**Легализация трудовых отношений**

Сегодня проблемы, связанные с легализацией занятости, представляются одними из наиболее актуальных в сфере социально-трудовых отношений.

Сложилась ситуация, при которой значительное число граждан, фактически осуществляющих те или иные виды деятельности, не состоят ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях, не имеют статуса предпринимателя, соответственно, не уплачивают налоги и иные обязательные платежи, но при этом пользуются в полном объеме всеми имеющимися социальными благами фактически за счет законопослушных граждан, что не отвечает принципам справедливости и солидарности.

Наличие нелегальной занятости приводит не только к низкой собираемости налогов, но и к увеличению количества случаев нарушения трудовых прав работников, особенно в сфере оплаты труда и охраны труда, отсутствие документально подтвержденного страхового стажа негативно влияет на формирование пенсионных прав этой категории работников.

Кроме того, наличие неформальной занятости населения создаёт негативную среду для возникновения недобросовестной конкуренции, подрывающую основы нормальной рыночной экономики.

**Что делать, если работодатель отказывается заключить трудовой договор или увольняет работника, с которым не заключен трудовой договор?**

Согласно статье 67 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен оформить трудовой договор в письменной форме в течение трех рабочих дней с того дня, когда фактически допустил работника к работе. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых должен быть передан работнику. Уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение вместо него гражданско-правового договора влечет наложение административного штрафа на работодателя (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

*Универсального алгоритма, применимого в случае, когда работник приступил к работе без оформления трудового договора, а работодатель отказывается этот договор оформлять, не существует. Возможны следующие действия:*

**Шаг 1. Настаивать на том, чтобы работодатель оформил трудовой договор**

Работник может, например, письменно сообщить работодателю о его обязанности оформить трудовой договор при фактическом допуске его к работе со ссылкой на ст. 67 ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 и потребовать ознакомить с приказом о приеме на работу, внести запись о приеме на работу в трудовую книжку (ст.66, ст.68 ТК РФ).

**Шаг 2. Обратиться в администрацию Шенкурского муниципального округа**

В настоящее время в администрации Шенкурского муниципального округа создана рабочая группа межведомственной комиссии в Шенкурском муниципальном округе Архангельской области .

**Шаг 3. Собрать доказательства наличия трудовых отношений для защиты прав в государственной инспекции труда, органов прокуратуры или в суде**

Для признания наличия трудовых отношений при фактическом отсутствии письменного трудового договора нужно доказать факт самой работы, а также факт допуска к ней работодателем или его уполномоченным представителем.

 Характерными признаками трудовых отношений являются, в частности: личное выполнение работ по определенной специальности с указанием квалификации или должности, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, получение зарплаты, наличие поощрений, дисциплинарных взысканий, отпусков, больничных (ст. 15, ст. 56 ТК РФ).

Работнику необходимо запросить документы у работодателя, связанные с работой (например, справку о размере зарплаты и иные документы), указав любые причины, по которым потребовались эти документы, например для оформления кредита в банке. Работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня обращения оформить справки и копии документов, заверив их надлежащим образом (ст. 62 ТК РФ), тогда у работника появятся доказательства фактической занятости в организации.

Иными доказательствами трудоустройства могут служить любые документы, подтверждающие трудовые отношения (приказы, письменные задания, копии отчетов о работе), свидетельские показания коллег, клиентов компании (ст. 55 Гражданско-процессуального кодекса РФ). Суд может принять во внимание и наличие пропуска в организацию, униформы, доступа к корпоративной электронной почте и пр.

Если будет доказано, что работник был допущен к работе, то даже при отсутствии трудового договора с установленным размером заработной платы бремя доказывания в суде размера заработной платы и отсутствия задолженности по выплате заработной платы работнику лежит на работодателе.

**При нарушении трудовых прав, вы можете обратиться:**

в Государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе по адресу: 163071, г. Архангельск , ул. Тимме, 23, к. 1, 4 этаж, тел. (8182) 64-62-89, факс (8182) 29-10-33

в Прокуратуру Шенкурского района по адресу:

[Архангельская область, Шенкурск, улица Ленина, 8](https://yandex.ru/maps/?text=%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%20%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D0%B0&source=wizbiz_new_map_single&z=14&ll=42.898525%2C62.102476&sctx=CQAAAAEAaYtrfCZzRUBEaW%2FwhQ1PQAx5BDdStqg%2FCtejcD0Klz8DAAAAAAECAQAAAAAAAAABxVSF9Mr1xJRjKgAAAQAAgD8AAAAAAAAAAAIAAABydQ%3D%3D&oid=1051089899&ol=biz)

Телефон (81851) 4‑13-13, (81851) 4‑13-70