

Работа за "серую зарплату"

Неформальная занятость – «работа за серую зарплату» – это работа в теневой экономике, когда трудовые отношения между работодателем и работником не оформляются официально. То есть фактически работа осуществляется, но никаких документов, являющихся подтверждением статуса работника, нет.

Неформальные отношения – это не только отсутствие заключенного трудового договора (договор ТД), но и отсутствие договора гражданско-правового характера (договор ГПХ). Работодатель обязан исчислять, удерживать и перечислять в бюджет НДФЛ с доходов согласно статье 226 Налогового кодекса РФ, получаемых по договорам ГПХ или ТД.

В статье 431 Налогового кодекса РФ указано: В течение года по итогам каждого месяца плательщики производят исчисление и уплату страховых взносов до окончания соответствующего месяца. Сумма страховых взносов, исчисленная работодателем для уплаты за календарный месяц, подлежит уплате в срок не позднее 28-го числа следующего календарного месяца. Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование исчисляются плательщиками страховых взносов в виде единой суммы.

В случае, когда работник не устроен официально, работодатель не платит за работника страховые взносы, это значит – нарушение трудовых прав работника.

Лучший способ избежать неформальной занятости – знать свои права.

При поступлении на работу вам необходимо знать и проверить следующие положения:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (статья 61 ТК РФ);

- в трудовом договоре должны быть указаны условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (статья 57 ТК РФ);

- в трудовом договоре также должны быть указаны график и место работы – все дальнейшие изменения должны фиксироваться только через дополнительные соглашения к трудовому договору (статья 57 ТК РФ);

- при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (статья 67 ТК РФ);

- приём на работу работодатель вправе оформить приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям трудового договора (статья 68 ТК РФ).

Обращаем ваше внимание!

В случае не оформления или ненадлежащего оформления трудового договора вы не сможете получить:

- своевременную выплату заработной платы в полном объеме (статья 136 ТК РФ),

- оплату больничного листа (статья 183 ТК РФ),

- ежегодные отпуска с сохранением места работы (статья 114 ТК РФ),

- оплату расчета при увольнении (статья 140 ТК РФ),

-социальные гарантии, связанные с простоем, сокращением, обучением, рождением ребенка (статья 157 ТК РФ, главы 26 и 27 ТК РФ, статьи 255 и 256 ТК РФ),

- компенсацию вреда, причинённого несчастным случаем на производстве, профессиональным заболеванием (статья 184 ТК РФ),

- пенсионное обеспечение (Федеральный закон от 15 декабря 2001 года №166-ФЗ),

- выходное пособие при сокращении (статья 180 ТК РФ),

- возможность формирования справки 2-НДФЛ, которая требуется для получения кредита в банке.

В случае, если вы неофициально трудоустроены, факт наличия трудовых отношений можно доказать в судебном порядке (статьи 381, 391 ТК РФ).

Неофициально оформленный гражданин в качестве фактов, доказывающих его работу в конкретной организации, может предъявить:

-свои показания;

-переписку по электронной почте,

- материалы фото- и киносъемки,

- ведомости выдачи денежных средств,

- графики смен с его фамилией,

- журнал регистрации прихода-ухода работников на работу и другие.