

«Серая» заработная плата не обеспечивает социальной защищенности наемных работников. Граждане, соглашаясь с такой формой расчетов за труд, лишают себя, в свою очередь, возможности оплаты больничных листов, социальных гарантий, связанных с сокращением, обучением, рождением ребенка и других видов пособий, получить отпускные, выходное пособие при увольнении, зарплату в случае первого же конфликта с работодателем и в перспективе могут рассчитывать только на минимальные пенсии, т.к. при начислении любых выплат учитываются только официальные данные, представленные работодателями.

- В частности, у такого работника не идет трудовой стаж, в том числе льготный трудовой стаж, который необходим для ряда категорий работников для досрочного получения трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

- Работник также не получает возмещение по утрате здоровья от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, т.к. он исключается из сферы действия Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

-Работник лишается гарантированного минимального размера оплаты труда: работодатель может платить столько, сколько он захочет.

! Необходимо отметить, что при любом варианте «серых трудовых отношений» и, как следствие, выплаты зарплаты «в конверте» возникает следующая проблема: с одной стороны работнику платят, как правило, достаточно большую заработную плату, при этом с неё не уплачиваются налоги, различные взносы в фонды обязательного социального страхования, т.е. фактически у работника «в кармане» должно оставаться больше денег. Однако работник, работая в условиях «серой схемы трудовых отношений» остается полностью незащищенным в своих взаимоотношениях с работодателем; он не в состоянии отстоять и защитить свои права и законные интересы в том случае, когда их нарушает или иным образом ущемляет работодатель. Доказать факт трудовых отношений в суде очень сложно, т.к. для этого требуются свидетельские показания, однако, далеко не всегда действующие работники организации соглашаются дать показания на суде против работодателя.

4. Основные способы защиты работником своих трудовых прав и свобод:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

5. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Костромской области осуществляется

Государственной инспекцией труда в Костромской области.

Телефон горячей линии 8 (4942) 62-42-48;
Контактный телефон: (4942) 62-42-30 (приёмная)
156013, г. Кострома, ул.Ленина, 20
Телефон горячей линии (дежурный инспектор):
(4942) 62-42-48

Отдел охраны труда:
(4942) 31-55-64; (4942) 31-65-71

Электронная почта: gitko@kmtn.ru

Департамент по труду и занятости населения Костромской области

Адрес :г. Кострома , Ленина, 20
Телефон +7 (4942) 51-55-38; 51-62-38; 31-34-92
Факс+7 (4942) 31-34-92

Электронная почта: komtrud@kmtn.ru

Отдел по труду администрации Антроповского муниципального района

Тел/ факс:(49430)35-203

Прокуратура Костромской области

г. Кострома, ул. Ленина, д. 2
тел.: (4942)31-22-51, 45-13-21
телефон доверия: (4942) 35-78-71 круглосуточно

Прокуратура Антроповского района

Адрес: п. Антропово, ул. Малинина, 4
Телефон: (49430) 4-16-04



ПАМЯТКА

по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы



1.Трудовые отношения

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Работодатель разрабатывает трудовой договор самостоятельно, обязательно включая в него условия, перечень которых установлен статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора.

Трудовым кодексом Российской Федерации не допускается заключение между работником и работодателем гражданско-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (часть 2 статьи 15).

Возникшие на основании гражданско-правового договора отношения могут быть признаны трудовыми:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда;

- судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В течение трех рабочих дней со дня признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми с работником должен быть заключен трудовой договор. При этом днем начала трудовых отношений является день фактического допущения лица к исполнению обязанностей, предусмотренных гражданско-правовым договором.

Следует иметь в виду, что признание указанных отношений трудовыми повлечет перерасчет и уплату работодателем налогов и страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации.

2. Ответственность работодателя

За уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, работодатель может быть привлечен к административной ответственности (статья 5.27; 5.27.1 КоАП Российской Федерации).

Лицо, привлекаемое к Меры ответственности ответственности	
Должностное лицо	административный штраф от 10 тыс. до 20 тыс.руб., за аналогичное повторное нарушение - дисквалификация на срок от 1 года до 3-х лет.
Лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	административный штраф от 5 тыс. до 10 тыс.руб., за аналогичное повторное нарушение - административный штраф от 30 тыс. до 40 тыс. руб.
Юридическое лицо	административный штраф от 50 тыс. до 100 тыс. руб., за аналогичное повторное нарушение - административный штраф от 100 до 200 тыс. руб.

3. Заработная плата

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Распространенным способом ущемления прав работников является практика выплаты работникам части (обычно большей) зарплаты в конверте, так называемую «теневую» заработную плату.

Под «теневой» заработной платой подразумевается выплата, не учитываемая при налогообложении, - это заработная плата, выдаваемая в «конвертах» или промышленными и продовольственными товарами. Значительное число организаций малого и среднего бизнеса, не желая уплачивать налоги с фонда оплаты труда в полном объеме, часть заработной платы выплачивают официально, а другую, как правило, большую ее часть, выплачивают, не отражая в бухгалтерских документах, либо выплачивают полностью в конвертах.

! Соккрытие сумм реально выплачиваемой заработной платы, занижение работодателями суммы страховых взносов, перечисляемых в Пенсионный фонд, ведет к нарушению конституционных прав граждан на получение трудовых пенсий в полном объеме.

**ВАМ ПЛАТЯТ ЗАРПЛАТУ
В КОНВЕРТЕ?**



ЗАДУМАЙТЕСЬ!