



ВНИМАНИЮ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН!

Памятка работодателю по легализации трудовых отношений и негативных последствиях неформальной занятости

Одним из важных направлений деятельности в сфере трудовых отношений остается работа по легализации трудовых отношений и сокращению неформальной занятости.

«Минусы» неформальной занятости:

- Риск проведения проверок со стороны контрольно-надзорных органов.
- Административные штрафы до 100 тысяч рублей, при повторном нарушении – до 200 тысяч рублей, дисквалификация должностного лица на срок от 1 года до 3 лет (ст. 5.27 КоАП РФ).
- Отсутствие возможности привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.
- Отсутствие возможности принять участие в государственных программах, государственной поддержке.
- Отсутствие возможности поучать займы, кредиты и др.

«Белая» зарплата - оплата труда гражданина, официально работающего по трудовому договору.

«Серая» зарплата – оплата труда официально трудоустроенного гражданина, которая частично (как правило, меньшая часть) проводится в документах и перечисляется на банковскую карту, а оставшаяся часть выдается в «конверте».

«Черная» зарплата – заработок гражданина, который нигде не учитывается и не указывается в бухгалтерских документах. Работник, получающий «черную» зарплату, не устроен официально, т.е. работает без оформления соответствующих документов о трудоустройстве. У него отсутствуют перечисления НДФЛ в бюджет и страховых взносов во внебюджетные фонды, не учитывается страховой стаж.

«Серые» и «черные» зарплаты являются незаконными и фактически лишают работника будущей пенсии и социальной защищенности.

«Плюсы» официальных трудовых отношений :

- Хорошая деловая репутация.
- Положительный имидж социально ответственного работодателя.
- Возможность участия в программах господдержки, в том числе получения грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования.
- Право требовать от работника исполнения определенной трудовым договором трудовой функции, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации.
- Возможность привлечь к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными актами работников, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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.

Основные права и обязанности работника и работодателя по трудовому договору определены в ст. 21, 22 ТК РФ.

Легализация трудовых отношений позволит работодателю удерживать 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 свои права.