

ЛЕГАЛІЗАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

З метою захисту прав громадян, пов'язаних з легалізацією трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками, забезпечення реалізації рішень, спрямованих на підвищення рівня оплати праці та дотримання норм законодавства в частині мінімальної заробітної плати в місті Вільногірську працює робоча група з питань легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення в місті Вільногірську склад, якої затверджено рішенням виконавчого комітету Вільногірської міської ради Дніпропетровської області.

Робоча група з питань легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення в місті Вільногірську проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань дотримання вимог законодавства про працю та легалізацію трудових відносин серед роботодавців та найманих працівників міста Вільногірськ, повідомляє роботодавцям про відповідальність за порушення норм трудового законодавства.

До уваги працівників, яким пропонують роботу без укладання трудового договору з оплатою праці «у конверті», перш, ніж погодитися на дану пропозицію, варто зважати на переваги офіційного працевлаштування, серед яких:

- сплачені із заробітної плати страхові внески – це гідна пенсія в майбутньому, страхові виплати в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (оплата лікарняних листів, відпустки по вагітності та пологах), у зв'язку з настанням нещасного випадку на виробництві, у зв'язку з настанням безробіття;

- можливість реалізувати свої здібності в продуктивній та творчій праці, проявити себе, закріпити за собою позитивну репутацію, а також мотивація до удосконалення навиків та перспектива кар'єрного зросту;

- гарантії з боку роботодавця по дотриманню норм трудового законодавства: встановлення тривалості робочого часу, надання оплачуваної відпустки, створення належних умов праці на робочому місці, вирішення питань охорони праці і т.д.;

- можливість захисту законом прав та інтересів працівників та розгляду трудових спорів, що виникають між працівником та роботодавцем, у судовому порядку.

Існують переваги використання легальної праці і **для роботодавців**:

- офіційно працевлаштовані працівники – це згуртований, злагоджений колектив із постійних, надійних, творчих та ініціативних особистостей, в якому всі працюючі спрямовуватимуть свої зусилля на покращення кінцевого результату роботи і збільшення прибутків;

- гарантія матеріальної відповідальності працівника, праця якого передбачає обслуговування грошових, товарно-матеріальних цінностей та ін.;

- трудова дисципліна;

- можливість у судовому порядку відстоювати свої порушені права та законні інтереси;

- можливість скористатися механізмом відшкодування державою витрат роботодавця по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за кожного офіційно працевлаштованого працівника.

Шановні працівники, задумайтесь над своїм майбутнім уже сьогодні, подбайте заздалегідь про гідний розмір вашої майбутньої пенсії. Вимагайте від роботодавця нараховувати та виплачувати «білу» заробітну плату - прозоро та відкрито.

Офіційне оформлення працевлаштування є, в першу чергу, гарантією соціального захисту найманих працівників, кадрової стабільності та налагодженої роботи усіх учасників трудового процесу з метою досягнення позитивного результату. Водночас, для роботодавця - це і позитивний імідж та репутація надійного партнера, що є запорукою процвітання бізнесу та примноження прибутків.

Шановні працедавці! Не чекайте проведення перевірки, своєчасно оформляйте найнятих робітників, виплачуйте і відображайте в звітності реальну зарплату.

Пам'ятайте, ухилення від сплати податків в усіх проявах, у т.ч. шляхом використання нелегальної найманої праці тягне фінансову, адміністративну та кримінальну відповідальність.

Статтею 265 Кодексу законів про працю України, передбачено відповідальність юридичних та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю у вигляді штрафу:

- у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з **01.01.2018 – 111690 грн.**);

- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (з **01.01.2018 – 11169 грн.**);

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за

- кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з **01.01.2018 – 37230 грн.**);

- недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про альтернативну (невійськову) службу", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з **01.01.2018 – 37230 грн.**);

- недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (з **01.01.2018 – 11169 грн.**);

- вчинення дій, передбачених абзацом шостим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, - у стократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (з **01.01.2018 – 372300 грн.**);

- порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - сьомим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати (з **01.01.2018 – 3723 грн.**).

Зазначені штрафи можуть бути накладені без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на Державну виконавчу службу.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.