

Памятка работнику и работодателю о необходимости оформления трудовых отношений и негативных последствий нелегального трудоустройства

СОЦИАЛЬНЫЕ И ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НЕЛЕГАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Для работодателя:

Часть 3 ст. 5.27 КоАП:

- фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), — влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей;
- на должностных лиц — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Часть 4 ст. 5.27 КоАП:

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

- на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Часть 5 ст. 5.27 КоАП РФ:

- совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, — влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере пяти тысяч рублей;
- на должностных лиц — дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей;
- на юридических лиц — от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

Для работника:

Риски при неоформлении трудовых отношений, выплаты «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 листка нетрудоспособности;
- полностью лишиться социальных гарантий, связанных с сокращением, простоем, обучением, рождением ребенка, несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием и другими жизненными ситуациями;

- отсутствие возможности получения кредита в банке на жилье, обучение, лечение и т.д.;

- 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 или при потере трудоспособности.

НЕОБХОДИМО ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ НА СЛЕДУЮЩЕЕ ПРИ ОФОРМЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:

1) НЕ ПРИСТУПАТЬ К РАБОТЕ БЕЗ ПОДПИСАННОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2) УБЕДИТЬСЯ В ОТРАЖЕНИИ РЕАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

3) СЛЕДИТЬ ЗА УПЛАТОЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ НАЛОГОВ И СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ

Плюсы официального трудоустройства:

Для работника:

+ 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 листок нетрудоспособности.

+ Государственное пенсионное обеспечение.

+ Ежегодный оплачиваемый отпуск.

+ Получение налоговых вычетов.

+ Возможность взять кредит.

+ Получение гарантированных государством выплат: при увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации; направлении в командировку; временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья, временном простое, прохождении медицинского осмотра и др.

+ Получение пособия по беременности и родам.

+ Получение пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

Для работодателя:

+ Право требовать от работника выполнения обязательств, определенных трудовым договором, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации:

+ Возможность привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

+Положительная деловая репутация и положительный имидж социально ответственного работодателя.

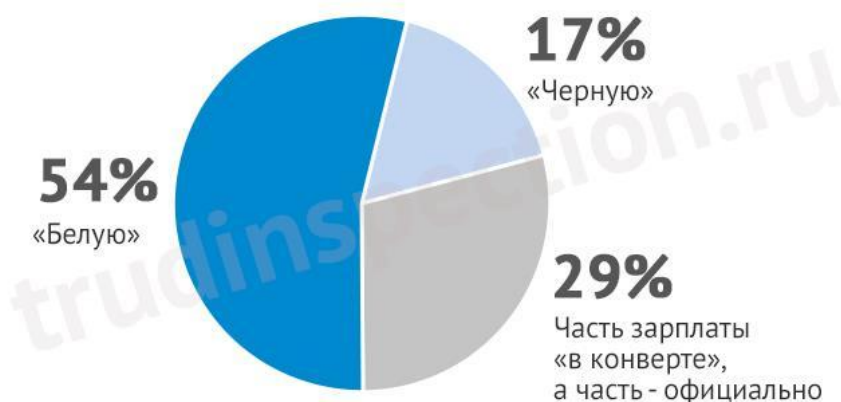
+ Возможность участия в программах господдержки, в т.ч. грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования.

Зарплата в конверте

Нежелание делиться с государством частью своей прибыли нередко толкает предпринимателей на явное нарушение закона – уклонение от налогов. Относительно легкий и самый распространенный способ скрыть истинный доход – это снизить заработную плату сотрудников. Разумеется, только на бумаге. Де-факто же труд наемных работников оплачивается гораздо выше, чем это указывается в официальных документах, только зарплата выдается в натуральном виде. То есть, как принято сейчас говорить, в конверте.

Такая финансовая политика предприятия, как правило, предполагает разделение зарплаты на две части – официальную, то есть «белую», сумма которой отражена в бухгалтерской ведомости, и «черную», то есть не имеющую документального подтверждения.

Какую зарплату Вы получаете?



Признаки выплаты «черной» заработной платы

Налоговые и правоохранительные органы непременно обратят внимание на организацию, фискальные документы которой содержат сведения о неправдоподобно низких зарплатах сотрудников, особенно если внешний вид последних свидетельствует о явном материальном благополучии. Наличие существенной разницы между декларированными суммами, выделяемыми на оплату труда работников, и общим уровнем дохода предприятия тоже говорит в пользу налоговой нечистоплотности его владельцев.

Нередко поводом для проведения финансовых проверок и инициации зарплатных комиссий становится беспричинное снижение зарплатной истории сотрудников фирмы, которые раньше успешно трудились за гораздо более высокое вознаграждение.

Последствия получения зарплаты в конверте для работников

Соглашаясь с предложенными условиями оплаты труда, при которых лишь малая часть является легальной, работник рискует лишиться фактически

заработанных денег в случае возникновения конфликтов с руководством. То же самое касается оплаты отпуска, в том числе и декретного, или больничного. То есть полное отсутствие социальных гарантий, предоставление которых регулируется на законодательном уровне.

Кроме того, с неофициальной части зарплаты не осуществляются отчисления в пенсионный фонд, что не лучшим образом отразится на размере будущей пенсии. В случае увольнения работника по оргштатным мероприятиям, например, вследствие сокращения численности сотрудников предприятия, в соответствии с положением ст. 178 ТК РФ, каждый уволенный имеет право на получение выходного пособия. При этом размер его должен, как минимум, соответствовать сумме среднемесячного заработка.

Редкий уклоняющийся от налогов работодатель проявит при этом сознательность и выплатит своему сотруднику все, что ему причитается по закону. *Максимум, на что может рассчитывать сокращенный, это на получение той самой официальной части зарплаты, которая, как правило, составляет лишь долю от суммы, которую он заработал де-факто.*

Ответственность работодателя за выплату «черной» зарплаты

В случае выявления подобных финансовых нарушений, последствия для работодателя могут быть самыми суровыми, вплоть до уголовной ответственности, если его действия подпадут под ст. 145.1 Уголовного Кодекса РФ. Санкция статьи предусматривает немаленькое наказание – до пяти лет лишения свободы.

Но, как правило, все же практикуется привлечение к ответственности в соответствии со ст.122 Налогового Кодекса РФ, которое тоже не сулит ничего приятного – помимо обязанности возместить все причиненные государству убытки, работодатель заплатит за свою жадность штрафом в размере 20-ти процентов от всей сокрытой ранее суммы.

Как доказать неполную выплату зарплаты при такой финансовой политике

Сотрудник, не получивший при увольнении всей причитающейся ему зарплаты, вправе обратиться в суд, даже если часть этой зарплаты выплачивалась ему в натуральном виде. Доказать свою правоту сложно, но вполне возможно. Для этого необходимо заручиться поддержкой нескольких свидетелей, лучше всего из числа бывших коллег – работников того же предприятия. Нередко у работодателя остаются так называемые неофициальные ведомости, на основании которых выдавалась заработная плата.

Если удастся получить аудио- или видеоматериалы, подтверждающие доводы истца, суд практически гарантированно примет его сторону. Все это в полной мере относится и к работникам, оставшимся в штате предприятия, но по различным причинам лишившимся причитающихся им выплат.

И самое главное: ответственность за подобные нарушения несет только работодатель, поскольку именно он является налоговым агентом, а значит, самостоятельно отвечает за соблюдение налоговой и финансовой дисциплины.