

Что нужно знать гражданину при трудоустройстве в целях исключения неформальной занятости и нарушения норм действующего законодательства Российской Федерации

1. 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** (статья 67 ТК РФ).

2. Трудовой договор 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 (статья 67 ТК РФ).

3. Обязательными для включения в трудовой договор являются 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 местонахождение; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); 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; 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 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; другие условия, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 57 ТК РФ).

4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, предъявляет работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1. ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (статья 66 ТК РФ).

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 г., осуществляется в соответствии со статьей 66.1. Трудового кодекса Российской Федерации, **трудовые книжки на указанных лиц не оформляются** (п. 8 статьи 2 Федерального закона от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ).

5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

6. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, **не достигшие возраста восемнадцати лет**, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами (статья 69 ТК РФ).

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации на 2023 год составляет **16 242 рубля**.

8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю (ст.ст.92, 263.1. ТК РФ).

9. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска работника не может быть меньше 28 календарных дней (статья 116 ТК РФ), для работников – инвалидов не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ), для работников в возрасте до 18 лет – 31 календарный день, в удобное для них время (статья 267 ТК РФ). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

10. Особенности регулирования дистанционных работников установлены главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции

дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5. ТК РФ).

Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях установлен статьей 312.9. ТК РФ (в случае катастрофы природного и техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части).

Ваши действия при трудоустройстве

Во-первых, не приступайте к работе без подписанного трудового договора. Если есть возможность не ждите три дня, попросите работодателя заключить трудовой договор перед тем как приступите к работе. На практике встречаются случаи, когда условия, которые были озвучены ранее (на собеседовании), отличаются от тех, которые затем включаются в трудовой договор. Внимательно прочитайте трудовой договор. При получении трудового договора на руки, при возможности, покажите трудовой договор юристу.

Во-вторых, обратите внимание, что непосредственно в трудовом договоре должен быть отражен размер заработной платы. Второй экземпляр трудового договора должен быть подписан и выдан Вам работодателем, данный документ будет подтверждать размер заработной платы в случае возникновения спора.

В-третьих, убедитесь, что премии и заработная плата у работодателя являются официальными. Запросите у работодателя справку 2-НДФЛ, суммы которые были выплачены неофициально в справке указаны не будут и будут являться «серой зарплатой». По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного

работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (статья 62 ТК РФ).

Неформальная занятость - социальные и правовые последствия для работников

При получении части заработной платы «в конверте»:

размер отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и социальному страхованию, по беременности и родам, по уходу за ребенком, размер пенсий, будет исчислен исходя из официальной части заработной платы;

при не оформлении трудовых отношений теряется право на оформление кредита, право на получение налогового вычета, могут возникнуть проблемы при подсчете страхового стажа для назначения пенсии; уменьшаются гарантированные государством выплаты при увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников; направлении в командировку; временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья; временном простое; прохождении медицинского осмотра и другие;

возможен риск, если работодатель вдруг перестанет выдавать «конверт»; в результате увольнения, при задержке выплаты заработной платы работник не сможет доказать фактический уровень зарплаты в суде, придется рассчитывать только на сумму, которая прописана в трудовом договоре.

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории Российской Федерации лицами, указанными в части 1 статьи 4 Федерального закона (право на страховую пенсию имеют граждане Российской Федерации, застрахованные в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»), при условии, что за эти периоды начислялись и уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Продолжительность страхового стажа, необходимого для назначения страховой пенсии по старости с каждым годом увеличивается, и к 2024 году будет составлять 15 лет.

При нарушении ваших прав Вы можете обратиться в налоговый орган, Государственную инспекцию труда в Республике Марий Эл и правоохранительные органы.