Снижение неформальной занятости в России - задача стратегическая

 Администрация Степновского муниципального округа Ставрополь­ского края в рамках профилактических мероприятий напоминает о недопу­стимости уклонения от официального оформления трудовых отношений.

Снижение неформальной занятости и легализация трудовых отношений - это задача, решение которой приобретает сегодня особую значимость для всего населения. Такая задача определена в Стратегии национальной без­опасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Рос­сийской Федерации от 02.07.2021 г. № 400.

В частности, Стратегией определено достижение целей обеспечения экономической безопасности путем решения задач, в том числе - сокраще­ние неформальной занятости и легализация трудовых отношений (п.п.28 п.67).

Значительное число граждан, фактически осуществляющих те или иные виды деятельности, не состоят ни в трудовых, ни в гражданско - правовых отношениях, не имеют статуса предпринимателя или самозанятого.

Наличие нелегальной занятости приводит не только к низкой собирае­мости налогов, но и к увеличению количества случаев нарушения трудовых прав работников, особенно в сфере оплаты труда и охраны труда.

Трудовой договор зачастую оформляется по устной договоренности, ко­гда заработная плата выплачивается «в конверте», так называемая «серая за­работная плата».

Одним из признаков «серой заработной платы» является низкая заработ­ная плата, установленная работнику, а ссылка работодателя на то, что трудо­вые отношения будут оформлены только после испытательного срока, явля­ется признаком «неформальной занятости» и нежеланием работодателя уплачивать налоги и выплачивать официальную заработную плату, отражая её в бухгалтерских документах.

К сожалению, многие работники, в том числе молодежь, предпочитают работать без официального оформления трудовых отношений. Работники неформального сектора, на первый взгляд, получают финансовое преимуще­ство в виде того, что неуплаченные налоги остаются у них, но при этом сталкиваются с ущемлением своих социальных и трудовых прав.

Использование работодателями труда наемных работников без оформ­ления трудового договора лишает работника достойного пенсионного обес­печения, в том числе и льготного, возможности оплаты больничных листов и других видов пособий, получения банковского кредита, приобретения квар­тиры в ипотеку, получения социальных и имущественных налоговых вы­плат по НДФЛ за покупку жилья, лечение, получения образования. Согла­шаясь на такого рода отношения, работник лишает себя гарантии на свое­временную и в полном объеме выплату заработной платы, безопасные усло­вия труда, что может повлечь производственные травмы и профессиональ­ные заболевания.

Каждому гражданину, приступающему к работе необходимо знать, что трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составля­ется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хра­нится у работодателя получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового дого­вора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается за­ключенным, если работник приступил к работе с ведома, или по поручению работодателя или его уполномоченного на это 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, а если от­ношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основа­нии гражданско - правового договора, но впоследствии были признаны тру­довыми отношениями, не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (ста­тья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Месячная заработ­ная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабо­чего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не мо­жет быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации с 1 ян­варя 2023 года минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации установлен в размере 16242 рублей.

Кроме того, для внебюджетного сектора действует с 01 января 2023 года минимальная заработная плата в размере 20025 рублей .