

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;

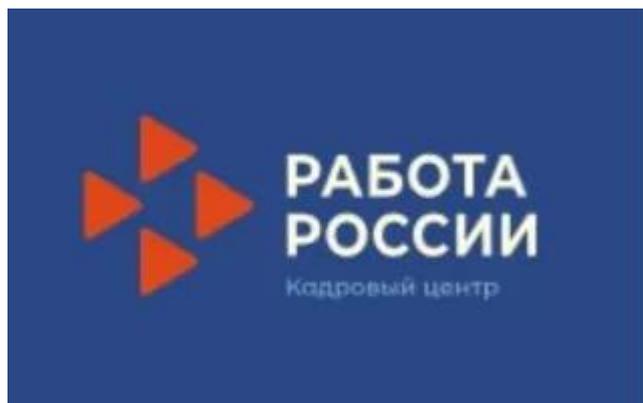
- не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний: при наступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
- лишает себя доплаты за 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.

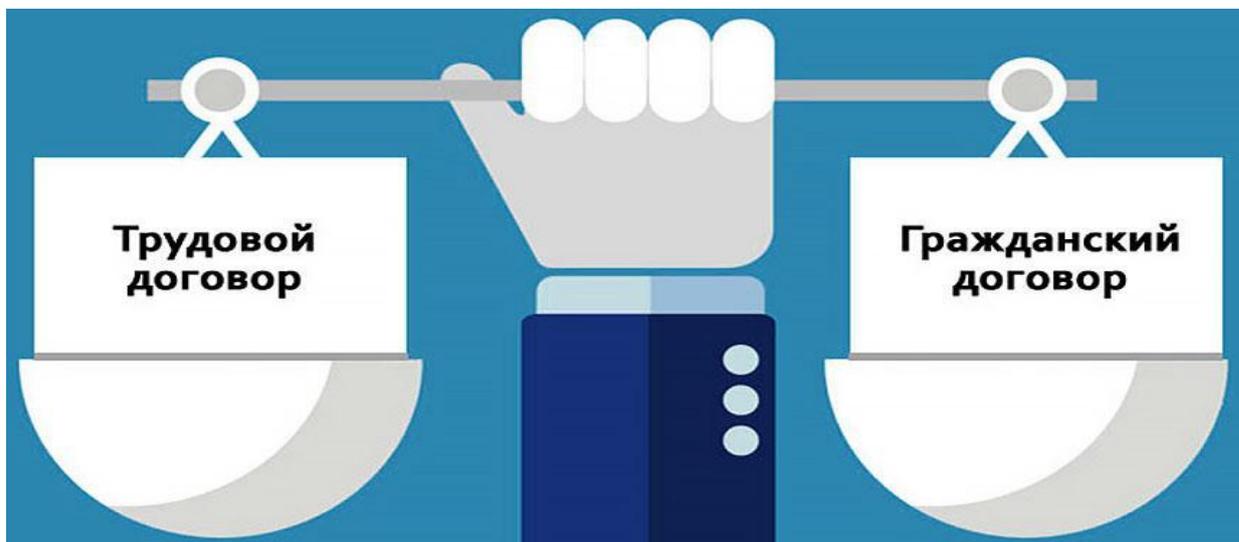
Соглашаясь на получение даже части заработной платы «в конверте» или трудоустройство без официального оформления, задумайтесь о рисках и последствиях вашей «теневой» занятости!

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



Трудовой договор	Условие	Гражданско-правовой договор
Трудовое	Законодательство	Гражданское
Работодатель и работник	Стороны договора	Заказчик и исполнитель
Работник обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности, относящейся к его трудовой функции	Предмет договора	Исполнитель должен выполнить конкретный заказ (задание), сдать результат работы.
1. Оформляется приказом на основании трудового договора. 2. Запись в трудовой книжке.	Прием на работу	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)	Срок договора	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.	Выполнение работы	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	Трудовой распорядок	Внутренний трудовой распорядок отсутствует, дисциплинарной ответственности нет
Работник получает заработную плату, не реже чем два раза в месяц.	Оплата труда	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	Рабочее время	Не лимитировано (не ограничено)
Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (не менее 28 календарных дней)	Отпуск	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.	Социальные гарантии	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.	Охрана труда	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>Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем</p>	<p><u>Административный штраф:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- на должностных лиц – от 10 000 до 20 000 рублей;- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 000 до 10 000 рублей;- на юридических лиц - от 50 000 тысяч до 100 000 рублей.	<p>Часть 4 статьи 5.27. КоАП РФ</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 заработную 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).

!□ 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.

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.