

**Помощник прокурора Промышленного района г. Самара
Завойских Я.А. разъясняет
Оформление трудовых отношений с работниками.**

Вопрос: имелись ли случаи неоформления трудовых отношений с работниками в период 2024 года?

Ответ: Нарушения в части так называемой «неформальной занятости населения» носят латентный (скрытый) характер, для их выявления прокуратурой района организовано тесное взаимодействие с органами полиции, центром занятости населения, администрацией внутригородского района.

Согласно требованиям законодательства трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

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.

В качестве примера практики надзорной работы - в текущем году прокуратурой района проведена проверка в одной из Частной образовательной организации, по итогу которой установлено, что работник осуществлял трудовую деятельность в указанной организации в должности «преподавателя английского языка» с разрешения директора учреждения.

В рамках проведения образовательных занятий в обязанности данного работника входило ведение журналов посещаемости, обучение английскому языку, проведение уроков на различных платформах.

Однако директором организации в нарушение норм трудового законодательства трудовой договор с работником не заключен.

За допущенные нарушения трудового законодательства по материалам прокуратуры района директор привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 30 000 рублей, для устранения нарушений внесено представление, а в связи с его неудовлетворением в суд направлено исковое заявление, по результатам которого требования прокуратуры района об установлении факта трудовых отношений, внесении сведений в трудовую книжку, произведении отчислений в пенсионный орган удовлетворены. Права работника восстановлены.

Вопрос: какие последствия влечет работа без заключения трудового договора или при оформлении гражданско-правовых отношений? Чего

заведомо лишает себя работник, вступающий в такие трудовые отношения?

Ответ: помимо административной ответственности, к которой может быть привлечен работодатель при незаключении трудового договора, негативные последствия возникают и для самого работника. Так, работник лишается ряда гарантий, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 22 ТК РФ), как например:

- безопасность условий труда;
- выплата в полном размере заработной платы в установленные сроки;
- обязательное социальное страхование;
- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;
- оплату больничных листов (оплата первых трех дней производится работодателем) в случаях временной нетрудоспособности;
- окончательный расчет при увольнении в полном объеме и в установленные сроки;
- получение взносов в пенсионный фонд, зачет трудового стажа работы;
- возмещение вреда, в том числе морального вреда при несчастном случае или при выполнении трудовых обязанностей.

Вопрос: почему проблема неоформленной трудовой занятости не теряет своей актуальности? И какие работодатели (и в какой сфере рынка труда) чаще всего допускают такие нарушения?

Ответ: одной из основных причин распространения неформальной занятости является инициатива работодателя, поскольку он видит для себя преимущества, не заключая трудовой договор с работником: экономия издержек на выплаты заработной платы персоналу, на оборудование рабочих мест, уплата налоговых взносов.

Для работника же отсутствие трудовых отношений дает возможность работы по индивидуальному графику, в том числе дистанционную работу.

Наибольшую распространенность неформальной занятости можно наблюдать у работодателей, занятых в сфере строительства, общественного питания или клининговых организаций.

Однако, не стоит забывать, что последствия неформальной занятости могут быть серьезными как для работника, так и для работодателя.