

Легализация заработной платы

Согласно закону заработная плата должна быть официальной и устанавливаться трудовым договором, а значит работодатель должен полностью оплачивать все налоги, связанные с ней. Однако не все работодатели хотят работать честно, да еще и оплачивать все налоги и взносы в полной мере. Вот отсюда и появляется заработная плата «в конвертах» или ее еще называют «серой».

Получение заработной платы «в конверте» может привести к проблемам формирования пенсии и пособий. Только с официальной заработной платы отчисляются страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. При выплате заработной платы «в конверте» страховые взносы уплачиваются в минимальном размере. Если страховые взносы не уплачиваются совсем, то время работы не засчитывается. Таким образом, соглашаясь на выплату заработной платы «в конверте», гражданин рискует получить низкую пенсию, не получить социальные гарантии по оплате больничных листов, в том числе по беременности и родам и т.д.

Важно знать:

- условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты должны быть в обязательном порядке включены в трудовой договор (абзац 4 части 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ);

- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (часть 6 статьи 136 Трудового кодекса РФ).

За невыплату заработной платы предусмотрена :

1) административная ответственность (пункты 6, 7 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях);

2) уголовная ответственность (статья 145.1 Уголовного кодекса РФ);

3) материальная ответственность – в виде уплаты работодателем процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса РФ).

ПАМЯТКА РАБОТНИКУ по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда; подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

На основании части 3 статьи 68 Трудового кодекса РФ, перед приемом на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими локальными нормативными актами - правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и премировании, графиком отпусков и т.д.

На основании части 1 статьи 67 Трудового кодекса РФ работодатель обязан оформить в двух экземплярах трудовой договор, один из которых выдается на руки под роспись на экземпляре того трудового договора, который остается у работодателя.

Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать статье 57 Трудового кодекса РФ и содержать обязательные условия (место работы, трудовую функцию, дату начала работы, вид трудового договора – срочный или бессрочный, условия оплаты труда – размер тарифной ставки или оклада, все доплаты и надбавки, поощрительные выплаты, режим работы, время отдыха – время обеденного перерыва, отпуск основной и дополнительные, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, условие об обязательном социальном страховании).

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы, содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, по требованию работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию приказа о приеме на работу.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). 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 ТК РФ).

В случае нарушения трудовых прав Вы можете звонить:

по телефону горячей линии Министерства экономики Республики Бурятия тел. 8(301-2) 21-28-65, 21-55-03;

по телефону горячей линии МКУ Администрации МО «Тункинский район» тел: 8 (30147) 41-4-76

обращаться: в Государственную инспекцию труда в Республике Бурятия по адресу г.Улан-Удэ, пр.50-летия Октября, д.28-а, т.83012-44-68-65; ·

в Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия по адресу г.Улан-Удэ, ул. Коммунистическая, 49, т. 83012-21-17-16.

Официальное оформление трудовых отношений - право каждого работника.