Трудовой договор – 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если Вам выплачивается заработная плата «в конверте», или работодатель уклоняется от заключения трудового договора, Вы можете обратиться:

- в Государственную инспекцию труда в Пермском крае (по телефонам «горячей линии» - 8 (342) **212 52 23** 8 800 707 88 41; с письменным обращением: через портал «Онлайнинспекция.рф», через МФЦ, через Портал государственных услуг Российской Федерации, почтой (614010, г. Пермь, ул. Советская, д.39); лично);
- в Управление Федеральной налоговой службы по Пермскому краю (по телефону Контакт-центра ФНС России 8 800 222 22 22; через онлайн-сервис «Обратиться в ФНС России»; через «Личный кабинет налогоплательщика»);
- в прокуратуру Пермского края (по телефону дежурного прокурора: 8 (342) 217 53 10);
- **в Управление труда Министерства труда и социального развития Пермского края (по телефону 8 (342) 237 50 17); г. Пермь, ул. Петропавловская, д. 56, оф. 107.**

Министерство труда и социального развития Пермского края

НЕТ НЕЛЕГАЛЬНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ!



ЗА ЛЕГАЛИЗАЦИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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 и пр.

ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ:

- право требовать от работника выполнения обязательств, определенных трудовым договором, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- возможность привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственностям в соответствии с действующим законодательством;
- положительная деловая репутация и положительный имидж социально ответственного работодателя;
- возможность участия в программах господдержки и пр.

НЕОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ВЛЕЧЕТ МНОЖЕСТВО НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ДЛЯ ОБЕИХ СТОРОН: КАК ДЛЯ РАБОТНИКА, ТАК И ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

РИСКИ ДЛЯ РАБОТНИКА:

- 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.

Работники должны помнить, что в случае конфликтной ситуации они смогут защитить себя только законным путем. А это возможно только в том случае, когда отношения с работодателем оформлены официально!

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА:

Если ни работодателем, ни работником не уплачен налог на доходы с физических лиц с дохода, полученного «в конверте», то для работника наступает ответственность по ст. 122 Налогового кодекса Российской Федерации (штраф в размере 20% от неуплаченной суммы налога).

Помимо этого, работник, получавший неофициальные выплаты, попадает в категорию уклоняющихся от уплаты налогов, а это уже уголовная ответственность.

РАБОТНИКУ 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. держать на контроле уплату работодателем налогов и страховых взносов.

В СЛУЧАЕ ВЫЯВЛЕНИЯ ФАКТА НЕОФИЦИАЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА РАБОТНИКА РАБОТОДАТЕЛЬ НЕСЕТ:

- административную ответственность (ст. 5.27, 15.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях);
- налоговую ответственность (ст. 123 Налогового кодекса Российской Федерации);
- уголовную ответственность (ст. 199.1 Уголовного кодекса Российской Федерации).