

Что должен знать работник о неформальной занятости

Признаками «серой заработной платы» является низкая заработная плата работника, а также заявления работодателя о том, что договор будет оформлен только после испытательного срока. Это означает, что работодатель не желает платить налоги и официальную заработную плату, отражая ее в бухгалтерских документах.

По причине низкой правовой культуры, невозможности устроиться официально, отсутствия образования и без опыта работы, многие работники, в том числе молодые люди, предпочитают работать на условиях, выставленных работодателем. Работники неформального сектора экономики сталкиваются с ущемлением своих социальных и трудовых прав.

Отсутствие трудового договора лишает работника достойного пенсионного обеспечения, возможности оплаты больничных листов и других видов пособий, получения банковского кредита, приобретения квартиры в ипотеку, получения социальных и имущественных налоговых вычетов по НДФЛ за покупку жилья, лечения, получения образования. Не защищен работник как от профессиональных заболеваний, так и от производственного травматизма.

Поэтому каждому жителю Ленинградской области, приступающему к работе, необходимо знать:

- 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!

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

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, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям трудового договора. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в Ленинградской области о минимальной заработной плате в регионе.

