**Легалізація трудових відносин**

включає в себе, в основному, два аспекти: це легалізація зайнятості та легалізація заробітної плати.

 Нелегальна зайнятість - це використання роботодавцями найманої робочої праці без належного оформлення трудових відносин, її ще називають «тіньовою» зайнятістю. Для цього роботодавцями крім традиційного використовуються й інші способи: це так звані стажування чи застосування випробувального терміну (належним чином не оформленого) або оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час.

  При цьому роботодавці здебільшого трактують ці поняття на свій лад, переконуючи себе, що на цей період можна працівників офіційно не оформляти і безпідставно відтерміновують на деякий час укладення трудового договору.

 Слід знати, що прийняття на роботу працівників під виглядом стажування, без проведення відповідної оплати, є порушенням законодавства про працю і ознакою застосування примусової праці, використання якої заборонено ст. 43 Конституції України і нормами міжнародного права.

 Випробувальний термін згідно чинного законодавства може бути застосований роботодавцем тільки після офіційного працевлаштування найманої особи. Умова про випробування повинна бути обумовлена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Причому в період випробування на працівників також поширюється законодавство про працю.

 Цікавим питанням також є працевлаштування найманих працівників під виглядом укладення з ними цивільно - правових договорів. При цьому не виникають трудові відносини, які регулюються трудовим законодавством і працівник не має права на відпустку та інші соціальні гарантії, передбачені для працівників які працюють за трудовими договорами. Проте слід брати до уваги, що цивільно - правові договори застосовуються, як правило, для виконання конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів праці, і у разі досягнення цієї мети договір вважається виконаним і дія його припиняється. Таким чином, він застосовується для реалізації визначених, найчастіше разових робіт, і ці умови мають бути чітко прописані в договорі. За таким договором не платиться щомісячна зарплата, а винагорода за конкретно виконану роботу, тобто особа, що працює за договором отримує гроші в строки, встановлені договором на підставі підписаних актів прийому - передачі наданих послуг (виконаних робіт). Якщо ці вимоги не будуть дотримані, то за рішенням суду цивільно - правовий договір, або договір підряду може бути визнано трудовим договором.

 Інколи підприємства (особливо це стосується малого бізнесу) платять своїм працівникам дві заробітні плати -  офіційну і неофіційну (тіньову або так звану зарплату «в конвертах»), що наче і вигідно як для роботодавця так і для самого працівника, але в результаті призводить до негативних наслідків.

 Сьогодні працівники не бачать проблем в отриманні «тіньової» заробітної плати, так як до кишені надходять «чисті доходи». Надаючи згоду працювати на таких умовах, робітники самі позбавляють себе соціальних гарантій.

 Небезпека «тіньової» зарплати, як і «тіньової» зайнятості, полягає не тільки у тому, що бюджет недоотримає кошти, мінімізуються надходження до Пенсійного фонду, а особливо в тому, що втрачається страховий стаж для призначення пенсії при досягнені пенсійного віку, працівники не матимуть змоги отримати пенсію, яка відповідає рівню їхньої реальної зарплати.

 Таким чином, влаштовуючись на роботу неофіційно (без укладення трудового договору), працівник повинен чітко усвідомлювати: якщо зарплату виплачують «в конверті», це означає, що роботодавець не здійснюватиме відрахування з неофіційної зарплати єдиного соціального внеску. При цьому працівник може працювати понад норму, без вихідних  та у святкові дні без додаткової оплати за це, не буде дотримано мінімальних гарантій в оплаті праці. Працівника можуть звільнити у будь - який момент, без виплати вихідної допомоги, а можливо, і без оплати за виконану роботу. Отримати належний під час звільнення розрахунок в переважній більшості випадків вкрай складно, факт перебування в трудових відносинах з роботодавцем доведеться доводити у суді з допомогою свідків.

 Працівник, який працює без укладення трудового договору, не буде мати права на відпустку та виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності, на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, та, як наслідок - на отримання страхових виплат у разі травмувань чи профзахворювань.

 Такий працівник також не матиме змоги зареєструватись в центрі зайнятості як безробітний та отримати відповідну допомогу.

 Відсутність офіційних доходів може бути підставою для відмови у  призначенні різного виду допомог та субсидій.

 Нагадуємо роботодавцям, що використання найманої праці без оформлення трудових відносин є грубим порушенням законодавства про працю та карається чималими штрафами.

Головний спеціаліст відділу

з контрольно-аналітичної роботи та

сімейної політики управління соціального захисту

населення Міловської райдержадміністрації

Євгенія Брагунцова