Уважаемые забайкальцы!

Сегодня я предлагаю Вам ознакомиться с информацией на актуальную тему: «Опасная» занятость или трудоустройство «без формальностей». Тема выбрана не случайно, тревожит тот факт, что «теневая» занятость привела к тому, что в 2017 году в Забайкальском крае уже 603 гражданам отказано в назначении пенсии. И большинство из этих граждан имели неформальную занятость или «серую» зарплату в «конвертах».

Тревожная статистика за прошедший период 2017 года показала, что в Забайкальском крае количество отказов в назначении страховой пенсии по старости из-за недостаточности стажа или индивидуального пенсионного коэффициента (ИПК) увеличивается. В связи с этим, легализация трудовых отношений и заработной платы приобретает ещё большую актуальность.

Порядок формирования пенсионных прав предполагает, что если работодатель не производил перечисления взносов за своего работника в систему обязательного пенсионного страхования в полном объеме (например, в случае выплаты «серой» заработной платы), то этот заработок в формировании пенсионного капитала не участвует. Это неизбежно приводит к лишению работников социальных гарантий, в том числе при оформлении на пенсию.

На действующий в крае телефон «горячей» линии обращаются жители региона по поводу низкой пенсии. К примеру, такой вот случай. Жительница г.Читы работала продавцом у частного предпринимателя. Получала в месяц около 20 тысяч рублей. Такую же сумму получала и ее знакомая. Но первой пенсию начислили на 2200 рублей больше. А все из-за того, как потом выяснилось, что частный предприниматель отчислял в Пенсионный фонд взносы не с 20 тысяч, а только с 10 тысяч рублей, за которые она расписывалась в ведомости. Женщина была согласна получать часть денег в «конверте», не подумав о предстоящей пенсии, о чем впоследствии очень жалела.

О пенсии нужно думать заранее – следить, чтобы работодатель перечислял в Пенсионный фонд взносы вовремя и в полном объеме от той суммы, которую работнику полностью выдают на руки без всяких «серых схем».

**Для сведения.**

*С 1 января 2015 года действует новый порядок формирования пенсионных прав граждан и расчета пенсии в системе обязательного пенсионного страхования – так называемая «новая пенсионная формула». Трудовая пенсия трансформируется в два вида пенсий: страховую и накопительную.*

*Для расчета страховой пенсии по новым правилам впервые вводится понятие «индивидуальный пенсионный коэффициент» (пенсионный балл), которым оценивается каждый год трудовой деятельности гражданина. Чтобы получить право на назначение страховой пенсии по старости, необходимо иметь 30 и более пенсионных баллов, однако эта норма в полной мере начнет действовать с 2025 года, а в 2017 году достаточно иметь 11,4 баллов.*

*Меняются и требования к минимальному стажу для получения права на пенсию по старости. С нынешних 5 лет он вырастет до 15 лет. Однако, как и в случае с пенсионными баллами, предусмотрен переходный период: в 2017 году требуемый минимальный стаж составит 8 лет и будет поэтапно увеличиваться к 2025 году – по 1 году с каждым годом.*

*Стоит отметить, что в новой пенсионной формуле, помимо периодов трудовой деятельности, баллы также будут начисляться за социально значимые периоды жизни человека, такие как военная служба по призыву, отпуск по уходу за ребенком, период ухода за ребенком-инвалидом, гражданином старше 80 лет и др.*

*Без права на право*

Еще один веский аргумент в пользу легальной зарплаты – положения Налогового кодекса РФ, дающие право на получение социальных и имущественных налоговых вычетов, т.е. права на возврат части уплаченного налога в случаях, когда граждане потратили средства на лечение, обучение и приобретение жилья. Нередко это бывают значительные суммы. При зарплате «в конверте» права на возврат этих сумм работник не имеет, поскольку работодатель не перечислял налоги в бюджет.

Если при приеме на работу с Вами не заключили трудовой договор в письменной форме, или в Вашем трудовом договоре не указан размер оплаты труда, а заработную плату Вы получаете «в конверте» - не удивляйтесь, когда:

- Вам не оплатят больничный лист;

- Вам откажут в получении ипотечного, денежного или товарного кредита, визы для выезда за границу. Или вообще не выплатят заработную плату, расчет при увольнении не оплатят, а в большинстве случаев не предоставят заслуженный ежегодный оплачиваемый отпуск;

- Вы по собственному желанию лишаетесь социальных гарантий, связанных с сокращением, простоем, обучением, рождением ребенка, несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

**«Плюсы» официального оформления работника:**

|  |  |
| --- | --- |
| **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 том числе субсидировании малого предпринимательства, сельского хозяйства, туристической деятельности. | **Для работника**  Достойные условия труда.  Своевременное и полное получение официальной заработной платы.  Государственное пенсионное обеспечение.  Оплачиваемый лист временной нетрудоспособности (больничный).  Ежегодно оплачиваемый отпуск.  Получение налоговых вычетов.  Возможность получения кредита.  Получение гарантированных государством выплат при:  увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников,  временном переводе на другую работу,  в т. ч. по состоянию здоровья,  временном простое.  Получение пособия по беременности и родам.  Получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет. |

**«Минусы» неофициального трудоустройства (неформальной занятости):**

|  |  |
| --- | --- |
| **Для работодателя**  Административные штрафы до 100 тысяч рублей, при повторном нарушении – до 200 тысяч рублей.  Невозможность получать займы, кредиты и другую поддержку государства.  Невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п. | **Для работника**  Условия труда, продолжительность рабочего дня, не соответствующие нормам трудового законодательства.  Выполнение не предусмотренных обязанностей.  Не перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд, ФСС, ТФОМС.  Отсутствие социальных гарантий (больничный, отпуск, пенсия).  Увольнение без объяснения причин и выплат.  Минимальный размер пособия по безработице (отсутствие трудовой деятельности, условия которой подтверждаютсясправкой о средней заработной плате).  Невозможность доказательства стажа и опыта предыдущей работы при трудоустройстве к другому работодателю. |

*Взаимная ответственность*

Не только работодатель несёт ответственность за выплату зарплаты в конверте, но и сам работник.

Ответственность для работника:

1. Если работник, получающий заработную плату в конверте, пользуется справкой о зарплате, на основании которой оформляет, например: повышенную социальную стипендию ребенку, получает жилищную субсидию от государства, не сообщает о своей занятости, совместительству и пр., то можно предположить, что гражданин не знает о риске привлечения его к уголовной ответственности по ст. 159.2 Уголовного кодекса РФ (мошенничество при получении выплат).

2. Работник должен помнить, что обязанность по уплате налога на доходы физических лиц лежит и на самих гражданах. И тот факт, что работодатель по каким-то причинам его не перечислил, не освобождает работников от ответственности. Работник, получивший доход, с которого не был удержан и перечислен работодателем налог, обязан самостоятельно в срок до 30 апреля следующего года задекларировать такой доход по месту своего жительства и до 15 июля самостоятельно уплатить его.

Ответственность для работодателя:

1. В соответствии с Кодексом об административных правонарушениях РФ нарушение трудового законодательства влечет наложение административного штрафа, либо приостановление деятельности на определенный срок.
2. Руководитель организации и главный бухгалтер, а также другие должностные лица, оформляющие документы, могут быть привлечены к уголовной ответственности за уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с организации.

Помните, незнание закона не освобождает от ответственности!

*Договор, не договор?*

Распространенным явлением в Забайкальестала подмена трудового договора договором гражданско-правового характера, так называемым договором ГПХ. Многие работодатели пользуются тем, что большинство граждан просто не знают разницы между этими двумя понятиями, и довольствуются только фактом подписания документа и выплатой финансового поощрения.

При заключении трудового договора работодатель обязан выполнить ряд действий: оформить приказ о приеме на работу работника, заполнить трудовую книжку, провести предварительный медицинский осмотр в случаях, если это необходимо и т.д.

При неофициальном трудоустройстве гражданина или заключении договора ГПХ работодатель не выполняет все эти действия.

Таким образом, при оформлении отношений с нанимателем необходимо знать, в чем состоят основные отличия договора гражданско-правового характера от трудового.

|  |  |
| --- | --- |
| **Трудовойдоговор** | **Договор ГПХ** |
| Предметдоговора | |
| Выполнениеработы по должности в соответствии со штатнымрасписанием, по определенной специальности суказанием квалификации, профессии, то естьтрудовой функции | Выполнениеконкретного задания заказчика, то естьдостижение определенного результата работы |
| Обязанностиработника | |
| Обязанностиопределяются трудовым договором и должностнымиинструкциями.  Работник обязан выполнять трудовуюфункцию лично.  Работник подчиняется правиламвнутреннего трудового распорядка, установленнымв локальном акте. | Обязанностиопределяются договором в виде конкретногозадания на выполнение работы с передачей еерезультата заказчику.  Работник вправе привлечь к исполнениюсвоих обязательств по договору других лиц, еслииное прямо не предусмотрено договором.  Работник не подчиняется правиламвнутреннего трудового распорядка. |
| Условияработы | |
| Организациядолжна обеспечить работнику соответствующиевыполняемой работе условия труда. | Организация необязана обеспечивать какие-либоусловия для выполнения работы. |
| Оплата подоговору | |
| Размерзарплаты обязательно указывается в договоре(является существенным условием договора,определяется в соответствии с принятой системойоплаты труда, которая включает размеры тарифныхставок, окладов, выплаткомпенсационного и стимулирующего характера). | Цена договораможет не указываться в договоре (не являетсясущественным условием договора). |
| Регулярностьоплаты | |
| Зарплатавыплачивается регулярно в дни, установленныеправилами внутреннего трудового распорядка,коллективным или трудовым договором. | Если договоромне предусмотрена предварительная оплатавыполненной работы или отдельных ее этапов, торабота оплачивается после окончательной сдачирезультатов работы на основании актавыполненных работ. |
| Гарантииработнику | |
| Работникупредоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск,выходные дни, при временной нетрудоспособностивыплачивается пособие и т. д. | Никакихсоциальных гарантий непредоставляется. |
| Ответственностьза ненадлежащее исполнение работникомобязанностей | |
| К работникумогут быть применены меры дисциплинарноговзыскания (замечание, выговор, увольнение посоответствующим основаниям). Оштрафоватьработника нельзя ни при каких обстоятельствах. | Договороммогут быть установлены штрафные санкции заненадлежащее исполнение гражданином своихобязательств. |
| Кадровый учет | |
| Сведения оработе вносятся в трудовую книжку, наработника заполняются документы по учету кадров. | Сведения оработе не вносятся в трудовую книжку, оформлениекадровых документов не требуется. |

С 2015 года федеральным законодательством предусмотрено ужесточение ответственности работодателя за необоснованное заключение договоров ГПХ. За подобное нарушение работодателю грозит административный штраф – для должностных лиц от 10 до 20 тысяч рублей и от 50 до 100 тысяч рублей – для юридического лица. А в крайних случаях неоднократного нарушения данной нормы работодатель может понести и уголовную ответственность.

Использовать гражданско-правовые договоры взамен трудовых, с целью налоговой экономии, не стоит. При проверке сотрудники налоговых органов, государственной инспекции труда или фонда социального страхования, наверняка, обратят на них внимание, и разногласия с проверяющими придется урегулировать в суде.

Попробуйте, например, в Германии поработать «в черную» — соседи сразу сообщат в соответствующие органы. Они просто считают, что если вы не платите налоги, значит, не имеете права на какие-то блага.

Если у Вас или у Ваших близких имеется информация о признаках неформальной занятости и недобросовестных работодателей, то Вы можете обратиться по номеру телефона «горячей линии»: 8-3022-35-09-53(управление труда и занятости населения Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края), а так же в Государственную инспекцию труда по Забайкальскому краю, в отделение Пенсионного фонда, или воспользоваться ящиком доверия в здании администрации в районе Вашего проживания.

Вместе нам необходимо создавать в обществе негативное отношение к проявлениям теневой экономики, тогда и борьба с ней станет успешной, и пенсии будут расти.

Мы все должны понимать, что неформальная занятость - это, по сути, воровство несознательными работодателями наших социальных прав и будущих пенсий.

Особенно важным оформление легальных трудовых отношений должно стать для забайкальцев предпенсионного возраста, потому что, достигнув пенсионного возраста можно просто остаться без средств к существованию.

Помните, что легальная зарплата – залог полноценной пенсии!

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_