

ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

**УПРАВЛЕНИЕ ПО НАДЗОРУ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ
ТАТАРСТАН**

ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

ПАМЯТКА

**ПОСЛЕДСТВИЯ ПОЛУЧЕНИЯ
«СЕРОЙ» ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

г. Казань
2020

Работник, получающий «серую» зарплату, то есть зарплату, с которой не уплачиваются налоги, должен осознавать все негативные последствия, к которым это может привести. Выплата «серой» зарплаты производится исключительно по воле работодателя на страх и риск работника. Ни ее размер, ни порядок выплаты, ни срок выплаты не закреплены, как правило, никакими документами. Поэтому работодатель может прекратить выплаты в любой момент и работнику будет очень проблематично что-то получить в такой ситуации.

На указанные суммы не распространяются нормы законодательства, регулирующие трудовую деятельность работника и его социальное обеспечение. В частности, могут возникнуть следующие проблемы.

Оплата отпуска.

Нет никаких гарантий, что работодатель оплатит отпуск или компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении работника в полном объеме, - сумма отпускных высчитывается исходя из размера официальной части зарплаты, которая может быть значительно меньше «серой» (ст. 114 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата листка нетрудоспособности.

Аналогично оплате отпуска оплата листов нетрудоспособности (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком) рассчитывается исходя из официального заработка (ст. 183 Трудового кодекса Российской Федерации; ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Выходное пособие.

При увольнении работника выходное пособие будет исчислено исходя из официальной части зарплаты (ст. ст. 178, 181.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Будущая пенсия.

Отчисления в ПФР также производятся на основании «белой» части зарплаты. Именно из этих отчислений складывается будущая пенсия работника (ст. 10 Закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

Кредит и ипотека.

Работник, получающий «на бумаге» небольшую заработную плату, рискует не получить кредит на крупную сумму в банке или не оформить ипотеку, даже если «серая» часть его зарплаты гораздо больше «белой».

Уголовная ответственность.

Налог с зарплат работников удерживает и перечисляет работодатель (ст. 226 Налогового кодекса Российской Федерации). Однако, если дело дойдет до суда, работнику необходимо быть готовым к доказыванию своей непричастности к уклонению от уплаты налогов. За указанное деяние установлена налоговая и уголовная ответственность (ст. 122 Налогового кодекса Российской Федерации; ст. 198 Уголовного кодекса Российской Федерации).

ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОКУРАТУРА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
УПРАВЛЕНИЕ ПО НАДЗОРУ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ
ТАТАРСТАН

ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

ПАМЯТКА

ТРУДОВОЙ ИЛИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР?

г. Казань
2020

Во избежание в дальнейшем взаимных претензий и проблем с проверяющими органами работнику необходимо определиться с видом заключаемого договора.

Какой лучше заключить договор: трудовой или гражданско-правовой?

Определим понятия договоров:

- трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. (ст. 56 Трудового кодекса РФ);

- гражданско-правовым договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 Гражданского кодекса РФ).

Основные различия между трудовым и гражданско-правовым договорами:

- сторонами трудового договора являются работник и работодатель (работник выполняет работу лично), сторонами гражданско-правового договора – заказчик и исполнитель (договор может содержать условие, позволяющее исполнителю передавать часть работы третьему лицу).

- при заключении трудового договора трудовая книжка ведется, при заключении гражданско-правового – нет.

- при заключении трудового договора место работы, материалы, охрану труда обеспечивает работодатель, по гражданско-правовому – исполнитель сам себя обеспечивает необходимыми материалами, по соглашению сторон заказчик может предоставить свои материалы.

- по трудовому договору работник может обратиться за защитой своих трудовых прав в профсоюз, прокуратуру, государственную инспекцию труда, суд, по гражданско-правовому договору исполнитель вправе обратиться только в суд.

- по трудовому договору заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, по гражданско-правовому договору оплата производится в порядке, указанном в данном договоре: обычно по факту окончания работ/оказания услуг на основании акта приема-передачи.

На указанные суммы не распространяются нормы законодательства, регулирующие трудовую деятельность работника и его социальное обеспечение. В частности, могут возникнуть следующие проблемы.

- неоплата отпуска, листка нетрудоспособности,
- отсутствие выходного пособия,
- минимальный размер будущей пенсии.

Работодатель заключает гражданско-правовой договор вместо трудового договора с целью экономии и минимизации ответственности. При заключении гражданско-правового договора обязательств по отношению к исполнителю у организации меньше.

В соответствии с ч. 2 ст. 15 Трудового кодекса РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Согласно ч. ч. 4, 5 ст. 5.27 КоАП РФ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей. Повторное совершение данного нарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

От _____
(ФИО)

Проживающего: _____

(почтовый адрес, индекс)

Телефон: _____

Наименование работодателя: _____

(полное наименование организации/ Индивидуального
предпринимателя)

Юридический адрес работодателя: _____

Фактический адрес работодателя: _____

ИНН работодателя: _____

ФИО руководителя, должность: _____

Телефон работодателя: _____

(указать все известные телефоны: приемная, кадры, бухгалтер)

Заявление

(изложить суть проблемы)

К Заявлению прилагаю:

1. Согласие на обработку персональных данных.
2. Дополнительные сведения о соблюдении/нарушении моих трудовых прав
3. _____
4. _____

« ____ » _____ 202__ г.

(подпись)

Заявление принял

_____ (ФИО должн. лица)

_____ районный
суд Республики Татарстан

Истец: _____
(Ф.И.О.)

Адрес: _____
Телефон: _____

Ответчик: _____
(организация)

Адрес: _____
Телефон: _____

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ о взыскании заработной платы

Я, работаю _____
(должность, выполняемая работа)

на (в) _____
(наименование предприятия, учреждения, организации)

с " ____ " _____ г. мне задерживают заработную плату.

(указать, каких выплат лишен истец, или размер удержания, произведенного
из его зарплаты, и основания; обосновать, в чем их неправомерность)

Комиссия по трудовым спорам мне отказала во взыскании заработной платы (или не создана).

В соответствии со ст. ст. 391, 392, 395 ТК РФ, руководствуясь
ст. ст. 131, 132 ГПК РФ,

ПРОШУ:

- 1) Взыскать с _____ в мою пользу _____ руб.
(наименование ответчика) (размер задолженности)
- 2) Взыскать денежную компенсацию в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ, за каждый день просрочки начиная с _____
(указать дату)
- 3) Запросить у ответчика документы необходимые для рассмотрения иска, т.к. мне отказали в их выдаче.

Приложение:

1. Справка о тарифной ставке (окладе) и среднем заработке истца.
2. Письменный расчет о причитающейся, по мнению истца, сумме заработной платы, премии.
4. Выписка из действующего в организации положения о премировании.
5. Копия искового заявления.
6. Копия приказа о приеме истца на работу.
7. Копия трудового договора.

" ____ " _____ г.
(дата)

(подпись)

В соответствии со ст. 392 ТК РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

Руководителю
Следственного управления
Следственного комитета России
по Республике Татарстан

От _____
(ФИО)

Проживающего: _____

_____ (почтовый адрес, индекс)

Телефон: _____

Наименование работодателя: _____

(полное наименование организации/ Индивидуального
предпринимателя)

Юридический адрес работодателя: _____

Фактический адрес работодателя: _____

ИНН работодателя: _____

ФИО руководителя, должность: _____

Телефон работодателя: _____
(указать все известные телефоны: приемная, кадры, бухгалтер)

Заявление

(изложить суть проблемы, указать сумму задолженности по заработной плате, период образования задолженности по заработной плате)

На основании вышеуказанного,

ПРОШУ:

- рассмотреть вопрос о возбуждении в отношении виновных лиц уголовного дела, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, по факту невыплаты заработной платы.

К заявлению прилагаю:

1. Дополнительные сведения о соблюдении/нарушении моих трудовых прав
2. _____

« ____ » _____ 202__ г.

_____ (подпись)