Про легалізацію найманої праці

Важливою проблемою в трудових відносинах між роботодавцем і найманим працівником на даний час є легалізація зайнятості населення. Можна з упевненістю сказати, що не лише роботодавець винен у такому стані справ, а й сам працівник не завжди розуміє на що він погоджується.

Незважаючи на роз’яснення в засобах масової інформації та вимоги діючого законодавства, оформлення трудових відносин з найманими працівниками належним чином на сьогодні є серйозною проблемою. Ухиляючись від оформлення трудових відносин з найманими працівниками, роботодавець позбавляє їх права на основну та додаткову відпустки, на оплату лікарняного, на дотримання встановленої законодавством норми тривалості робочого часу, на допомогу по безробіттю, на соціальні гарантії, встановлені колективним договором, на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та пенсійне забезпечення. Погоджуючись на «тіньову» зайнятість, працівники повинні розуміти, що їх очікують ризики, пов’язані з захистом своїх трудових прав та соціальним захистом у разі скрутних життєвих обставин.

Для роботодавця згідно з новими нормами у законодавстві про працю кожен нелегальний працівник обійдеться у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. При чому, сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю, тобто і роботодавці і наймані працівник мають зрозуміти, що легалізації праці та заробітної плати альтернативи немає.

Відтепер юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

- фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору ;

- оформлення працівника на неповний робочий день (в той час, коли фактично особа працює повний робочий день);

- виплати заробітної платні без нарахування та сплати ЄСВ.

За згадані порушення, передбачено фінансові санкції для роботодавця у наступних розмірах:

- 30 мінімальних заробітних плат, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. (з 01.01.2018р- 111690.00 грн.)

- порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі, має наслідком штрафні санкції у 3-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення (з 01.01.2018 р.- 11169.00грн.);

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у 10-кратному розмірі мінімальної зарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 01.01.2018 р.- 37230.00 грн.).

*Шановні роботодавці*, міське управління праці та соціального захисту населення  закликає вас зробити крок назустріч суспільству – легалізувати зайнятість населення та відмовитись від виплати зарплати «в конвертах». Це дозволить зняти соціальну напругу, громадянам отримати реальну соціальну підтримку. З метою недопущення порушень законодавства про працю, що може призвести до накладання штрафних санкцій, пропонуємо Вам належним чином оформити трудові відносини з найманими працівниками. У випадку ігнорування вимог трудового законодавства до керівників підприємств і приватних підприємців відповідні контролюючі органи вимушені будуть застосовувати всі заходи впливу в межах їх компетенції.

 *Шановні працівники*для реалізації своїх трудових прав та забезпечення оптимального  рівня свого майбутнього ви повинні вимагати від роботодавця легального оформлення трудових відносин через укладання трудового договору. У разі відмови роботодавця кожен громадянин має право звернутися до компетентних державних органів щодо захисту своїх конституційних прав.

**Легалізація праці**

В умовах сьогодення на­гальним стає питання щодо забезпечення дотримання соціальних гарантій, в пер­шу чергу, легалізації ви­плати заробітної плати. На жаль, сьогодні виплата не­легальної заробітної плати все більше набуває харак­теру соціального явища, ос­лаблює соціальний захист працівників, зменшує над­ходження до бюджетів та державних соціальних фо­ндів. Тому легалізація за­робітної плати, прихованої зайнятості на сьогодні є од­ним з найпріоритетніших напрямків роботи Управління Держпраці у Полтавській області.

Працівник, який отримує зарплат­ню в «конверті», стає повністю без­захисним перед роботодавцем. Усна до­мовленість жодним чином не фіксується. Юридично, роботодавець сплачує стільки, скільки вважає за потрібне, й  доти, поки вважає за потрібне. Працівник не має жодних доказів на підтвердження дійсного розміру своєї заробітної плати та трудово­го стажу. Дуже важливо, щоб громадяни усвідомили, цю їх згода отримувати зарп­лату «в конвертах» позбавляє їх соціаль­ного захисту, права на гідні умови праці та відпочинку, соціальної захищеності в разі тимчасової непрацездатності – не оплачу­ються лікарняні листи, не проводяться ви­плати допомоги жінкам під час вагітності та пологів, страхові виплати в разі настання нещасного випадку на виробництві, не виникає права на допомогу з безробіття залежно від отримуваної заробітної плати в разі втрати роботи і т.д.

Для роботодавців використання неле­гальної праці теж доволі часто створює зайві проблеми, оскільки на нелегально­го працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Від­сутня правова підстава повної або част­кової матеріальної відповідальності, що є особливо актуальним у сфері торгівлі та обслуговування.

Звертаю увагу керівників підприємств, установ, організацій та підприємців щодо неприпустимості випадків виплати заробітної плати «у конвертах», а також виплати заробітної плати в розмірах нижче мінімально встановленої законодавством.

**Відтепер юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:**
       *- фактичного  допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору ;*

*- оформлення працівника на неповний робочий день (в той час, коли фактично особа працює повний робочий день);*

*- виплати заробітної платні без нарахування та сплати ЄСВ.*

**За згадані порушення, передбачено фінансові санкції для роботодавця у настуних розмірах:**

*- 30 мінімальних заробітних плат, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. (з 01.01.2018р- 111690.00 грн)*

       *- порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі, має наслідком штрафні санкції у 3-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення (з 01.01.2018 р.- 11169.00грн);*

*- Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у 10-кратному розмірі мінімальної зарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 01.01.2018 р.- 37230.00 грн).*

Вагомим чинником у сфері забезпечення легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення – є подолання тіньової зайнятості, так званої «детінізації».

Районною державною адміністрацією у межах повноважень постійно  проводиться системна робота щодо захисту прав громадян пов’язаних з легалізацією трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками, розроблюються пропозиції до комплексного розв’язання проблем: забезпечення конституційного права громадян на своєчасну винагороду за працю та виявлення тіньової зайнятості населення в районі. З цією метою розпорядженням голови Вінницької обласної державної адміністрації від 13.01.2017 року № 13 «Про забезпечення в області контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення»  та відповідного розпорядження голови Козятинської районної державної адміністрації від 23.01.2017 року № 22 створена робоча  група з питань забезпечення контролю за додержанням законодавства про працю та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення. До складу цієї групи під керівництвом першого заступника голови райдержадміністрації  включено керівників та спеціалістів ОДПІ ГУ Міндоходів у Вінницькій області, управління соціального захисту населення райдержадміністрації, управління Пенсійного фонду України, міськрайонного центру зайнятості, управління регіонального розвитку райдержадміністрації, фінансового управління райдержадміністрації, управління Держпраці у Вінницькій області, Козятинського управління поліції Калинівського відділу поліції.

Робочою групою з питань забезпечення контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення   проводяться засідання  та здійснюються   виїзні  рейди  по територіальним громадам району. Так у 2017 році відбулося 6 засідань районної робочої групи з питань  забезпечення контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, здійснено 8 виїзних рейдів, здійснено обстеження 162 суб’єктів господарської діяльності з питань дотримання норм чинного законодавства щодо використання праці найманих працівників, оформлення підприємницької діяльності, сплати податків та обов’язкових платежів. У цьому році  вищевказані рейди по територіальним громадам району будуть здійснюватися відповідно до плану роботи робочої  групи.

Негативні наслідки не укладання трудових відносин, виплати "заробітної плати в конвертах" відчувають як самі роботодавці, працівники так і члени територіальних громад та суспільство в цілому.

   Для працівників нелегальна зайнятість, виплата заробітної плати в "конвертах" призводить до:

- втрати можливості користування державними гарантіями відповідно до чинного законодавства, такими як: державна допомога сім’ям з дітьми, соціальна допомога малозабезпеченим сім’ям, субсидії тощо;

- втрати трудового стажу  при розрахунку розміру пенсій;

- відсутність внесків до фондів соціального страхування, що унеможливлює соціальний захист працівників, такі особи втрачають право на отримання гарантованої державою відпустки,  своєчасно та не нижче мінімальних гарантій в оплаті праці, на здорові, безпечні умови праці та інше.

Через відсутність підтверджуючих документів в разі трудового спору з роботодавцем неоформлені належним чином працівники не в змозі підтвердити свої права в судовому порядку. З цього приводу наявні звернення громадян до органів виконавчої влади з проханням допомогти у скрутній ситуації, пов'язаній із затримкою виплати заробітної плати чи відмовою у виплаті заробітної плати, виплатами допомоги при травмуванні  у разі нещасного випадку на виробництві та з інших питань, пов'язаних з захистом своїх конституційних прав.

Окрім цього, інформуємо: за порушення трудового законодавства юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть фінансову відповідальність у таких розмірах: - 30 мінімальних зарплат за кожного працівника, це 111 690 грн (якщо мінімальна зарплата 3723 грн) за наступні порушення: фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору; оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час; виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску.

З метою недопущення використання робочої сили без належного оформлення трудових відносин з  суб’єктами господарювання  просимо повідомляти громадян району про  тіньову зайнятість по **тел. 2-24-26**у відділ соціально-трудових відносин та праці управління  соціального захисту населення Козятинської райдержадміністрації.

**Важливою проблемою в трудових відносинах між роботодавцем і найманим працівником на даний час є легалізація зайнятості населення. Можна з упевненістю сказати, що не лише роботодавець винен у такому стані справ, а й сам працівник не завжди розуміє на що він погоджується.**

Незважаючи на роз’яснення в засобах масової інформації та вимоги діючого законодавства, оформлення трудових відносин з найманими працівниками належним чином на сьогодні є серйозною проблемою. Ухиляючись від оформлення трудових відносин з найманими працівниками, роботодавець позбавляє їх права на основну та додаткову відпустки, на оплату лікарняного, на дотримання встановленої законодавством норми тривалості робочого часу, на допомогу по безробіттю, на соціальні гарантії, встановлені колективним договором, на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та пенсійне забезпечення. Погоджуючись на «тіньову» зайнятість, працівники повинні розуміти, що їх очікують ризики, пов’язані з захистом своїх трудових прав та соціальним захистом у разі скрутних життєвих обставин.

Для роботодавця згідно з новими нормами у законодавстві про працю кожен нелегальний працівник обійдеться у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. При чому, сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю, тобто і роботодавці і наймані працівник мають зрозуміти, що легалізації праці та заробітної плати альтернативи немає.

*Шановні роботодавці*, міське управління праці та соціального захисту населення  закликає вас зробити крок назустріч суспільству – легалізувати зайнятість населення та відмовитись від виплати зарплати «в конвертах». Це дозволить зняти соціальну напругу, громадянам отримати реальну соціальну підтримку. З метою недопущення порушень законодавства про працю, що може призвести до накладання штрафних санкцій, пропонуємо Вам належним чином оформити трудові відносини з найманими працівниками. У випадку ігнорування вимог трудового законодавства до керівників підприємств і приватних підприємців відповідні контролюючі органи вимушені будуть застосовувати всі заходи впливу в межах їх компетенції.

 *Шановні працівники*для реалізації своїх трудових прав та забезпечення оптимального  рівня свого майбутнього ви повинні вимагати від роботодавця легального оформлення трудових відносин через укладання трудового договору. У разі відмови роботодавця кожен громадянин має право звернутися до компетентних державних органів щодо захисту своїх конституційних прав.

# ДЕРЖПРАЦЯ НАДАЄ РОЗ’ЯСНЕННЯ ЩОДО ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ І ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

[05.05.2018](https://np.pl.ua/2018/05/derzhpratsya-nadaje-rozyasnennya-schodo-lehalizatsiji-zarobitnoji-platy-i-zajnyatosti-naselennya/)

**Щодо легалізації заробітної плати і зайнятості населення надає роз’яснення головний державний інспектор Управління Держпраці у Полтавській області Ягодовська Яна Володимирівна.**

Важливою проблемою в трудових відносинах між роботодавцем і найманим працівником на даний час є легалізація зайнятості населення. Як свідчить практика багато роботодавців (в основному це малий та середній бізнес) не укладають трудові договори з найманими працівниками.

Можна з упевненістю сказати, що не лише роботодавець винен у такому стані справ, а й сам працівник не завжди розуміє на що він погоджується.

Громадяни погоджуються на будь-які умови роботодавця, при цьому втрачають можливість користування державними гарантіями, зокрема субсидією, державною соціальною допомогою малозабезпеченим сім’ям, втрачають трудовий стаж. Отримуючи заробітну плату неофіційно, «в конвертах», працівник втрачає своє законне право на щорічну відпустку, а у випадку виробничої травми або захворювання – оплату лікарняних листів, страхових виплат і т.д. Погоджуючись на «тіньову» зайнятість, працівники повинні розуміти, що їх очікують ризики пов’язані з захистом своїх трудових прав та соціальним захистом у разі скрутних життєвих обставин.

Відповідно до статті 21 КЗпП України трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий договір може бути безстроковим, що укладається на невизначений строк, та строковим, що укладається на визначений строк, встановлений за погодженням сторін або на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Трудові відносини між громадянином, який наймається на роботу та роботодавцем (юридичною або фізичною особою – підприємцем) оформлюються в письмовій формі.

Роботодавець не має права допускати працівника до роботи без оформлення трудових відносин, але слід зауважити, що таке оформлення буде вважатися проведеним за умови додержання наступних дій:

по-перше*,* роботодавець складає трудовий договір у формі наказу (розпорядження) про прийняття на роботу/призначення на посаду, а фізичні особи – підприємці можуть керуватися формою трудового договору, затвердженою наказом Мінпраці від 08.06.2001 №260 «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю»;

по-друге, до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором, роботодавець зобов’язаний подати повідомлення про прийняття працівника на роботу (за встановленою формою), до територіального органу Державної фіскальної служби за місцем обліку його як платника єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу».

Тобто, перед допуском працівників до роботи роботодавець повинен провести оформлення трудових відносин з додержанням вимог статті 24 КЗпП України.

Також, не варто забувати, що до початку роботи за укладеним трудовим договором, роботодавець (чи то юридична особа , чи то фізична особа – підприємець) зобов’язаний:

1) роз’яснити працівникові його права і обов’язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Наприкінці, хотілося б додати, що оформлення трудових відносин відповідно до чинного законодавства з найманим працівником, звільнює роботодавця від сплати штрафних та фінансових санкцій, передбачених чинних законодавством.