# F:\Новая папка\проект\мужик.JPG

**ПАМЯТКА**

***РАБОТОДАТЕЛЮ О ПОВЫШЕНИИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ К ЛЕГАЛЬНОМУ ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***

******

**НЕТ!!!**

# F:\Новая папка\проект\трудовой договор.jpeg

# 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.



**•** 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 до30 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 |
| 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 | лишение свободы на срок до 2 лет |
| штраф от 200 до 500 тыс. руб. или доход осужденного за период от 18 мес. до 2 лет | **деяние, совершенное в особо крупном размере** | 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.F:\Новая папка\проект\1122222.jpg**ЗА ЛЕГАЛИЗАЦИЮ БИЗНЕСА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ!** |
|  |
|  |