

Легализация теневой занятости

Неформальная (теневая) занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей и приносящая им заработок (трудовой доход), факт осуществления которой полностью или частично скрывается по инициативе гражданина и (или) его работодателя, что приводит к неисполнению установленных законодательством обязанностей. Фактически это трудовые отношения, основанные на устной договоренности.

Видами неформальной (теневой) занятости могут являться:

- ▶ выполнение работником трудовой функции за вознаграждение без письменного оформления трудового договора;
- ▶ выполнение работ (предоставление услуг) за вознаграждение с использованием цифровой платформы, которая выступает в качестве посредника между исполнителем и его клиентами (платформенная занятость);
- ▶ осуществление гражданами предпринимательской деятельности без государственной регистрации в установленном порядке.

Риски неформальной занятости для граждан:

- ▶ неоплаченные больничные и отпуска (ежегодный отпуск, учебный отпуск студентам, денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска);
- ▶ отсутствие доплаты за работу в ночное время, за сверхурочную работу, работу в праздничные дни;
- ▶ несоответствие условий труда и продолжительности рабочего дня нормам трудового законодательства;
- ▶ отсутствие расчета при увольнении; отсутствие гарантии сохранения рабочего места в период временной нетрудоспособности, декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком;
- ▶ отказ в получении банковского кредита или визы;
- ▶ получение отказа в расследовании несчастного случая на производстве;
- ▶ риск увольнения в любой момент по инициативе работодателя без выплаты заработной платы;
- ▶ отсутствие права на страховую пенсию при достижении пенсионного возраста;
- ▶ угроза привлечения к ответственности за незадекларированные доходы (за уклонение от уплаты налогов физическим лицом предусмотрена уголовная ответственность (статья 198 Уголовного кодекса Российской Федерации)).

«Меры по легализации трудовых отношений»

Мерами по легализации трудовых отношений в случаях не оформления трудового договора или выплаты «серой» зарплаты могут являться обращения, в частности, в государственную инспекцию труда, прокуратуру, а также в суд.

Нередко при осуществлении трудовых функций работники сталкиваются с нарушением их трудовых прав. Например, когда при фактическом допуске к работе работодатель отказывается оформлять трудовой договор или вместо трудового договора оформляет гражданско-правовой, хотя заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается.

Также распространенной является ситуация, когда работнику выплачивается «серая» зарплата. При этом, как правило, в трудовом договоре устанавливается размер зарплаты, равный минимальному размеру оплаты труда, а остальная часть денежных средств выплачивается наличными. Эта часть не учитывается при начислении отпускных и пособия по нетрудоспособности, с нее не уплачиваются налоги.

Меры, которые может предпринять гражданин, если работодатель не оформил с ним трудовой договор, а также, если работнику выплачивается «серая» зарплата заключаются в следующем:

Обращение к работодателю

В зависимости от ситуации необходимо обратиться к работодателю с письменным заявлением о заключении трудового договора и (или) о признании правоотношений трудовыми либо о необходимости внесения изменений в трудовой договор в части размера зарплаты.

Обращение в прокуратуру и государственную инспекцию труда

Можно направить жалобу в прокуратуру и (или) в государственную инспекцию труда Орловской области (далее - трудовая инспекция).

В жалобе подробно описать сложившуюся ситуацию. По общему правилу жалоба должна содержать, в частности, наименование органа прокуратуры или трудовой инспекции, в которую она направляется, фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии) заявителя, почтовый адрес, дату жалобы и подпись. Ответ на жалобу должен быть направлен заявителю в течение 30 дней со дня ее регистрации. Этот срок может быть продлен, но не более чем на 30 дней.

Также гражданин вправе подать жалобу в электронной форме на сайте органа. В этом случае ответ будет направлен на адрес электронной почты, который указан в жалобе.

По результатам рассмотрения жалобы трудовая инспекция может вынести предписание об устранении выявленных нарушений, а прокуратура - представление об устранении выявленных нарушений закона.

Обращение в суд

В целях легализации трудовых отношений гражданин вправе обратиться в суд. Для этого необходимо подготовить и подать исковое заявление. Если требуется установление факта трудовых отношений и (или) признания гражданско-правовых отношений трудовыми, в исковом заявлении также можно заявить требование об оформлении трудового договора и внесении записи в трудовую книжку.

Дела по таким спорам рассматриваются районными судами по месту жительства работника, либо по адресу (месту жительства) работодателя или адресу филиала (представительства) организации-работодателя, либо по месту исполнения трудового договора, если таковое в нем указано.

За подачу искового заявления госпошлина не уплачивается.

В исковом заявлении необходимо указать, в частности, информацию о том, в чем заключается нарушение прав, обстоятельства, на которых основываются исковые требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства.

Например, при предъявлении требования об установлении факта трудовых отношений либо о признании гражданско-правовых отношений трудовыми, к иску следует приложить, в частности, документы, подтверждающие:

- факт допуска истца к работе и (или) факт заключения гражданско-правового договора;
- факт личного выполнения истцом определенной трудовой функции.



Как понять, я работаю ОФИЦИАЛЬНО или НЕТ?

ОТВЕТИТЕ НА ВОПРОСЫ:



Трудовой договор – основа соблюдения гарантий, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации

Отношения между работником и работодателем возникают **только на основании трудового договора**. Гражданско-правовые договоры, которые подразумевают под собой выплату вознаграждения за выполненную работу (оказанную услугу), не попадают под действие Трудового кодекса РФ. Такие отношения регулируются Гражданским кодексом РФ.

ВАЖНО!

**Не приступать к работе
без подписанного трудового договора**

Убедится, что в трудовом договоре указана заработная плата в полном размере

**Контролировать уплату работодателем
обязательных платежей**

(справка 2-НДФЛ, извещение о состоянии лицевого счета в ПФР)



РАБОТАЙТЕ НА ЗАКОННЫХ ОСНОВАНИЯХ!

ОФИЦИАЛЬНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО	НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ
Достойные условия труда - рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности труда	Условия труда не соответствуют нормам трудового законодательства
Официальная заработная плата, своевременно и в полном объеме	Задержка заработной платы, ее выплата не в полном объеме
Ежегодный оплачиваемые основной и дополнительные отпуска	Предоставление дней отпуска по усмотрению работодателя
Оплата в полном объеме: - периода временной нетрудоспособности («больничного листа»), отпуска по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком; - компенсации в случае производственного травматизма; - отпуска, выплат, связанных с увольнением	Отсутствие оплаты или оплата исходя только из официальной части заработной платы
Получение гарантированных выплат при: - увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников; - временном переводе на другую работу; - временном простое и др.	Увольнение без объяснения причин и выплат; минимальный размер пособия по безработице
Обязательное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством	Минимальный размер пенсии
Получение налоговых вычетов в полном объеме	Отсутствие возможности получения имущественных и социальных вычетов при приобретении квартиры, оплаты медицинских услуг, обучении и др.



ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами

ст. 22
ТК РФ



Выплата ЗП осуществляется не реже чем каждые полмесяца



Дата выплаты ЗП устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена

ВАЖНО!

ЗП за первую половину месяца должна быть выплачена с 16 по 30 (31) число текущего периода, за вторую половину – с 1 по 15 число следующего месяца. Разрыв между выплатами не должен превышать 15 календарных дней



Работаете без оформления трудовых отношений?



ожидание

При плохом
самочувствии –
отпустят домой
и оплатят
больничный



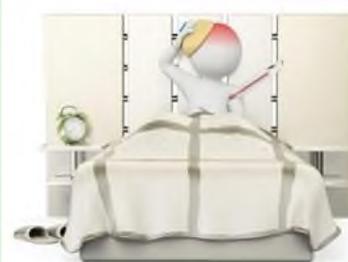
реальность

Работай в любом
состоянии или уходи



а по трудовому договору:

- ✓ Оплачивают
больничный лист
- ✓ Могут предоставить
дополнительные
гарантии

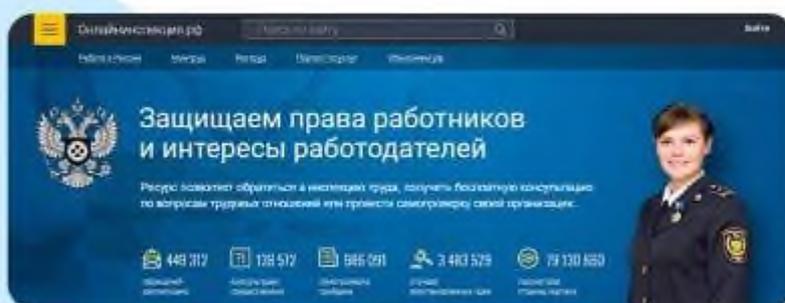


Заклучайте ТРУДОВОЙ ДОГОВОР!



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ (НАДЗОР)

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)



Сайт: [Онлайнинспекция.РФ](http://онлайнинспекция.рф)

QR-код:



Электронный сервис [Онлайнинспекция.РФ](http://онлайнинспекция.рф) входит в состав масштабного долгосрочного проекта «Открытая Инспекция Труда». Ресурс позволяет гражданину обратиться в инспекцию труда, когда его права нарушены, а также получить информацию о других способах выхода из проблемных ситуаций в сфере трудовых отношений.