Министерство труда и развития кадрового потенциала

Камчатского края информирует

о негативных последствиях неформальной занятости

**Что делать, если работодатель выплачивает заработную плату**

**в «конверте» или не заключает трудовой договор…. ?**

Отсутствие оформленного надлежащим образом трудового договора, отражение в официальной отчетности только части фактически получаемой Вами заработной платы – наиболее явные признаки неформальной занятости и «серой» заработной платы.

Эта ситуация создаётся исключительно недобросовестными работодателями, которые, не желая полностью платить налоги, предпочитают основную сумму оплаты за труд выдавать в «конвертах», а скрытые налоги присваивать себе, что является прямым нарушением трудового законодательства и законодательства о налогах и сборах!

**Отсутствие заключенного трудового договора, получение «серой» заработной платы влечет за собой социальную незащищенность работников, которая выражается в отсутствии:**

* гарантированного размера заработной платы (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* отчислений из зарплаты в пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования и фонд социального страхования;
* необходимого для начисления пенсии трудового стажа;
* социальных гарантий, предусмотренных для работника;
* права на отпуск, в том числе дополнительный и без сохранения зарплаты, отпуск по беременности и родам;
* права на оплату больничного листа;
* права на досрочный выход на пенсию, если Вы работаете во вредных условиях труда;
* права на сокращенный рабочий день, неделю, если Вы работаете во вредных условиях труда;
* права не работать в выходной и праздничный день;
* права не привлекаться к сверхурочным работам без вашего желания;
* права на охрану труда, в том числе на возмещение в полном объеме вреда, причиненного работнику в связи с исполнением  им трудовых обязанностей,
* права на компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;
* права на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* права на получение гарантий и компенсаций, установленных коллективным договором.

Кроме всего вышеперечисленного, Вас **могут уволить в любой момент** без объяснения причин и выплаты выходного пособия.

* **Обратите внимание**, что при получении «серой» заработной платы во много раз уменьшается возможность **получения кредитов или ипотечных займов,** поскольку банки, как правило, для подтверждения платежеспособности человека требуют предоставить справку о среднемесячном заработке. Работодатель же будет вынужден в этом случае указать в ней только официальную сумму, которая значительно меньше фактической выплаты. А это может грозить отказом в выдаче кредита, либо существенным снижением его окончательного размера.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| D:\Мои документы\Оплата труда\2015 год\Памятка о неформальной занятости\Фотки\Пенсия.jpg | D:\Мои документы\Оплата труда\2015 год\Памятка о неформальной занятости\Фотки\Отпуск.jpg | D:\Мои документы\Оплата труда\2015 год\Памятка о неформальной занятости\Фотки\кредит.jpg | D:\Мои документы\Оплата труда\2015 год\Памятка о неформальной занятости\Фотки\z3.jpg |

**При получении заработной платы в «конверте»** уменьшается размер положенных гарантий и компенсаций, а также соответствующих выплат, которые производятся исходя из среднего месячного заработка, в том числе:

* при направлении в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ);
* при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);
* при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ);
* при совмещении работы с обучением (ст. 173 ТК РФ);
* при вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст. 220, 414 ТК РФ);
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 93, 174, 176, 186, 260, 267, 286 ТК РФ);
* в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 234 ТК РФ);
* в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178 ТК РФ);
* при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации ( п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
* при сокращении численности или штата работников организации (п.2 ч. 1 ст. 81 ГК РФ);
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**Каждое из таких нарушений влечет за собой привлечение работодателя к административной ответственности!**

|  |  |
| --- | --- |
|  | *С 01.01.2015 вступила в силу новая редакция статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, которой предусмотрены административные штрафы для работодателей:*  ***для юридических лиц*** *за уклонение от оформления или неправильное оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, регулирующего трудовые отношения, – 50 - 100 тыс. руб.,*  ***для работодателей – индивидуальных предпринимателей (без образования юридического лица)*** *– 5 - 10 тыс. руб. (за каждый факт нарушения).*  *За повторные правонарушения размеры штрафов составляют соответственно 100 - 200 тыс. руб. и 30 - 40 тыс. руб. Возможна также дисквалификация должностных лиц на срок от одного года до трех лет.*  *Кроме того, действующим законодательством предусмотрены* ***налоговая и уголовная ответственности для работодателей (налоговых агентов)****, не перечисляющих в бюджет соответствующие налоги!* |

**Предупрежден — значит вооружен!**

Решить проблему искоренения фактов неформальной занятости без участия самих работников практически невозможно.

При отказе работодателя выполнить Ваши законные требования Вы можете:

**1.** **Официально обратиться к работодателю** с требованиями выплаты заработной платы или заключения трудового договора.

**2.** **Обратиться в профсоюзную организацию**, если таковая имеется у Вас на предприятии, с просьбой помочь защитить ваши трудовые права. Профсоюз поможет Вам пройти все последующие стадии восстановления нарушенных прав.

**3.**  **Обратиться в вышестоящую** по отношению к Вашему предприятию **организацию.**

**4.** **Обратиться на «горячую линию» по телефону Единый кол-центр: +7 800 141-00-00**  или Министерстве развития кадрового потенциала Камчатского края **по телефону 41-07-63, 42-42-51**.

**5. Обратиться в Государственную инспекцию труда в Камчатском крае**, в функции которой входит обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан. (адрес: г. Петропавловск-Камчатский, ул. Владивостокская, 3, адрес в интернете: [www.git41.rostrud.ru](http://www.git41.rostrud.ru/)., электронная почта: git41@rostrud.ru[,](mailto:kam_trud@inbox.ru) телефон/факс: 41-28-54) **или в Роструд** через единую информационную систему Роструда - https://онлайнинспекция.рф/problems (обращение доступно с любого мобильного приложения), либо чрез сайт Госуслуг.

**6.**  **Обратиться в Прокуратуру Камчатского края**, осуществляющую надзор за соблюдением и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации, а также надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций (адрес: г. Петропавловск-Камчатский, проспект Рыбаков, 13., адрес в интернете: [www.kamprok.ru](http://www.kamprok.ru/)., электронная почта: [mail@kamprok.ru](mailto:mail@kamprok.ru)., горячая линия для приема обращений граждан: **26-10-97,** прием письменных обращений по факсу: **26-50-15**, справки по обращению граждан: 23-26-87).

**7. Обратиться в суд** по месту нахождения Вашего предприятия.

**Как подать жалобу!**

В соответствии с требованиями Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» подать жалобу можно как лично, так и направить по почте, в том числе по электронной почте. При этом в соответствии со статьёй **358** Трудового кодекса Российской Федерации государственный инспектор при проведении проверки обязан воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Необходимо обратить особое внимание **на содержание письменного обращения и включить в него следующую информацию:**

* фамилию, имя, отчество (при наличии) заявителя, контактный телефон, почтовый адрес;
* наименование работодателя (ООО «Пример», ИП Фамилия И.О.);
* юридический и фактический адрес организации;
* контактный телефон руководства организации;
* дату подачи заявления и подпись заявителя.

В дополнение к заявлению рекомендуем приложить документ, подтверждающий наличие трудовых отношений (трудовой договор, гражданско-правовой договор, иные документы).

|  |  |
| --- | --- |
|  | *По результатам рассмотрения обращения принимается решение о проведении проверки, во время которой устанавливаются факты нарушения трудовых прав работника, указанные в жалобе, либо их отсутствие.*  *По итогам произведенных мероприятий заявителю направляется письменный мотивированный ответ по существу поставленных в обращении (жалобе) вопросов. В ответе указывается, какие факты нарушений трудовых прав подтвердились в ходе рассмотрения обращения (жалобы) и проведения проверки у работодателя, какие меры инспекторского реагирования были приняты к работодателю (выдано предписание, возбуждено дело об административном правонарушении за нарушение законодательства о труде). Кроме того, заявителю разъясняется порядок дальнейших действий для восстановления нарушенных прав или оспариваемых интересов, если в соответствии с полномочиями государственной инспекции труда разрешить поставленные в жалобе вопросы не представилось возможным.* |

# Работники! Требуйте у работодателя при приеме на работу оформления трудового договора в письменной форме и включения в него всех выплат за оплату своего труда.