

ПАМЯТКА РАБОТНИКУ по вопросам необходимости оформления трудовых отношений

Неформальная занятость — вид трудовых отношений, основанных на устной договоренности, без заключения трудового договора, без официальной выплаты заработной платы и связанных с ней налогов и отчислений во внебюджетные фонды. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации, далее ТК РФ).

Трудовой договор представляет собой 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 (**статья 56 ТК РФ**).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора (**статья 67 ТК РФ**).

ТК РФ не допускается заключение между работником и работодателем гражданско-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (**статья 15 ТК РФ**).

Риски работы без оформления трудового договора:

1. работник не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний: при наступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
2. работник лишает себя возможности получать оплачиваемые больничные листы в период временной нетрудоспособности, оформление отпуска по беременности и родам, и отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата;

3. у работника отсутствуют доплаты за вредные (опасные) условия труда, работу в выходные и праздничные дни, в ночное время, сверхурочные часы; работник не сможет получить социальный или имущественный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;
4. работодатель не перечисляет соответствующие суммы в Социальный фонд России, что в будущем приведет к назначению более низких размеров пенсии и малообеспеченности работника в пожилом возрасте, поскольку не формируются трудовой стаж и пенсионные накопления;
5. не идет страховой стаж, в том числе льготный, который установлен для ряда категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.

Кроме того, для работника, работающего не официально, предусмотрена налоговая ответственность, так **согласно ст. 122 НК РФ** неуплата или неполная уплата сумм налога влечет взыскание штрафа в размере 20% от неуплаченной суммы налога

По всем возникающим вопросам неформальной занятости просим обращаться в отдел развития предпринимательства и муниципальных закупок местной администрации Зольского муниципального района)

Тел. - 8(86637)42-1-93

понедельник - пятница с 9:00 до 18:00, перерыв с 13:00 до 14:00

«электронная почта доверия»: zol.trud@inbox.ru.