

Горячая линия по нелегальным трудовым отношениям по вопросам нарушения трудового законодательства, в том числе по задолженности заработной платы и нелегальных трудовых отношений

**ТЕЛЕФОНЫ: 8 (3522) 45-02-98; 8 (3522) 45-39-30; 8 (3522) 45-16-61; 8 (3522) 45-84-72;
8 (35232) 2-77-24, с 8.00 до 16.00 часов (ЕЖЕДНЕВНО В РАБОЧИЕ ДНИ)**

НЕЛЕГАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Какой документ является основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем?

Основанием возникновения трудового правоотношения между работником и работодателем является трудовой договор, заключенный в соответствии с Трудовым кодексом. Не заключение трудового договора означает отсутствие трудовых правоотношений. Трудовой договор является источником трудового права, устанавливающим правовые нормы – общие правила поведения в сфере труда. Индивидуальный предприниматель, имеющий наемных работников, также является работодателем. Из многочисленных обращений граждан, поступающих в органы прокуратуры, Гострудинспекцию области, усматривается, что работодателями часто допускаются нарушения трудового законодательства при оформлении с работниками трудовых отношений, что в свою очередь ущемляет права работников, гарантированные Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

Что должен знать работник при оформлении на работу?

Работнику при оформлении трудовых отношений с работодателем следует знать, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Содержание трудового договора определяется ст.57 Трудового кодекса РФ.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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.

Должны ли вести трудовые книжки индивидуальные предприниматели-работодатели?

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности (за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые или по заявлению работника оформляется электронная трудовая книжка (ст.66.1 ТК РФ) и трудовом стаже работника. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Таким образом, все вышеуказанные условия должны соблюдаться работодателем при оформлении и прекращении с работником трудовых отношений.

Каковы последствия не оформления трудовых отношений между работником и работодателем?

Не оформляя трудовые отношения в соответствии с действующим законодательством, работодатели лишают работников права на социальное страхование, ряд социальных гарантий, а также других прав, предусмотренных трудовым законодательством в рамках реализации трудовых отношений.

Согласно ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить работнику безопасные условия труда. При несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, да еще со стойкой утратой трудоспособности, применяются требования Федерального закона от 24.07.1998 года «№125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», предусматривающие обязательное возмещение вреда, причиненного работнику.

Еще одну особенность должен знать работник при оформлении трудовых отношений. Иногда работодатель заключает с работником договор подряда. Договор подряда - один из видов гражданско-правовых договоров, которые регулируются не Трудовым кодексом РФ, а Гражданским кодексом РФ. Заключая договор подряда, гражданин фактически всю ответственность за обеспечение безопасных условий и охраны труда берет на себя. Взаимоотношения между сторонами, заключившими гражданско-правовой договор (в т.ч. договор подряда), можно охарактеризовать следующей фразой: «Ты сделай, а я тебе заплачу, а кто будет обеспечивать тебе безопасные условия труда, меня не касается». И обеспечивать безопасные условия труда одна сторона договора подряда другой стороне не обязана. Поэтому если гражданин выполняет работу по договору подряда, то несчастный случай, который при этом может произойти, не подлежит расследованию как несчастный случай на производстве. Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) должен будет уплатить сам работник, представив в налоговую инспекцию декларацию о доходах. Правда, довольно часто договорами подряда маскируются фактически существующие трудовые отношения. Статьей 57 Трудового кодекса РФ установлено содержание трудового договора, и если обязательные для него условия включены в текст договора подряда, то для суда это чаще всего является основанием для признания спорного договора трудовым.

Работникам стоит помнить, что их будущая пенсия зависит как от трудового стажа, так и от размера заработной платы. Проще говоря, чем больше сумма окажется отраженной на индивидуальном личном счете Пенсионного фонда РФ, тем больше будет размер пенсии. Кроме того работники не смогут получить социальный или имущественный налоговый вычет по НДФЛ, за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке или товарный кредит в торговой сети, не смогут воспользоваться жилищной субсидией, а также лишают себя возможности получать оплачиваемые больничные листы и отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата.

Какие меры принимаются на территории городского округа по наведению порядка в оформлении трудовых отношений и выплачиваемых, так называемых «серых зарплат»?

Сложившаяся ситуация на рынке труда породила несколько стереотипов. Речь идет о «белой», «серой» и «черной» зарплате. Первая представляет собой полностью официальную. Вторая предполагает выплату части заработной платы в конверте и еще части – со всеми необходимыми отчислениями налогов. «Черная» зарплата встречается реже «серой», но еще достаточно распространена. Она не предполагает официального оформления трудовых отношений, это так называемые нелегальные трудовые отношения. Некоторые отказываются от официального оформления на работу вовсе с целью получения социальных выплат от государства. Главная причина этого заключается в отношении самих работников к оформляемым трудовым отношениям. Наемные работники обычно вынуждены принимать диктуемые работодателем условия, иначе не получают работу. А протестовать начинают лишь тогда, когда сильно «припечет».

В Администрации Белозерского муниципального округа в отделе экономики и инвестиционной деятельности Управления экономической политики функционирует «Телефон горячей линии» по номеру 8 (35 232) 2-77-24. Все обращения граждан на нелегальные трудовые отношения, выплаты «серых зарплат» фиксируются.

Поскольку выплаты «теневой» заработной платы наносят значительный ущерб не только государству, но и гражданам, работа по выявлению и пресечению этих нарушений является одной из приоритетных задач администрации Белозерского муниципального округа, которая координирует в этом направлении взаимодействие налоговых органов, территориальных органов Социального фонда России, Гострудинспекции области, органов местного самоуправления.

Какая наступает ответственность для работодателя за нарушение трудового законодательства?

Любое виновное нарушение трудовых прав и обязанностей должно влечь за собой юридическую ответственность. Работодатели, имея большой объем прав, будучи ответственными за организацию трудового процесса, должны обеспечить нормальные и безопасные условия труда. В соответствии со статьей 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В Департаменте социальной политики Курганской области также ежедневно (в рабочие дни с 9-00 до 18-00) работают телефоны «горячей линии» по вопросам оплаты труда и соблюдения трудового законодательства.

Обратиться можно по телефонам:

8 (3522) 45-02-98, 8 (3522) 45-39-30, 8 (3522) 45-16-61, 8 (3522) 45-84-72,

или на официальный сайт: www.czn.kurganobl.ru