



ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

В соответствии со **статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации** (далее – ТК РФ) трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Статьей 56 ТК РФ определено, что трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и

в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя.

В соответствии со **статьей 67 ТК РФ** работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме **в течение 3 рабочих дней** с того дня, когда фактически допустил работника к работе. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых должен быть передан работнику.

Трудовым кодексом РФ не допускается заключение между работником и работодателем гражданско-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (**статья 15 ТК РФ**).

Зарплата выплачивается **не реже чем каждые полмесяца**. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (**статья 136 ТК РФ**).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период

нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже МРОТ (ст.133 ТК РФ), который с **1 января 2025 года составляет 22440 рублей** (Федеральный закон от 29.10.2024 № 365-ФЗ).

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.

Однако, соглашаясь на работу без официального оформления трудовых отношений, работник практически лишается возможности социальной и правовой защиты, становится уязвимым в случае возникновения конфликтных ситуаций, нарушения работодателем данных ранее обещаний, например, по

сумме заработной платы, доказать вину работодателя и восстановить права работника практически невозможно.

ЭТО ВАЖНО!

Работникам стоит помнить, что при официально неоформленных трудовых отношениях, в том числе применении «серых схем» выплаты заработной платы:

- При наступлении страхового случая при несчастном случае на производстве, профессиональном заболевании или инвалидности работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов на 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.

Неофициальная заработная плата имеет негативные последствия не только для работников, но и для работодателей. В соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ:

Нарушение трудового законодательства влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- ✓ на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

- ✓ на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

- ✓ на юридических лиц от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор) влечет:

- ✓ наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей;

- ✓ на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет:

- ✓ наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;

- ✓ на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;

- ✓ на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

ЗА ЗАЩИТОЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ ВЫ МОЖЕТЕ ОБРАТИТЬСЯ:

- в Государственную инспекцию труда в Новосибирской области

- в прокуратуру по месту нахождения работодателя

- в суд в порядке индивидуального трудового спора.

Прокуратура Новосибирской области
630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, 20а
тел. (383) 210-28-15 (дежурный прокурор)
www.epp.genproc.gov.ru/web/proc_54