ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА

СНИЖЕНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ !!!

Легализация заработной платы, трудовых отношений.

2021 год

ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ
трудового договора от гражданско-правовых договоров

Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Регулирует трудовые отношения	Объединяет различные типы договорных отношений (подряд, возмездное оказание услуг и т.д.)
Трудовые отношения регулируются трудовым правом	Отношения регулируются гражданским правом
Предмет договора – труд работника по определенной специальности, квалификации, должности, профессии, относящийся к его трудовой функции	Предмет договора – результат труда
Бессрочный (т.е. заключается на неопределенный срок), срочный (ст.59 Трудового кодекса РФ)	Всегда срочен и заканчивается выполнением работы (даже ели работа была выполнена досрочно)
Работник подчиняется правилам внутреннего распорядка	Процесс труда и условия его применения находятся за пределами обязательного правоотношения
Работник получает за свой труд заработную плату, состоящую, как правило, из оклада, должностного оклада (тарифной сетки) и компенсационных и стимулирующих выплат. Периодичность оплаты – не реже чем каждые полмесяца в установленный работодателем день. Минимальный размер устанавливается федеральным законом. Форма оплаты денежная	Работник получает вознаграждение лишь по конечному результату своего труда (либо его выполненного этапа) по заранее установленным расценкам
Рабочее время – не более 40 часов в неделю	Рабочее время – не лимитировано
Работа за пределами установленной нормы времени – сверхурочная и оплачивается в повышенном размере: первые два часа – не менее чем в полуторном размере, последующие часы не менее чем в двойном размере	Переработки не рассматриваются как сверхурочные работы и отдельной оплате не подлежат
Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность 28 календарных дней	Ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется
Выплачивается пособие по временной нетрудоспособности	Не выплачивается пособие по временной нетрудоспособности
Работник несет дисциплинарную ответственность (замечание, выговор, увольнение)	Работник несёт имущественную ответственность (штраф, пени за нарушения, установленные договором)
Запись о периоде работы на данном предприятии вносится в трудовую книжку	Запись о работе по гражданско-правовому договору в трудовую книжку не заносится
Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя только в случаях, прямо указанных в ТК РФ	Заказчик вправе в любое время отказаться в одностороннем порядке от исполнения договора, оплатив исполнителю фактические выполненные работы

Факторы, влияющие на размер будущей пенсии

!!! Размер оплаты !!!
!!! Длительность стажа !!!

Чем выше заработная плата и продолжительнее общий стаж, тем выше будет размер будущей пенсии

Только с "белой" зарплаты отчисляются страховые взносы в Пенсионный фонд РФ и у граждан формируются пенсионные накопления. При "серых" схемах оплаты труда взносы уплачиваются в минимальном размере. Если взносы не уплачиваются совсем, то время работы не засчитывается в стаж.

Соглашаясь на "Серую" заработную плату, Вы рискуете получать низкую пенсию

Социальные и правовые ПОСЛЕДСТВИЯ нелегальных трудовых отношений неформальной занятости

Для работодателя	Для работника
Административные штрафы на должностных лиц в размере 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 до 100 000 рублей (статья 5.27. Кодекса РФ об административных правонарушениях)	**Риски при согласии на выплату «серой» заработной платы:**
	• не получить заработную плату в случае любого конфликта с работодателем
	• не получить отпускные, расчет при увольнении
	• не получить в полном объеме оплату листа нетрудоспособности
Административные штрафы на должностных лиц – дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица от 30 000 до 40 000; на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 рублей (за совершение административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное нарушение)	• полностью лишиться социальных гарантий, связанных с сокращением, простоем, обучением, рождением ребенка, несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием и др..
	• отсутствие возможности получения кредита в банке на жилье, обучение, лечение и т.д.
	• получить отказ в выдаче визы для выезда за границу
	• осуществление не в полном объеме отчислений страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование могут привести к проблемам формирования пенсий и пособий, необходимых в зрелом возрасте и при потере трудоспособности

Узнать отчитывается ли за Вас работодатель в Пенсионный фонд и в каком размере перечисляет за Вас страховые взносы можно, проверив индивидуальный лицевой счет.
Получить информацию о состоянии Вашего пенсионного счета можно:
- лично обратившись в территориальный орган Пенсионного фонда по месту жительства или работы, либо через личный кабинет застрахованного лица, размещенного на официальном сайте ПРФ www.pfrf.ru;
- через интернет-портал государственных услуг www.gosuslugi.ru.

Ответственность работодателя

ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

За нарушение трудового законодательства, большая часть которых связана с нарушением ведения кадрового делопроизводства, работодатель может понести следующие виды ответственности:

- **административную;**
- **материальную;**
- **гражданско-правовую;**
- **уголовную.**

Размеры ответственности достаточно разные и зависят от того, какие нарушения трудового законодательства были выявлены. Большие изменения в размерах административной ответственности произошли с **2015** года.

Необходимо учитывать, что оплата штрафа не снимает ответственности за устранение выявленных нарушений. Поэтому нарушения за прошлые периоды требуют восстановления кадрового учета.

Административная ответственность

Привлечение к данной ответственности является самым распространенным случаем.
Наиболее часто ответственность возникает по статье **5.27 КоАП РФ "Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"**, которая предусматривает наложение следующих размеров штрафов за соответствующие правонарушения:

1. за фактическое допущение к работе сотрудника без признания отношений с ним трудовыми, то есть без заключения с ним трудового договора, влечет наложение штрафа:

- на граждан в размере от 3 тысяч до 5 тысяч рублей;
- на должностных лиц - от 10 тысяч до 20 тысяч рублей.

2. за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тысяч до 10 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 50 тысяч до 100 тысяч рублей.

3. за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не указанных в п. 1 и 2 и не предусмотренных статьей 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1 тысячи до 5 тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тысячи до 5 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 30 тысяч до 50 тысяч рублей.

Кроме того, в соответствии с той же статьей 5.27 КоАП РФ совершение административного правонарушения, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение (то есть неоднократное аналогичное нарушение) влечет следующую дополнительную административную ответственность:

1. если ранее было совершено правонарушение в соответствии с вышеуказанными пунктами 1 и 2, то осуществляется наложение административного штрафа:

- на граждан в размере 5 тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 тысяч до 40 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 100 тысяч до 200 тысяч рублей.

При этом должностное лицо, ответственное за такое неоднократное нарушение, дисквалифицируется на срок от 1 года до 3-х лет.

2. если ранее было совершено правонарушение в соответствии с вышеуказанным пунктом 3, то осуществляется наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей или дисквалификация на срок от 1 года до 3-х лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 тысяч до 20 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 50 тысяч до 70 тысяч рублей.

В соответствии со статьей **5.30 КоАП РФ "Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения"** необоснованный отказ от заключения таких документов с сотрудниками влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3 тысяч до 5 тысяч рублей.

Статьей **18.15 КоАП РФ "Незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства"** предусмотрено :

1. привлечение к трудовой деятельности в РФ таких лиц при отсутствии у них разрешения на работу либо патента, если такие документы требуются законодательством, либо их привлечение к трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, на территории которого выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 2 тысяч до 5 тысяч рублей;
- на должностных лиц - от 25 тысяч до 50 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 250 тысяч до 800 тысяч рублей, либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

2. привлечение к трудовой деятельности в РФ лиц, указанных в п. 1 статьи 18.15 КоАП, без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если оно требуется законодательством, влечет наложение штрафа:

- на граждан в размере от 2 тысяч до 5 тысяч рублей;
- на должностных лиц - от 25 тысяч до 50 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 250 тысяч до 800 тысяч рублей, либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

3.неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления территориального органа ФМС о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора, если такое уведомление требуется в соответствии с законодательством, влечет наложение штрафа:

- на граждан в размере от 2 тысяч до 5 тысяч рублей;
- на должностных лиц - от 35 тысяч до 50 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 400 тысяч до 800 тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

4. неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления работодателем или заказчиком работ (услуг), привлекающими высококвалифицированных специалистов, ФМС или его уполномоченного территориального органа об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным специалистам, если такое уведомление или предоставление таких сведений требуется в соответствии с законодательством, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 35 тысяч до 70 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 400 тысяч до 1 миллиона рублей.

В соответствии со статьей **13.11 КоАП РФ "Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)"** нарушение такого порядка влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 300 до 500 рублей;
- на должностных лиц - от 500 до 1000 рублей;
- на юридических лиц - от 5 000 тысяч до 10 000 рублей.

Мы привели статьи, по которым наиболее часто возникает административная ответственность. Однако данный перечень не ограничен только этими статьями. Кроме того, часто выносятся на рассмотрение законопроекты по доработке и введению новых видов административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Материальная ответственность

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Статьей 236 ТК РФ установлено, что при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан уплатить задержанные суммы оплаты с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

Статьей 234 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. К таким случаям, в частности, относятся:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;
- отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Гражданско-правовая ответственность

В соответствии со статьей 56 ГК РФ юридические лица отвечают по своим обязательствам всем принадлежащим им имуществом.

Статьей 151 ГК РФ предусмотрено, что если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

Таким образом, работодатель, привлекая и организуя трудовую деятельность сотрудников, не должен нарушать их права, предусмотренные Конституцией РФ и другими нормативными актами.

Уголовная ответственность

Такая ответственность тоже может возникнуть у работодателей.

В соответствии со статьей 145 УК РФ необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, может привести к возникновению штрафа в размере до 200 тысяч рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательным работам на срок от 120 до 180 часов.

Статья 145.1 УК РФ предусматривает следующую ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат:

1. частичная невыплата указанных выплат свыше 3 месяцев, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации:

наказывается штрафом в размере до 120 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года, либо лишением свободы на срок до 1 года.

2. полная невыплата указанных выплат свыше 2 месяцев или выплата заработной платы свыше 2 месяцев в размере ниже установленного минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем -

физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации:
наказывается штрафом в размере от 100 тысяч до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет либо лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

3. деяния, предусмотренные пунктами 1 и 2 рассматриваемой статьи, если они повлекли тяжкие последствия:
наказываются штрафом в размере от 200 тысяч до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 3 лет либо лишением свободы на срок от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

ПО ВОПРОСАМ ПРИЕМА НА РАБОТУ БЕЗ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ВЫПЛАТЫ «СЕРОЙ» ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

С целью снижения неформальной занятости населения, легализации «серой» заработной платы, а так же выявления работодателей, уклоняющихся от уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды, организована работа телефона «Горячей линии» по фактам приема на работу без оформления трудовых отношений и выплаты «серой» заработной платы.

(указать координаты горячей линии соответствующего муниципального образования)

По указанным вопросам обращаться по телефону _____, телефон «Горячей линии» работает ежедневно **с 9:00 до 17:12**, перерыв с 13:00 до 14:00, кроме субботы и воскресенья.

Дополнительно предлагаем заполнить анкету – информацию о фактах приема на работу без оформления трудовых отношений и выплаты «серой» заработной платы и направить по электронной почте

_____

или по тел/факсу _____

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 откажут в получении ипотечного, денежного или товарного 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.

С целью снижения неформальной занятости населения, легализации «серой» заработной платы, а так же выявления работодателей, уклоняющихся от уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды**, Департамент труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, совместно с Государственной инспекции труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре** предлагает Вам бланк анкеты, заполнить которую может любой человек, желающий защитить свои трудовые права и законные интересы и проинформировать Государство о возникших правонарушениях.

«СЕРАЯ ЗАРПЛАТА»?
у тебя КРАДУТ:

-ЗАРАБОТАННЫЙ ОТПУСК;

-ОПЛАЧИВАЕМЫЙ БОЛЬНИЧНЫЙ;

-ДОСТОЙНУЮ ПЕНСИЮ.

Заполненную анкету Вы можете направить:

- на тел. (факс) «Горячей линии» ГИТ в ХМАО - Югре 8(3467)32-71-81

- на электронную почту gitugra@mail.ru

Анкета – информация о фактах приема на работу без оформления трудовых отношений и выплаты «серой» заработной платы

1. Пол

м	
ж	

2. Возраст_____

3. Образование

начальное	
неполное среднее	
среднее–специальное	
неполное высшее	
высшее	

4. Профессия

неквалифицированный рабочий	
квалифицированный рабочий	
служащий	
другое	

5 .Вид договора, по которому вы работаете

трудовой договор	
договор гражданско-правового характера	
работаю вообще без оформления документов	

6. Метод работы

5-ти дневная рабочая неделя	
6-ти дневная рабочая неделя	
вахтовый метод	
сменный метод	
сезонная работа	

7. Период работы

До 1 года	
От 1 года до 3-х лет	
От 3-х до 5 лет	
Более 5-ти лет	

8. Доход за месяц составляет:_____рублей,
в том числе:
выплачена зарплата по ведомости (официально) _____рублей,
выплачена зарплата неофициально («в конверте»)_____рублей.

9. В какой форме Вы получаете заработную плату

официальная (работник, заключивший трудовой договор, получает зарплату официально, т.е. по ведомости с начислением страховых взносов и удержанием подоходного налога)	
серая (зарплата, выплачиваемая неофициально сотруднику, принятому на работу по трудовому договору, сверх суммы небольшого официального оклада)	
черная (работник вовсе не принимается на работу, а все выплаты ему производятся неофициально, т.е. без документов, из рук в руки, при этом не уплачиваются страховые взносы и не удерживается подоходный налог)	

10. Информированы ли Вы о том, чем грозит получение «серой» зарплаты

да	
нет	

11. Если Вы получаете «серую» заработную плату, просим указать

адрес (место нахождения) организации	
название организации	
Ф.И.О. работодателя	

12. Дополнительные сведения, какие бы Вы хотели сообщить_____

ПАМЯТКА РАБОТНИКУ

столкнувшемуся с нарушением трудового законодательства работодателем в части задержки/невыплаты заработной платы

Случаи обращения:

1.Частичная невыплата (осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы) **свыше трёх месяцев** заработной платы и иных установленных работодателем выплат.

2.Полная невыплата **свыше двух месяцев** заработной платы и иных установленных работодателем выплат.

3.Выплата заработной платы **свыше двух месяцев в размере ниже установленного** законом минимального размера оплаты труда работодателем.

Куда обращаться: (указать координаты соответствующего муниципального образования)

Администрация города (района) _____:

Контакты: г._____, ул. _____, дом __, каб. ___, тел. _____, сайт в интернете _____.

Действия:

1.Обращение в органы прокуратуры и иные федеральные органы с предложением о проведении на предприятиях проверок. Информирование их о нарушении действующего законодательства.

2.Рассмотрение на заседаниях рабочей группы по неформальной занятости информации руководителей организаций по вопросам нарушения действующего законодательства по труду.

Государственная инспекция труда:

Контакты: г._____, ул._____, дом ___, тел. _____, E-mail:gitugra@mail.ru.

Действия:

1.Консультирование работников по вопросам соблюдения трудового законодательства.

2.Осуществление надзора и контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства.

3.Направление в правоохранительные органы и в суды информации о фактах нарушения работодателем трудового законодательства.

Прокуратура города _____:

Контакты: индекс, г._____, ул._____, дом -, тел._____, E-mail:_____.

Действия:

1.Организация и проведение проверки работодателя на предмет соблюдения трудового законодательства.

2.В случае подтверждения нарушений - применение мер прокурорского реагирования.

3.Направление материалов в правоохранительные органы для решения вопросов о возбуждении уголовного дела в отношении работодателя.

_____ суд:

Контакты: г._____, ул._____, дом _____тел._____, E-mail:_____.

Действия:

Рассмотрение и разрешение дел в рамках судебного законодательства.

Документы для обращения:

Срок рассмотрения заявления и подготовки ответа заявителю – 30 дней

1.Копия паспорта заявителя.
2.Заявление о нарушении работодателем законодательства по труду.
3.Копия трудовой книжки (при наличии).
4.Копия трудового договора.
5.Бухгалтерская справка
о наличии задолженности
по выплате заработной платы перед работником (при наличии).