



Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (ст. 16 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, **не допускается** (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

Заработная плата должна выплачиваться работнику не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. 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, 136 ТК РФ).

Оплата труда человека, официально работающего по трудовому договору – это «белая» зарплата. С нее уплачиваются все налоги и взносы во внебюджетные фонды: ПФР, ФСС и ФОМС.

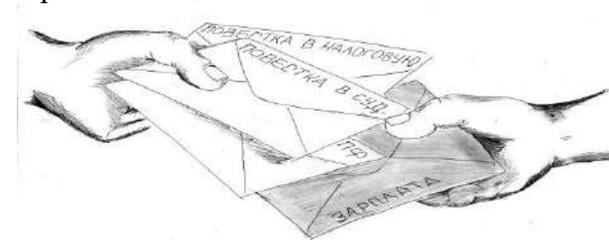
«Серая» зарплата - это оплата труда официально устроенного человека, которая частично (как правило, меньшая часть) проводится в документах и выдается по ведомости, а оставшаяся часть выдается «в конверте».

«Черная» зарплата – это заработок работника, который нигде не учитывается и не указывается в бухгалтерских документах. Работник, получающий «черную» зарплату, не устроен официально, то есть работает без оформления соответствующих документов о трудоустройстве. У него отсутствуют перечисления в бюджет и внебюджетные фонды налога на доходы физических лиц и страховых взносов, не учитывается страховой стаж.

«Серые» и «черные» зарплаты являются незаконными и фактически лишают человека будущей пенсии и социальной защищенности.

«Минусы» неформальной занятости для работодателя:

- Невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.



- Риск проведения проверок со стороны контрольно-надзорных органов, органов прокуратуры
- Наличие судебных издержек при подаче работником иска о нарушении его трудовых прав.

ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЮ

О ПОВЫШЕНИИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ К ЛЕГАЛЬНОМУ ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ





• Нарушение трудового законодательства является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ:

- за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем

	Ответственность	
	впервые	повторно
Должностное лицо	Штраф от 10 000 до 20 000 руб.	дисквалификация на срок от одного года до трех лет
ИП	Штраф от 5 000 до 10 000 руб.	Штраф от 30 000 до 40 000 руб.
ЮЛ	Штраф от 50 000 до 100 000 руб.	Штраф от 100 000 до 200 000 руб.

- за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством

	Ответственность	
	впервые	повторно
Должностное лицо	Штраф от 10 000 до 20 000 руб.	Штраф от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет
ИП	Штраф от 1 000 до 5 000 руб.	Штраф от 10 000 до 30 000 руб.
ЮЛ	Штраф от 30 000 до 50 000 руб.	Штраф от 50 000 до 100 000 руб.



• Неуплата НДФЛ и страховых взносов является основанием для привлечения:
- к *налоговой, административной ответственности*

нарушение	норма закона	размер штрафа
неумышленная неуплата	ст. 122 НК РФ	20% от суммы недоимки
умышленная неуплата		40% от суммы недоимки
неуплата из-за грубого нарушения норм бухучета, совершенного:	ст. 15.11 КоАП РФ	на должностное лицо:
- впервые		5-10 тыс. руб.
- повторно		-10-20 тыс. руб. или дисквалификация на 1-2 года

- к *уголовной ответственности*

ИП (ст.198 УК РФ)		ЮЛ (ст. 199 УК РФ)	
штраф от 100 до 300 тыс. руб. или доход осужденного за период от 1 до 2 лет	деяние, совершенное в крупном размере	штраф от 100 до 300 тыс. руб. или доход осужденного за период от 1 до 2 лет	деяние, совершенное в особо крупном размере
принудительные работы на срок до 1 года		принудительные работы на срок до 2 лет	
арест на срок до 6 месяцев		арест на срок до 6 месяцев	
лишение свободы на срок до 1 года	деяние, совершенное в особо крупном размере	лишение свободы на срок до 2 лет	деяние, совершенное в особо крупном размере
штраф от 200 до 500 тыс. руб. или доход осужденного за период от 18 мес. до 2 лет		штраф от 200 до 500 тыс. руб. или доход осужденного за период от 1 до 3 лет	
принудительные работы на срок до 3 лет		принудительные работы на срок до 5 лет	
лишение свободы на срок до 3 лет		лишение свободы на срок до 6 лет	

«Плюсы» легализации трудовых отношений для работодателя:

- Повышение привлекательности рабочего места на рынке труда; снижение «текучести» кадров.
- Привлечение квалифицированных специалистов.
- Повышение ответственности работников при выполнении трудовых обязанностей.
- Хорошая деловая репутация, положительный имидж социально ответственного работодателя.
- Возможность участия в программах господдержки, в том числе, получении грантов, субсидий, заключении государственных и муниципальных контрактов.



