

## **Детінізація заробітної плати та легалізація трудових відносин**

Важливим напрямом діяльності Головного управління Держпраці у Луганській області є належний захист трудових прав працівників, детінізація заробітної плати та легалізація трудових відносин.

У нинішніх кризових умовах актуальною темою сьогодення є боротьба з виплатою заробітної плати у „конвертах”, реалізація гарантій оплати праці та організація заходів недопущення виникнення заборгованості з виплати заробітної плати. Підприємства, установи, організації та громадяни – суб’єкти підприємницької діяльності, при виплаті заробітної плати повинні дотримуватись чинного законодавства, нести відповідальність за навмисне ухилення від сплати податків і порушення норм законодавства щодо виплати заробітної плати.

Незважаючи на роз’яснення в пресі та вимоги діючого законодавства, оформлення найманих працівників належним чином на сьогодні є серйозною проблемою. На даний час виплата заробітної плати в «конверті» та нелегальна робота стали, на жаль, нормою життя. Виплати у «конвертах» стали одною із складових тіньової економіки. Недоліки тіньової заробітної плати, як і тіньової зайнятості не тільки в тому, що бюджет недоотримає кошти, використання найманої праці без оформлення трудових відносин містить в собі багато негативних моментів, і перш за все, це втрата страхового стажу для призначення пенсії.

Сьогодні працівники не бачать проблем в отриманні «тіньової» заробітної плати, так як до кишені надходять «чисті доходи». Коли вони самі надають згоду працювати на таких умовах, вони самі позбавляють себе соціальних гарантій. Усна домовленість жодним чином не фіксується юридично, роботодавець сплачує стільки, скільки вважає за потрібне і доти, поки вважає за потрібне. Працівник не має жодних доказів на підтвердження дійсного розміру своєї заробітної плати та трудового стажу.

Легалізація заробітної плати актуальна з багатьох причин:

- збільшення надходжень до бюджетів усіх рівнів, в тому числі, до Пенсійного фонду України;
- соціальні гарантії для найманих працівників, розмір яких залежить від тривалості страхового стажу.

Працівник, який отримує зарплату в “конверті” офіційно вважається непрацюючим. Йому не зараховується страховий стаж, а відповідно:

– він не буде одержувати пенсію;

– його можуть звільнити в будь-який час, без жодних компенсацій.

– у нього немає права на відпустку, права на оплату лікарняних та допомогу по безробіттю, права не працювати у вихідний та святковий день, чи оплати праці у ці дні у подвійному розмірі, права на охорону праці, права на соціальне страхування.

Здебільшого проблемним питанням щодо легалізації заробітної плати виникає у суб’єктів підприємницької діяльності – фізичних осіб, тобто підприємець, частково приховуючи прибуток від реалізації товарів, робіт, послуг, виплачує доходи найманим працівникам, які не обліковані в бухгалтерських документах, а також використовує працю найманих працівників, офіційно не зареєстрованих як наймані особи.

Тому хотілося б звернутися до осіб, які мають намір працевлаштуватися або вже працевлаштовані у приватних підприємців, вимагайте від них укладання з вами трудової угоди! І навіть, коли вам надали таку трудову угоду, запитайте чи зареєстрували вас у Пенсійному фонді та чи перераховують за вас єдиний соціальний внесок. Громадяни, які працюють без укладання трудового договору, позбавляють себе лікарняного, допомоги у разі отримання травми на виробництві, трудового стажу, пенсії, втрачають відпустки. Тим більше, згідно з Законом України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” відповідно до якого при офіційно нарахованій роботодавцем заробітній платі, ви стаєте застрахованою особою одразу до чотирьох фондів.

З 2000 року в Україні діє система персоніфікованого обліку, яка надає кожній застрахованій особі можливість безоплатно отримувати відомості про себе, тобто, з якої суми заробітної плати, скільки та за який період сплачено за неї роботодавцем до Пенсійного фонду страхових внесків. Ця система дозволяє застрахованій особі контролювати процес формування своєї майбутньої пенсії, вимагаючи від роботодавця своєчасної та повної сплати внесків.

Головним управлінням Держпраці у Луганській області постійно проводиться робота щодо захисту прав застрахованих осіб, взаємодії та обміну інформацією з Пенсійним фондом України в Луганській області,

органами Державної фіскальної служби України та іншими органами з питання детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення.

Статтею 265 Кодексу законів про працю передбачено відповідальність юридичних та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю у вигляді фінансових санкцій, які накладає Головне управління Держпраці у Луганській області у розмірі від 1 до 30 мінімальних заробітних плат на час виявлення порушення:

- 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;

- 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 ;

- 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;

- 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;

- 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.