

«Серая» заработная плата не обеспечивает социальную защищенности наемных работников. Граждане, соглашаясь с такой формой расчетов за труд, лишают себя, в свою очередь, возможности оплаты больничных листов, социальных гарантий, связанных с сокращением, обучением, рождением ребенка и других видов пособий, получить отпускные, выходное пособие при увольнении, зарплату в случае первого же конфликта с работодателем и в перспективе могут рассчитывать только на минимальные пенсии, т.к. при начислении любых выплат учитываются только официальные данные, представленные работодателями.

☒ В частности, у такого работника **не идет трудовой стаж**, в том числе льготный трудовой стаж, который необходим для ряда категорий работников для досрочного получения трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

☒ Работник также **не получает возмещение по утрате здоровья от производственного травматизма и профессиональных заболеваний**, т.к. он исключается из сферы действия Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

☒ Работник **лишается гарантированного минимального размера оплаты труда**: работодатель может платить столько, сколько он захочет.

**!** *Необходимо отметить, что при любом варианте «серых трудовых отношений» и, как следствие, выплаты зарплаты «в конверте» возникает следующая проблема: с одной стороны работнику платят, как правило, достаточно большую заработную плату, при этом с неё не уплачиваются налоги, различные взносы в фонды обязательного социального страхования, т.е. фактически у работника «в кармане» должно оставаться больше денег. Однако работник, работая в условиях «серой схемы трудовых отношений» остается полностью незащищенным в своих взаимоотношениях с работодателем; он не в состоянии отстоять и защитить свои права и законные интересы в том случае, когда их нарушает или иным образом ущемляет работодатель. Доказать факт трудовых отношений в суде очень сложно, т.к. для этого требуются свидетельские показания, однако, далеко не всегда действующие работники организации соглашаются дать показания на суде против работодателя.*

#### 4. Основные способы защиты работником своих трудовых прав и свобод:

- ▶ самозащита работниками трудовых прав;
- ▶ защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- ▶ государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ▶ судебная защита.

#### 5. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во Владимирской области осуществляется

##### Государственной инспекцией труда во Владимирской области.

**Адрес:** г. Владимир, ул. Мусоргского, д.3.  
**Тел.:** 8(4922) 54-57-19; факс: 8(4922) 54-79-64.  
**E-mail:** root@git33.elcom.ru

##### Телефон «горячей линии» для обращений граждан по фактам выплаты «серой» заработной платы: 8(4922) 54-53-71

(Понедельник - четверг с 9:00 до 17:00,  
пятница с 9:00 до 16:00, перерыв с 12:00 до 13:00)

В целях информирования государственных органов власти о работодателях, нарушающих нормы трудового законодательства, можно обращаться по **телефону «горячей линии» департамента по труду и занятости населения администрации области 8(4922)35-42-40, e-mail: utro@avo.ru**

##### Прокуратура Владимирской области

**Адрес:** 600025, г. Владимир, Октябрьский проспект, д.9.  
**Тел.:** 8(4922) 32 55 53.  
**E-mail:** info@vladprok.ru



## ПАМЯТКА по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы

ДЕПАРТАМЕНТ ПО ТРУДУ И  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

**8(4922)35-42-40**  
**www.vladzan.ru**

## 1. Трудовые отношения

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

**Трудовой договор** представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Работодатель разрабатывает трудовой договор самостоятельно, обязательно включая в него условия, перечень которых установлен статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора.

**Трудовым кодексом Российской Федерации не допускается заключение между работником и работодателем гражданско-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (часть 2 статьи 15).**

Возникшие на основании гражданско-правового договора отношения могут быть признаны трудовыми:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда;

- судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной

инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В течение трех рабочих дней со дня признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми с работником должен быть заключен трудовой договор. При этом днем начала трудовых отношений является день фактического допущения лица к исполнению обязанностей, предусмотренных гражданско-правовым договором.

**Следует иметь в виду, что признание указанных отношений трудовыми повлечет перерасчет и уплату работодателем налогов и страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации.**

## 2. Ответственность работодателя

За уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, работодатель может быть привлечен к административной ответственности (статья 5.27 КоАП Российской Федерации).

Лицо, привлекаемое к ответственности	Меры ответственности
Должностное лицо	административный штраф от 10 тыс. до 20 тыс.руб., за аналогичное повторное нарушение - дисквалификация на срок от 1 года до 3-х лет.
Лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	административный штраф от 5 тыс. до 10 тыс.руб., за аналогичное повторное нарушение - административный штраф от 30 тыс. до 40 тыс. руб.
Юридическое лицо	административный штраф от 50 тыс. до 100 тыс. руб., за аналогичное повторное нарушение - административный штраф от 100 до 200 тыс. руб.

## 3. Заработная плата

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

**На территории Владимирской области в соответствии Региональным соглашением о минимальной заработной плате во Владимирской области установлена минимальная заработная плата в размере:**

- для работников организаций, финансируемых из областного бюджета и бюджетов муниципальных образований Владимирской области, – на уровне минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (**5965 рублей**),
- для работников других работодателей, осуществляющих деятельность на территории Владимирской области, - в сумме **7000 рублей**.

Распространенным способом ущемления прав работников является практика выплаты работникам части (обычно большей) зарплаты в конверте, так называемую «теневую» заработную плату.

Под «теневой» заработной платой подразумевается выплата, не учитываемая при налогообложении, – это заработная плата, выдаваемая в «конвертах» или промышленными и продовольственными товарами. Значительное число организаций малого и среднего бизнеса, не желая уплачивать налоги с фонда оплаты труда в полном объеме, часть заработной платы выплачивают официально, а другую, как правило, большую ее часть, выплачивают, не отражая в бухгалтерских документах, либо выплачивают полностью в конвертах.

**! Скрытие сумм реально выплачиваемой заработной платы, занижение работодателями суммы страховых взносов, перечисляемых в Пенсионный фонд, ведет к нарушению конституционных прав граждан на получение трудовых пенсий в полном объеме.**