

В целях защиты прав работников и снижения неформальной занятости в администрации Петушинского района продолжает работу «Горячая линия» по выявлению фактов задержки заработной платы на предприятиях и в организациях района, выплаты ее не в полном объеме, массовых сокращениях и других нарушениях трудового законодательства.

Особое внимание уделяется фактам **неформальной занятости**, а именно: устройству на работу без заключения трудовых договоров. Неоформленные законным образом трудовые отношения приводят к тому, что работодатели не производят отчисления за своих работников во внебюджетные фонды, в том числе Пенсионный.

Уважаемые жители Петушинского района! Просим Вас сообщать о любых известных Вам фактах нарушений трудового законодательства по телефонам «Горячей линии»: 8 (49243) 2-28-46, 2-28-23, 2-22-09.

«Плюсы» легализации

трудовых отношений



«Минусы» неформальной занятости

– отсутствие официального трудоустройства работников

Легализация трудовых отношений предполагает:

- официальное трудоустройство (заключение трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) со всеми сотрудниками предприятия.
- ежемесячные налоговые отчисления во внебюджетные фонды и в местный бюджет.

Для работодателя +		Для работника +		Для работодателя -		Для работника -	
<ul style="list-style-type: none">✓ Хорошая деловая репутация, положительный имидж ответственного работодателя.✓ Возможность участия в программах господдержки, в т.ч. грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования.✓ Право требовать от работника исполнения определенной трудовой функцией, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации или на предприятии.✓ Возможность привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В некоторых случаях – возможность привлечения к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.	<ul style="list-style-type: none">✓ Достойные условия труда (рабочее место, оборудованное в соответствии с договором и требованиями безопасности труда).✓ Получение официальной заработной платы, своевременно и в полном объеме.✓ Осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами.✓ Оплачиваемый лист временной нетрудоспособности (больничный).✓ Ежегодный оплачиваемый отпуск.✓ Государственное пенсионное обеспечение.✓ Получение налоговых вычетов.✓ Возможность взять кредит.✓ Получение гарантированных государством выплат при:<ul style="list-style-type: none">• увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников,• направлении в командировку,• временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья,• временном простое,• прохождении медицинского осмотра,• наличии «донорских» дней и др.✓ Получение пособия по беременности и родам.✓ Получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.	<ul style="list-style-type: none">✗ Административные штрафы до 200 тысяч рублей.✗ Невозможность участия в государственных программах, государственной поддержке.✗ Невозможность получать займы, кредиты и др.✗ Невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.	<ul style="list-style-type: none">✗ Условия труда, продолжительность рабочего дня, дополнительные обязанности, не соответствующие нормам трудового законодательства.✗ Не перечисляются страховые взносы во внебюджетные фонды.✗ Отсутствие каких-либо социальных гарантий (оплаченного листа временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска, достойной пенсии и т.п.).✗ Увольнение без объяснения причин и выплат.✗ Минимальный размер пособия по безработице (отсутствие трудовой деятельности, условия которой подтверждаются справкой о средней заработной плате).✗ Невозможно доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю.				

» » » **Требуйте у работодателя официально оформленную зарплату! Думайте о будущем!** « « «

«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, во Владимирской области осуществляется

Государственной инспекцией труда во Владимирской области.

Адрес: г. Владимир, ул. Мусоргского, д.3.
Тел.: 8(4922) 54-57-19; факс: 8(4922) 54-79-64.
E-mail: root@git33.elcom.ru

Телефон «горячей линии» для обращений граждан по фактам выплаты «серой» заработной платы: 8(4922) 54-53-71

(Понедельник - четверг с 9:00 до 17:00, пятница с 9:00 до 16:00, перерыв с 12:00 до 13:00)

В целях информирования государственных органов власти о работодателях, нарушающих нормы трудового законодательства, можно обращаться по **телефону «горячей линии» департамента по труду и занятости населения администрации области 8(4922)35-42-40, e-mail: utro@avo.ru**

Прокуратура Владимирской области

Адрес: 600025, г. Владимир, Октябрьский проспект, д.9.
Тел.: 8(4922) 32 55 53.
E-mail: info@vladprok.ru



ПАМЯТКА по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы

ДЕПАРТАМЕНТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

8(4922)35-42-40
www.vladzan.ru

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

защитой 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 КоАП Российской Федерации).

Лицо, привлекаемое к ответственности	Меры 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).

На территории Владимирской области в соответствии Региональным соглашением о минимальной заработной плате во Владимирской области установлена минимальная заработная плата в размере:

- для работников организаций, финансируемых из областного бюджета и бюджетов муниципальных образований Владимирской области, – на уровне минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (**5965 рублей**),
- для работников других работодателей, осуществляющих деятельность на территории Владимирской области, - в сумме **7000 рублей**.

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

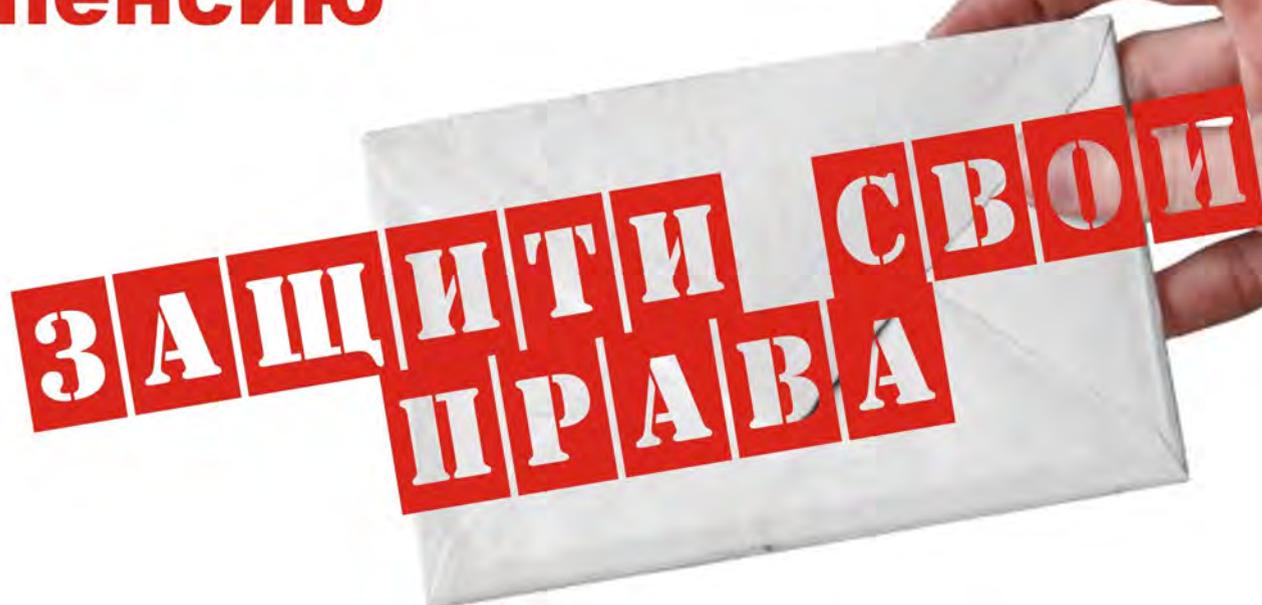
Под «теневой» заработной платой подразумевается выплата, не учитываемая при налогообложении, – это заработная плата, выдаваемая в «конвертах» или промышленными и продовольственными товарами. Значительное число организаций малого и среднего бизнеса, не желая уплачивать налоги с фонда оплаты труда в полном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

! Скрытие 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.

СЕРАЯ ЗАРПЛАТА?

у тебя **КРАДУТ:**

- **отпуск**
- **больничный**
- **пенсию**



В целях информирования государственных органов власти о работодателях, нарушающих нормы трудового законодательства, обращайтесь по телефону "горячей линии" департамента по труду и занятости населения администрации области 8 (4922) 35-42-40, e-mail: utro@avo.ru

Уважаемые работники!

*Если при приеме на работу с Вами не заключили трудовой договор
в письменной форме*

*и в Вашем трудовом договоре не указан размер оплаты труда, а
заработную плату Вы получаете «в конверте»*

не удивляйтесь, когда:

- ⊖ Вам не оплатят больничный лист;
- ⊖ Вам не предоставят ежегодный оплачиваемый отпуск;
- ⊖ Вам откажут в получении ипотечного, потребительского кредита;
- ⊖ Вам откажут в получении имущественного налогового вычета;
- ⊖ При оформлении трудовой пенсии в отделении Пенсионного фонда Вы обнаружите на лицевом счете меньшую сумму накоплений, чем ожидали.



СЕРАЯ ЗАРПЛАТА?

у тебя КРАДУТ:

- отпуск
- больничный
- пенсию

ЗАЩИТИТЕ СВОИ ПРАВА

С целью снижения неформальной занятости населения, легализации «серой» заработной платы, а так же выявления работодателей, уклоняющихся от уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды, **Департамент по труду и занятости населения администрации Владимирской области** – предлагает Вам бланк анкеты, заполнить которую может любой человек, желающий защитить свои трудовые права и законные интересы и проинформировать о правонарушениях.

Анкета-информация о фактах приема на работу без оформления трудовых отношений

Наименование организации (ФИО индивидуального предпринимателя), где вы работаете

Фактическое местонахождение организации (индивидуального предпринимателя), по возможности телефон

Количество работающих в организации (у индивидуального предпринимателя) – примерно _____

С какого времени работаете без внесения записи в трудовую книжку, заключения договора

Иная (дополнительная) информация

Заполненную анкету Вы можете направить:

- на тел./факс «Горячей линии» департамента по труду и занятости населения администрации области 8 (4922) 35-34-75.
- на электронную почту utro@avo.ru.