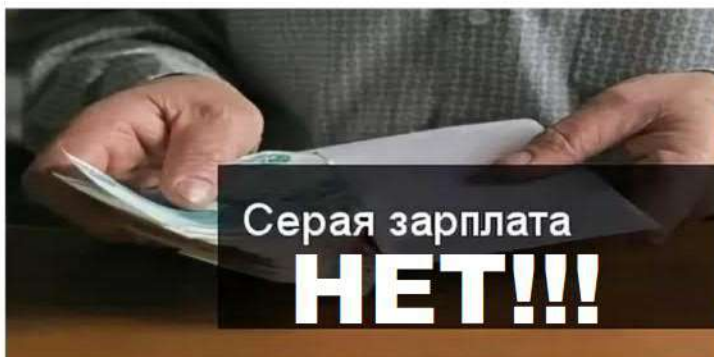




ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЮ О ПОВЫШЕНИИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ К ЛЕГАЛЬНОМУ ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Серая зарплата
НЕТ!!!



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.

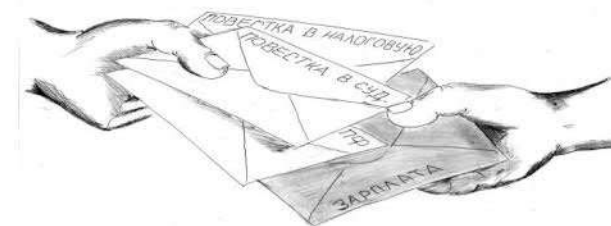
«Серая» зарплата – это оплата труда официально устроенного человека, которая частично (как правило, меньшая часть) проводится в документах и выдается по ведомости, а оставшаяся часть выдается «в конверте».

«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.