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 подтверждаются справкой 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 Забайкалье стала 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.

|  |  |
| --- | --- |
| **Трудовой договор** | **Договор ГПХ**  |
| Предмет договора |
| Выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной специальности с указанием квалификации, профессии, то есть трудовой функции | Выполнение конкретного задания заказчика, то есть достижение определенного результата работы |
| Обязанности работника  |
| Обязанности определяются трудовым договором и должностными инструкциями. Работник обязан выполнять трудовую функцию лично. Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленным в локальном акте. | Обязанности определяются договором в виде конкретного задания на выполнение работы с передачей ее результата заказчику.Работник вправе привлечь к исполнению своих обязательств по договору других лиц, если иное прямо не предусмотрено договором.Работник не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. |
| Условия работы |
| Организация должна обеспечить работнику соответствующие выполняемой работе условия труда. | Организация не обязана обеспечивать какие-либо условия для выполнения работы. |
| Оплата по договору |
| Размер зарплаты обязательно указывается в договоре (является существенным условием договора, определяется в соответствии с принятой системой оплаты труда, которая включает размеры тарифных ставок, окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера). | Цена договора может не указываться в договоре (не является существенным условием договора). |
| Регулярность оплаты |
| Зарплата выплачивается регулярно в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором. | Если договором не предусмотрена предварительная оплата выполненной работы или отдельных ее этапов, то работа оплачивается после окончательной сдачи результатов работы на основании акта выполненных работ.  |
| Гарантии работнику  |
| Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, выходные дни, при временной нетрудоспособности выплачивается пособие и т. д.  | Никаких социальных гарантий не предоставляется. |
| Ответственность за ненадлежащее исполнение работником обязанностей |
| К работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям). Оштрафовать работника нельзя ни при каких обстоятельствах. | Договором могут быть установлены штрафные санкции за ненадлежащее исполнение гражданином своих обязательств. |
| Кадровый учет |
| Сведения о работе вносятся в трудовую книжку, на работника заполняются документы по учету кадров. | Сведения о работе не вносятся в трудовую книжку, оформление кадровых 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!

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