

# *ПАМЯТКА*

## РАБОТНИКУ О НЕОБХОДИМОСТИ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**Если Ваши отношения с работодателем не оформлены, либо если в официальной отчетности отражена лишь часть Вашей фактической зарплаты - Вы стали жертвой практики выплаты зарплаты в «конверте»**

**Соглашаясь работать неформально, работник рискует:**

• не получить заработную плату в случае конфликта с работодателем

• не получить отпускные или вовсе остаться без положенного отпуска

• не получить оплату листка нетрудоспособности, выплату пособий, связанных с рождением и воспитанием детей

• полностью лишиться социальных гарантий, связанных обучением, рождением ребенка, увольнением (выходное пособие, сохранение средней зарплаты на период трудоустройства, преимущественное право на оставление на работе при сокращении, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и др.)

• получить отказ в получении кредита (займа) в кредитных организациях

• не получить расчет при увольнении

• получать минимальный размер трудовой пенсии

• получить отказ в расследовании несчастного случая на производстве и лишиться государственного обеспечения при утрате трудоспособности

• не доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю

• не получить право на досрочный выход на пенсию, сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск, повышенную оплату труда, если условия Вашего труда признаны вредными и (или) опасными.

Кроме того:

• работник теряет право на получение социальных и имущественных налоговых вычетов при приобретении жилья, получении образования, лечения

• работодатель не несет ответственности за Вашу жизнь и здоровье на рабочем месте

# Документальным подтверждением наличия трудовых отношений является трудовой договор (контракт), заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (ст. 16 ТК РФ).



Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (один передается работнику, другой хранится у работодателя). Работодатель обязан оформить трудовой договор с работником не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

**Договоры гражданско-правового характера (о возмездном оказании услуг, договор подряда) не являются законными основаниями для возникновения трудовых отношений.**

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ)

Отличие трудового договора от договора гражданско-правового характера

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| приказ на основании договора, запись в трудовую книжку | **прием на работу** | договор на оказание услуг без записи в трудовую книжку |
| неопределенный срок/не более 5 лет | **периоды работы** | сроки выполнения работы/ оказания услуги |
| указывается профессия/ функция, которую выполняет подписавший договор | **работа** | указывается заказ/задание, возможно привлечение третьих лиц |
| подчинение внутреннему трудовому распорядку, дисциплинарная ответственность за нарушение | **трудовой распорядок** | внутреннего трудового распорядка нет, дисциплинарной ответственности за нарушение нет |
| согласно тарифным ставкам и окладу не реже 2 раз в месяц не менее МРОТ | **оплата** | в соответствии с договором, обычно после выполнения работы |
| ежегодный оплачиваемый | **отпуск** | не предоставляется |
| оплата периода временной нетрудоспособностивыплаты, связанные с материнством | **гарантии** | не оплачивается период временной нетрудоспособностивыплат, связанных с материнством, нет |
| трудовое законодательство | **регулирование отношений** | гражданское законодательство |

**Действия работника при выдаче заработной платы в «конверте»:**

• **Обратиться к работодателю с заявлением** об оформлении трудового договора и внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу, о перечислении зарплаты на банковскую карту (выдаче наличных денежных средств) в полном размере, включая премиальные и иные выплаты

• Обратиться **в профсоюзную организацию** с заявлением о представлении интересов и защите нарушенных социально-трудовых прав

• **Сообщить о факте выплаты зарплаты** в «конверте» и возможной неуплате налоговым агентом (работодателем) НДФЛ и страховых взносов с выплат работнику:

*۷* ***в УФНС России по Вологодской области*** *по телефону горячей линии****:* (**8172) 57-06-25, *через электронный сервис «Обратиться в ФНС России» на сайте www.nalog.ru или направить письменное обращение по адресу: 160000, г.Вологда, ул.Герцена, 1*

*۷* ***в Государственную инспекцию труда в Вологодской области*** *через портал «Онлайнинспекция.рф» на сайте git35.rostrud.ru*

 *۷* ***в Прокуратуру Вологодской области*** *по телефону горячей линии:* (8172) 72-94-27

*۷* ***заполнить*** *анонимные* ***анкеты,*** *расположенные в оперзалах территориальных налоговых органах*

• **Представить в налоговую инспекцию по месту жительства налоговую декларацию по форме 3-НДФЛ** с отражением суммы дохода, полученного в «конверте», и указанием точного источника дохода, уплатить налог по ставке 13 %

НЕЛЕГАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ – УГРОЗА ВАШЕМУ НАСТОЯЩЕМУ И БУДУЩЕМУ!

Налоги с зарплат работников уплачивает работодатель ([ст. 226 НК РФ](http://nalog.garant.ru/fns/nk/35/%22%20%5Cl%20%22block_226)). Однако если дело дойдет до суда, работнику необходимо быть готовым к доказыванию своей непричастности к уклонению от уплаты налогов.

**Ответственность физического лица за указанное деяние установлена:**

**[ст. 122 НК РФ](http://nalog.garant.ru/fns/nk/28/%22%20%5Cl%20%22block_122)** в виде штрафа в размере от 20 до 40 % от неуплаченной суммы налога

**ст. 198 УК РФ** в виде:

- штрафа в размере от 100 000 до 300 000 рублей, или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет,

- либо принудительными работами на срок до одного года,

- либо арестом на срок до шести месяцев,

- либо лишением свободы на срок до одного года.

ЛЕГАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – ПРАВО КАЖДОГО РАБОТНИКА И ОБЯЗАННОСТЬ КАЖДОГО РАБОТОДАТЕЛЯ



СКАЖИ: «НЕТ!» ЗАРПЛАТЕ В КОНВЕРТЕ