ПАМЯТКА

об ответственности за нелегальную занятость

При заключении трудовых отношений гражданам следует помнить, что в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

При этом под трудовым договором

понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

В случае нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работник вправе обратиться за защитой своих прав в Государственную инспекцию труда, органы прокуратуры, суд.

работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе, оформить трудовой договор в письменной форме (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

При заключении трудового договора в установленном законом порядке работнику выплачивается заработная плата, из которой выплачиваются налоги, а также производятся отчисления в Пенсионный фонд Российской Федерации.

В то же время фактическое начало трудовых отношений без их заключения и как следствие получение заработной платы «в конвертах» влечет для работника невозможность заработать трудовую пенсию, отсутствие социальных гарантий, трудности при получении денежных выплат в полном объеме, в том числе при увольнении и др.

При заключении же трудового договора условия,

порядок и размер заработной платы будут прописаны в нем, либо в коллективных договорах.

При заключении трудового договора изменить его условия в сторону, ухудшающую положение работника, а также расторгнуть без получения согласия невозможно.

При оформлении трудовых отношений в соответствии с требованиями трудового законодательства ежегодно оформляется график отпусков и не

отпустить работника в положенный ему срок, работодатель не имеет права. В установленном порядке период отпуска оплачивается. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в повышенном размере.

Работодатель обязан следить за условиями работы и обеспечивать безопасность труда работников. Лечение травмы полученной ввиду нарушения правил охраны труда работодателем, оплачивается последним в полном объеме. Также для работника предусмотрена возможность возмещения морального вреда.

Ответственность за выплату заработной платы «в конвертах» предусмотрена законодательством, как для работодателя, так и для работника

Административная ответственность для работодателя определена ст.ст.122,, 123

Налогового кодекса Российской Федерации. При этом штраф исчисляется в зависимости от суммы неуплаченного организацией или предпринимателем налога и составляет 20% от этой суммы.