



Белый, серый, черный – это не только три цвета, но и виды заработной платы, которые работодатели платят своим работникам.

«**Белая**» заработная плата – это полностью официально оформленный доход работника, из которого удержан НДФЛ и уплачены все обязательные страховые платежи.

Недобросовестные работодатели, основная цель которых уйти от уплаты налогов, прибегают к «черным» или «серым» схемам оплаты труда с работниками:

«**Черная**» заработная плата – это схема, по которой работники, получающие денежное вознаграждение не оформлены у работодателя. Такая зарплата полностью выплачивается работнику «в конверте» без уплаты работодателем налогов и страховых взносов;

«**Серая**» заработная плата – это схема, по которой работнику часть денежного вознаграждения выплачивается официально, при этом его размер прописывается в трудовом договоре, а часть выдается "**в конверте**" на руки. Размер последней, как правило, устанавливается лишь на словах. Для работодателя основная цель создания "серых" схем выплаты зарплаты – уход от налогов.

Белая зарплата – это преимущество для работника в социальных гарантиях и трудовых спорах.

Работник, получающий заработную плату частично или полностью «в конверте», должен понимать, что он:

- лишает себя возможности получать оплачиваемые больничные листы в период временной нетрудоспособности, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата;

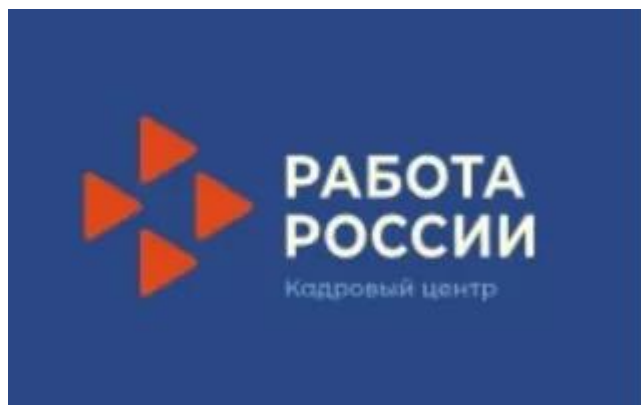
- не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний: при наступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
- лишает себя доплаты за вредные (опасные) условия труда, работу в выходные и праздничные дни, в ночное время, сверхурочные часы;
- лишает себя пенсионных накоплений, которые в свою очередь повлияют на величину будущей пенсии;
- не сможет в полном объеме получить социальный или имущественный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;
- может остаться без зарплаты вообще, в случае, если работодатель решит, что работник недостаточно хорошо справляется со своими обязанностями.

Добровольно соглашаясь на получение зарплаты «в конверте», работник не только лишает себя социальных гарантий, но и рискует быть привлечен к административной или уголовной ответственности.

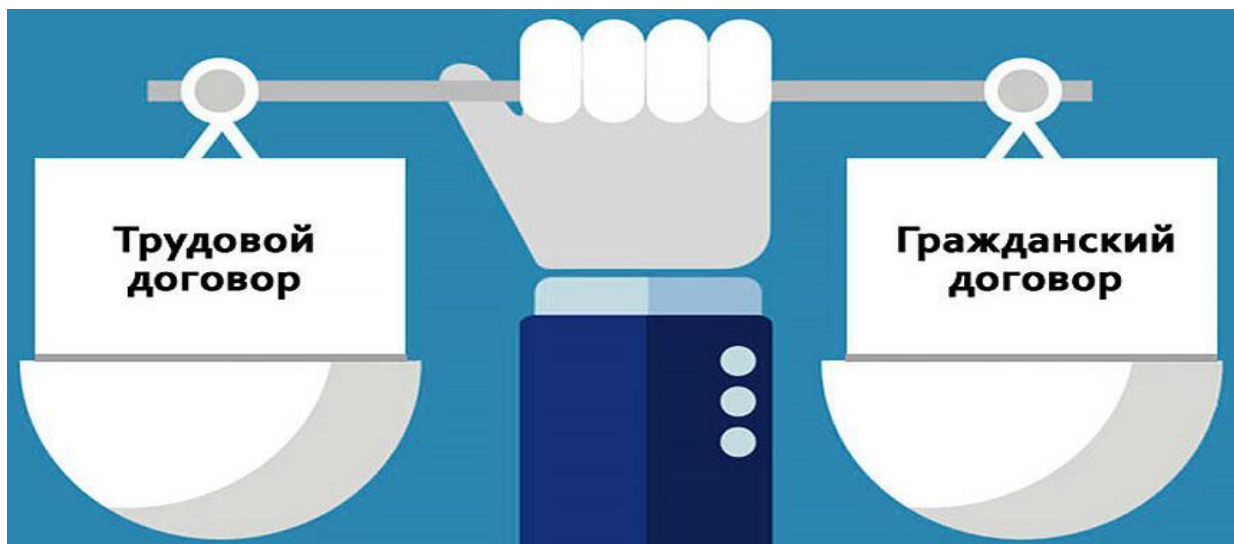
Соглашаясь на получение даже части заработной платы «в конверте» или трудоустройство без официального оформления, задумайтесь о рисках и последствиях вашей «теневой» занятости!

О фактах получения своей заработной платы «в конверте» или неофициальном трудоустройстве ВЫ можно сообщить по телефонам горячей линии:

Государственная инспекция труда в Кировской области: +79229118435;  
управление ГСЗН Кировской области: 27-27-39.



## Основные отличия трудового договора от гражданско-правового договора



<b>Трудовой договор</b>	<b>Условие</b>	<b>Гражданско-правовой договор</b>
Трудовое	<b>Законодательство</b>	Гражданское
Работодатель и работник	<b>Стороны договора</b>	Заказчик и исполнитель
Работник обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности, относящейся к его трудовой функции	<b>Предмет договора</b>	Исполнитель должен выполнить конкретный заказ (задание), сдать результат работы.
1. Оформляется приказом на основании трудового договора. 2. Запись в трудовой книжке.	<b>Прием на работу</b>	1. Договор на выполнение работ (оказание услуг). 2. Без записи в трудовой книжке.
- Бессрочный (заключается на неопределенный срок), - Срочный (на срок не более пяти лет, заключается в определенных случаях)	<b>Срок договора</b>	Срочный ( <i>на период выполнения работы, оказания услуги</i> )
1. Работник обязан лично выполнять возложенные трудовые обязанности. 2. Работодатель обязан обеспечивать работника материалами, инструментом, предоставлять рабочее место.	<b>Выполнение работы</b>	1. Исполнитель может выполнять работу самостоятельно, а также с привлечением третьих лиц. 2. Заказчик не обеспечивает работника материалами, инструментом ( <i>исполнитель приобретает за свой счет</i> ).
Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, дисциплинарная ответственность за нарушение	<b>Трудовой распорядок</b>	Внутренний трудовой распорядок отсутствует, дисциплинарной ответственности нет
Работник получает заработную плату, не реже чем два раза в месяц.	<b>Оплата труда</b>	Исполнитель получает вознаграждение в сроки, установленные договором,

Минимальный размер оплаты труда устанавливается законодательством		по факту выполнения работы
Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю	<b>Рабочее время</b>	Не лимитировано (не ограничено)
Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (не менее 28 календарных дней)	<b>Отпуск</b>	Ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется
1. Выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. 2. Выплаты, связанные с материнством. 3. Выплаты при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	<b>Социальные гарантии</b>	1. Выплачивается пособие по временной нетрудоспособности и выплаты, связанные с материнством, в соответствии с законодательством. 2. При расторжении договора выплаты не предусмотрены.
1. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. 2. Предоставляются средства индивидуальной защиты.	<b>Охрана труда</b>	При наступлении несчастного случая на производстве и профессионального заболевания исполнитель лишается пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем, расходов на реабилитацию и страховых выплат, если в договоре не предусмотрена обязанность заказчика уплачивать страховщику страховые взносы.



**Статья 15 Трудового кодекса РФ устанавливает недопустимость заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.**

## **ВНИМАНИЕ! ОТВЕТСТВЕННОСТЬ!**

<p><b>Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем</b></p>	<p><b><u>Административный штраф:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- на должностных лиц – от 10 000 до 20 000 рублей;</li><li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 000 до 10 000 рублей;</li><li>- на юридических лиц - от 50 000 тысяч до 100 000 рублей.</li></ul>	<p><b>Часть 4 статьи 5.27. КоАП РФ</b></p>
--	---	--

# «Минусы» неформальной занятости –

## ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

- Отсутствие возможности принять участие в государственных программах, государственной поддержке.
- Отсутствие возможности поучать займы, кредиты и др.
- Отсутствие возможности привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.
- Риск проведения проверок со стороны контрольно-надзорных органов, прокуратуры.

## ДЛЯ РАБОТНИКА

- Отсутствие каких-либо социальных гарантий (оплаченного листа временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска, выплат, связанных с сокращением, простоем, обучением, рождением ребенка и др.).
- Увольнение без объяснения причин и соответствующих выплат.
- Минимальный размер пособия по безработице (отсутствие трудовой деятельности, условия которой подтверждаются справкой о средней заработной плате).
- Невозможность доказательства стажа и опыта предыдущей работы при трудоустройстве к другому работодателю.

**#РАБОТА43**

# «Минусы» неформальной занятости –

## ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

- Административные штрафы до 100 тысяч рублей, при повторном нарушении – до 200 тысяч рублей, дисквалификация должностного лица на срок от 1 года до 3 лет (ст. 5.27 КоАП РФ).
- Нарушение влечет ответственность в соответствии со ст. 122 Налогового кодекса РФ, уголовную ответственность по ст. 145.1. Уголовного кодекса РФ.

## ДЛЯ РАБОТНИКА

- Условия труда, продолжительность рабочего времени, выполнение дополнительных обязанностей, не соответствующих нормам трудового законодательства.
- Не перечисляются страховые взносы во внебюджетные фонды: Пенсионный фонд, ФСС, ТФОМС.
- Будущее пенсионное обеспечение напрямую зависит от объема произведенных взносов в Пенсионный Фонд.
- Отсутствие возможности заработать пенсию (время такой работы не засчитывается в страховой стаж).
- Получение отказа в выдаче визы для выезда за границу.

**#РАБОТА43**



# «Плюсы» официальных трудовых отношений

## ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

- Хорошая деловая репутация, положительный имидж социально ответственного работодателя.
- Возможность участия в программах господдержки, в том числе получения грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования.



## ДЛЯ РАБОТНИКА

- Достойные условия труда (рабочее место, оборудованное в соответствии с трудовым договором и требованиями безопасности труда).
- Получение официальной заработной платы в установленные сроки и в полном объеме.
- Осуществление обязательного социального страхования работников.
- Оплачиваемый лист временной нетрудоспособности (больничный).
- Ежегодный оплачиваемый отпуск.
- Государственное пенсионное обеспечение.
- Получение налоговых вычетов (оплата образования, лечения, приобретение недвижимости и др.).

**#РАБОТА43**

# «Плюсы» официальных трудовых отношений

## ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

- Право требовать от работника исполнения определенной трудовым договором трудовой функции, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации.
- Возможность привлечь к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами работников, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

## ДЛЯ РАБОТНИКА

- Возможность получить кредит и ипотеку.
- Получение предусмотренных законодательством выплат при:
  - увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя,
  - временном простое,
  - направлении в командировку,
  - временном переводе на другую работу, в т.ч. по состоянию здоровья,
  - прохождении медицинского осмотра и др.
- Получение пособия по беременности и родам.
- Получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.

**#РАБОТА43**



# РАБОТА РОССИИ

Служба занятости  
Кировской области

## Пошаговая инструкция или что делать, если работодатель задерживает зарботную плату

**1. Ознакомьтесь с конкретными датами выплаты заработной платы, установленными в организации**

- ▶▶ заработная плата выплачивается не реже чем 2 раза в месяц;
- ▶▶ сроки выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором;
- ▶▶ заработная плата выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

### 2. Определите срок задержки заработной платы

- ▶▶ если срок невыплаты заработной платы работодателем составляет более 15 дней, перейдите к шагу 4;
- ▶▶ если срок невыплаты заработной платы работодателем составляет менее 15 дней, перейдите к шагу 3.

### 3. Направьте требование о выплате заработной платы

- ▶▶ требование направляется работодателю (его представителю);
- ▶▶ заявление составляется в двух экземплярах: первый отдайте работодателю (его представителю), а на втором попросите поставить отметку о принятии и оставьте у себя.

### 4. Работник вправе приостановить работу, если (при соблюдении одновременно следующих условий)

- ▶▶ заработную плату задержали более чем на 15 дней;
- ▶▶ работник письменно сообщил работодателю, что прекращает работу до выплаты заработной платы (заявление составляется в 2 экземплярах (см. шаг 3));
- ▶▶ не относится к категории работников, которым нельзя не выйти на работу (более подробно в ст. 142 ТК РФ);

- ▶ в периоды введения военного, чрезвычайного положения;
- ▶ правоохранные органы;
- ▶ государственные служащие;
- ▶ в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- ▶ работники, обеспечивающие жизнедеятельность населения;

**!□** В период приостановления работы:  
▶ работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте;  
▶ за работником сохраняется средний заработок.

**!□!□** Если расчет по заработной плате произведен, работнику необходимо возобновить работу.

Если расчет по заработной плате не произведен, перейдите к шагу 5.

### 5. Направьте жалобу

- ▶▶ в Государственную инспекцию труда в Кировской области (<https://онлайнинспекция.рф/problems>);
- ▶▶ в районную прокуратуру;
- ▶▶ в отдел по регулированию трудовых отношений управления ГСЗН Кировской области ([to@trudkirov.ru](mailto:to@trudkirov.ru)).

**!□** Кроме того, работник вправе обратиться в районный суд по месту жительства (в течение 1 года)

Контактная информация на сайте  
<https://git43.rostrud.gov.ru>



ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
ИНСПЕКЦИЯ  
ТРУДА

## ПОРЯДОК И СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- самозащита трудовых прав;
- судебная защита.

В целях защиты своих трудовых прав гражданин может обратиться с письменным заявлением (жалобой) в соответствующую Федеральную инспекцию труда региона, где он проживает.

**В Кировской области – в Государственную инспекцию в Кировской области по адресу: 610035, Кировская область, г. Киров, ул. Сурикова, д.19.**

Обращение может быть подано как лично, на приеме у дежурного инспектора, так и через законного представителя. Также можно направить соответствующее письменное

заявление (жалобу) по почте на вышеуказанный адрес или на электронную почту Гострудинспекции в Кировской области – [git43@rostrud.gov.ru](mailto:git43@rostrud.gov.ru).

Письменное обращение должно быть подписано лично гражданином или его законным представителем, должен быть указан домашний адрес заявителя (его электронная почта), куда будет направлен ответ о рассмотрении обращения.

Также, если гражданин считает, что его трудовые права нарушены обращение можно направить через Систему электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», разработанных Рострудом:

**1. Сервис «Сообщить о проблеме»** – Сервис позволяет гражданам подать электронное обращение в инспекцию труда через мобильное приложение и в нем отслеживать ход его рассмотрения и получение ответа.

**2. Сервис «Дежурный инспектор»** – позволяет ознакомиться с часто задаваемыми вопросами и ответами, задать свой собственный вопрос и получить ответ в течение 1-3 рабочих дней.

Приложения доступны для IOS, для Android.

**3. Сервис по урегулированию разногласий между работником и работодателем.** Работа сервиса направлена на урегулирование проблемной трудовой ситуации до направления работником обращения в Государственную инспекцию труда. Работник, который считает, что его трудовые права нарушены, может направить обращение напрямую своему работодателю с целью предварительного

решения проблемы, а не сразу в инспекцию труда. Если в течение 10 рабочих дней вопрос не получается урегулировать, тогда система поможет перенаправить обращение непосредственно в Гострудинспекцию региона.

Для подачи обращения через этот сервис работник указывает ИНН и адрес электронный почты работодателя при заполнении формы. Работодатель получит уведомление о поступлении обращения от работника и сможет предоставить ответ через свой личный кабинет на «Онлайнинспекции.рф».

Для получения консультаций по вопросам соблюдения трудового законодательства в Роструде и Гострудинспекции в Кировской области работает телефон «Горячей линии»:

- Федеральная «Горячая линия» Роструда (8-800-707-88-41);

- Телефон «горячей линии» Гострудинспекции в Кировской области – +7 922-911-84-35.

**Официальный телеграмм канал:**  
<https://t.me/git43>

**Официальное сообщество в «ВКонтакте»** - <https://vk.com/public219190181>

**Официальная группа в «ОК»** - <https://ok.ru/group/70000002075147>

### **Судебная защита.**

Гражданин имеет право самостоятельно обратиться в суд с исковым заявлением. Уплата государственной пошлины в данном случае не требуется.