

Памятка по предупреждению неформальной занятости

В соответствии со Стратегией национальной безопасности Российской Федерации (утверждена Указом Президента РФ от 31.12.2015 № 683) одной из задач противодействия угрозам экономической безопасности Российской Федерации является сокращение неформальной занятости и легализация трудовых отношений.

Согласно положениям Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) основанием для возникновения трудовых отношений является трудовой договор. Признаки, отличающие трудовой договор от гражданско-правового договора, следуют из определения таких отношений и основных принципов их правового регулирования. Так, отличительными признаками трудового договора являются:

сторонами в трудовом договоре выступают Работник и Работодатель;

личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности) или конкретного вида поручаемой работы;

право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного МРОТ;

подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;

право работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых (включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска);

обеспечение равенства возможностей работников без дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

право работников на объединение для защиты своих прав и интересов (в том числе через профессиональные союзы);

обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку;

право работника на обязательное социальное страхование.

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.

На основании заключенного трудового договора, работодатель издает приказ (распоряжение) о приеме на работу, который (ое) объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: Работником и Работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

В трудовую книжку вносятся соответствующие сведения о работнике, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, если работа у данного работодателя является для работника основной.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Заработная плата 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.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Каждый работник имеет право:

на выплату пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами;

на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

на получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

На гражданско-правовые отношения (выполнение работ, оказание услуг) нормы трудового права не распространяются.

При заключении таких договоров у гражданина не будет социально-трудовых гарантий, которые предусмотрены трудовым законодательством: на оплачиваемый отпуск и больничный, гарантий при увольнении, сокращении штата и др. Также не будет вноситься запись о работе в трудовую книжку.

Заключение гражданско-правового договора неправомерно, если с работодателем у вас фактически возникают трудовые отношения: вы выполняете работу по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием, соблюдаете режим рабочего времени, выполняете распоряжения работодателя в отношении вашей

работы, находиться на оборудованном для вас рабочем месте и др. (ст. 15 ТК РФ).

Необоснованное уклонение работодателя от заключения [трудового договора](#) с работником является нарушением [ТК РФ](#), за которое предусмотрена административная и уголовная ответственность работодателя.