

В целях стимулирования легализации занятости, Фонд считает необходимым довести до сведения СМСП следующее.

Положения статьи 37 акта высшей юридической силы - Конституции РФ - закрепляют за каждым гражданином право на труд, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на отдых и многое другое.

Государственная социально-экономическая политика направлена на сокращение неформальной занятости и легализацию трудовых отношений, повышение инвестиций в развитие человеческого капитала.

Закон придает юридическое значение только официальной зарплате (ст. 136 ТК РФ), выплата же неофициальной (черной, серой) зарплаты не порождает никаких позитивных последствий.

В 2017 году компании, предприниматели и просто физические лица столкнулись с блокировкой счетов. Это могло произойти как при реализации предпринимателем или компанией контракта, так и при подозрениях в выплатах «серых» заработных плат. Законным основанием для подобной блокировки является ссылка на Федеральный закон «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма».

Под «серой» заработной платой понимается разделение выплачиваемой работнику суммы: часть выплачивается официально, при этом ее размер прописывается в трудовом договоре, а часть выдается «в конверте» на руки, размер последней, как правило, устанавливается лишь на словах.

Недостатки получения «серых» зарплат для работников достаточно существенны: незначительные пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком, незначительное пособие по безработице, отпускные и расчетные деньги вдаются в соответствии с официальным заработком; минимальные отчисления в пенсионный фонд, что впоследствии негативно скажется на размере пенсии человека.

Сотрудники, получающие «серую» зарплату, платят НДФЛ только с того заработка, который прописан в договоре, то есть меньше, чем фактически должны, а это в свою очередь негативно влияет на состояние экономики субъекта, бюджет не пополняется налоговыми поступлениями.

Легализация трудовых отношений предполагает официальное трудоустройство (заключение трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) со всеми сотрудниками предприятия; ежемесячные налоговые отчисления во внебюджетные фонды и в местный бюджет.

Среди преимуществ легализации занятости для работодателя следует отметить: хорошая деловая репутация, положительный имидж социально ответственного работодателя; возможность участия в программах господдержки, в т.ч. грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования; право требовать от работника исполнения определенной трудовым договором трудовой функции, соблюдения

правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации или на предприятии; возможность привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; в некоторых случаях – возможность привлечения к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Одновременно стоит отметить недостатки неформальной занятости такие как значительные административные штрафы, невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей; невозможность участия в госпрограммах и др.