

Теневая занятость и легализация трудовых отношений

Снижение неформальной занятости и легализация трудовых отношений – это задача, решение которой приобретает сегодня особую значимость для всего населения. Значительное число граждан, фактически осуществляющих те или иные виды деятельности, не состоят ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях, не имеют статуса предпринимателя.

Наличие нелегальной занятости приводит не только к низкой собираемости налогов, но и к увеличению количества случаев нарушения трудовых прав работников, особенно в сфере оплаты труда и охраны труда. Трудовой договор зачастую оформляется по устной договоренности, когда заработная плата выплачивается «в конверте», так называемая «серая заработная плата». Одним из признаков «серой заработной платы» является низкая заработная плата, установленная работнику, а ссылка работодателя на то, что трудовые отношения будут оформлены только после испытательного срока, является признаком «неформальной занятости» и не желанием работодателя уплачивать налоги и выплачивать официальную заработную плату, отражая ее в бухгалтерских документах.

Использование работодателями труда наемных работников без оформления трудового договора лишает работника достойного пенсионного обеспечения, в том числе и льготного, возможности оплаты больничных листов и других видов пособий, получения банковского кредита, приобретения квартиры в ипотеку, получения социальных и имущественных налоговых вычетов по НДФЛ за покупку жилья, лечение, получения образования. Не защищен работник и от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Работодатели должны помнить, что за нарушение трудового законодательства предусмотрена административная ответственность в виде наложения штрафа.

Каждому гражданину, приступающему к работе необходимо знать, что трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

В Мурманской области в 2022 году базовое значение МРОТ составляет 13 890 рублей. Но это не окончательная сумма, она увеличивается на районный коэффициент и процентную надбавку.

Для работодателей – легализация трудовых отношений позволит удержать на местах ответственных и квалифицированных работников в условиях дефицита кадров а также избежать нарушения трудового законодательства.

Для работников – это социальная поддержка при реализации своего трудового потенциала, возможность защитить свое здоровье и права.

Более подробную информацию можно получить по телефону горячей линии (звонок бесплатный): 8-800-510-55-55

Если ваши права нарушены, вы можете оставить заявку на сайте Министерства труда и социального развития Мурманской области/Главная/Направления деятельности/Трудовые отношения/ Неформальная занятость