**Работнику на заметку: что такое нелегальная занятость, как избежать ее последствий**



 Нелегальная занятость — это привлечение к труду граждан в нарушение установленного Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) порядка оформления трудовых отношений.

 Лучший способ избежать нелегальной занятости – знать свои права. При поступлении на работу Вам необходимо знать и проверить следующие положения:

- 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 (статья 67 ТК РФ);

- получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (статья 61 ТК РФ);

- в трудовом договоре должен быть указан размер заработной платы, который не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Крым, установленного соглашением о минимальной заработной плате в регионе на текущий год (за исключением организаций федерального подчинения и организаций, отказавшихся от присоединения к указанному соглашению);

- в трудовом договоре также должны быть указаны график и место работы – все дальнейшие изменения должны фиксироваться только через дополнительные соглашения к трудовому договору (статья 57 ТК РФ);

- 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 к работе (статья 67 ТК РФ);

- приём на работу работодатель вправе оформить приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям трудового договора (статья 68 ТК РФ).

 Обращаем внимание, что в случае неоформления или ненадлежащего оформления трудового договора Вы не сможете получить:

- своевременную выплату заработной платы в полном объёме (статья 136 ТК РФ);

- зарплату в случае конфликта с работодателем (статья 136 ТК РФ);

- оплату больничного листа (статья 183 ТК РФ);

- оплату отпуска (статья 136 ТК РФ);

- ежегодные отпуска с сохранением места работы (статья 114 ТК РФ);

- оплату расчета при увольнении (статья 140 ТК РФ);

- социальные гарантии, связанные с простоем, сокращением, обучением, рождением ребенка (статья 157 ТК РФ, главы 26 и 27 ТК РФ, статьи 255 и 256 ТК РФ);

- компенсацию вреда, причинённого несчастным случаем на производстве, профессиональным заболеванием (статья 184 ТК РФ);

- пенсионное обеспечение (Федеральный закон от 15 декабря 2001 года № 166-ФЗ);

- выходное пособие при сокращении (статья 180 ТК РФ);

- возможность формирования справки о доходах, которая требуется для получения кредита в банке и др.

 В случаях, когда работодатель принуждает работника прекращать постоянный трудовой договор и получать статус самозанятого, и далее в статусе самозанятого продолжать трудовые отношения, существенно ухудшается положение работника, который лишает себя отпуска, больничного, социальных гарантий и др. При оформлении статуса самозанятого работодатель не должен производить формирующие пенсию страховые взносы за работника (самозанятый сам за себя платит налог в размере 4 либо 6%).

В случае, если Вы неофициально трудоустроены, факт наличия трудовых отношений можно доказать в судебном порядке (статьи 381, 391 Трудового кодекса РФ).

Неофициально оформленный гражданин в качестве фактов, доказывающих его работу в конкретной организации, может предъявить:

- свои показания;

- переписку по электронной почте;

- материалы фото - и видеосъемки;

- ведомости выдачи денежных средств;

- графики смен с его фамилией;

- журнал регистрации прихода-ухода работников на работу и другие.