

ПАМЯТКА

работникам по легализации трудовых отношений и о негативных последствиях неформальной занятости.

Уважаемые работники организаций и индивидуальные предприниматели!

В связи с проводимой работой по снижению неформальной занятости, обращаем ваше внимание на необходимость неукоснительного соблюдения действующего трудового законодательства при трудоустройстве наемных работников, в том числе в части оформления трудовых отношений, оплаты труда и охраны труда.

Для легализации трудовых отношений в 2024 году приняты следующие меры:

- **С 1 января 2024 года** вступили в силу основные положения Федерального закона от 12 декабря 2023 года №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Закон закрепил создание и функционирование в регионах межведомственных комиссий по противодействию теневой занятости.
- **С 1 марта 2024 года** налоговые органы предоставляют сведения обо всех работодателях, у которых имеются признаки нелегальной занятости, комиссиям и Федеральной службе по труду и занятости (Роструд).
- **Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации утвердило перечень признаков**, которые сигнализируют о том, что работодатель нарушает трудовые права своих сотрудников, не заключает с ними трудовые договоры или прикрывает трудовые отношения гражданско-правовыми договорами.
- **С 1 января 2025 года** Роструд будет вести общедоступный реестр работодателей, у которых были выявлены факты теневой занятости.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч.2 ст. 15 ТК РФ). Основные права и обязанности работника и работодателя по трудовому договору определены в ст. 21, 22 ТК РФ.

Плюсы минусы легализации трудовых отношений.

«Плюсы» легализации трудовых отношений для работника:

- Достойные условия труда (рабочее место, оборудованное в соответствии с договором и требованиями безопасности труда).
- Получение официальной заработной платы, своевременно и в полном объеме.
- Осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами.

- Оплачиваемый лист временной нетрудоспособности (больничный).
- Ежегодный оплачиваемый отпуск.
- Государственное пенсионное обеспечение.
- Получение налоговых вычетов.
- Возможность взять кредит.
- Получение гарантированных государством выплат при:
 - увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников,
 - направлении в командировку,
 - временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья,
 - временном простое,
 - прохождении медицинского осмотра,
 - наличии «донорских» дней и др.
- Получение пособия по беременности и родам.
- Получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.

«Минусы» неформальной занятости для работника:

- Условия труда, продолжительность рабочего дня, дополнительные обязанности, не соответствующие нормам трудового законодательства.
- Не перечисляются страховые взносы во внебюджетные фонды.
- Отсутствие каких-либо социальных гарантий (оплаченного листа временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска, достойной пенсии и т.п.).
- Увольнение без объяснения причин и выплат.
- Минимальный размер пособия по безработице (отсутствие трудовой деятельности, условия которой подтверждаются справкой о средней заработной плате).
- Невозможно доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю.

Легализация трудовых отношений – основа защиты прав работника!

Неформальная занятость — это трудовые отношения, основанные на устной договоренности без заключения письменного трудового договора, неформальный сектор рынка труда, на котором работники практически лишены возможности социальной и правовой защиты. Соглашаясь на работу без официального оформления трудовых отношений, наемный работник практически лишается возможности социальной и правовой защиты, становится уязвимым в случае возникновения конфликтных ситуаций, нарушения работодателем обозначенных ранее договоренностей.

Основными проявлениями неформальной занятости являются:

- отсутствие оформления трудовых отношений с работником в письменной форме;
- существование серых схем и расчетов в наличной форме при оплате труда;
- уклонение от уплаты страховых взносов;
- подмена трудовых отношений договорами гражданско-правового характера.

Нередко, чтобы уклониться от социальных выплат, работодатель, пользуясь правовой неграмотностью работника, под видом трудового договора умышленно заключает договор гражданско-правового характера, принуждает работников организации к работе в качестве индивидуального предпринимателя.

Важно иметь в виду, что при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Трудовое участие в неформальном секторе экономике в перспективе влечет для работника значительные проблемы:

- в случае наступления страхового случая при несчастном случае на производстве, профессиональном заболевании или инвалидности работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
- работник лишает себя возможности получать оплачиваемые больничные листы, оформление отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком по достижении им 3 лет, пособия по безработице и выходного пособия при увольнении по сокращению штата;
- работник не сможет получить имущественный или социальный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;
- период без официального оформления трудовых отношений не будет включен в пенсионный стаж, что в итоге приведет в будущем к низкому размеру пенсии;
- не происходит исчисление льготного трудового стажа, который установлен для ряда категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.

В этой связи, прежде всего сами работники должны быть заинтересованы в официальном трудоустройстве, письменном заключении трудового договора, в котором должны быть прописаны все условия работы, в том числе и размер заработной платы. Только в этом случае можно рассчитывать на все гарантии, которые предоставляет трудовое законодательство, и быть уверенным, что не будет ущемления в правах.

Работникам необходимо помнить, что обязанность по уплате налога на доходы физических лиц лежит на самих гражданах и тот факт, что работодатель по каким-то причинам его не перечислил, не освобождает работников от обязанности самостоятельно декларировать и уплачивать такой налог.

Для легализации трудовых отношений в случаях неоформления трудового договора или выплаты «серой» зарплаты работники могут обратиться в государственную инспекцию труда, прокуратуру, а также в суд.