

ПАМЯТКА ДЛЯ ТЕХ, КТО ПОЛУЧАЕТ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ В «КОНВЕРТАХ»

Если

Вам не безразлично ваше будущее,

Вы хотите получать полный объем социальных гарантий,

Вам важен размер будущей трудовой пенсии по старости, по инвалидности

ВЫ ДОЛЖНЫ ОТСТАИВАТЬ СВОИ ЗАКОННЫЕ ПРАВА!

Что делать, чтобы заставить работодателя выплачивать зарплату официально

**РАДИ СЕБЯ, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЁННОСТИ
СВОЕЙ И СВОИХ БЛИЗКИХ ВЫ МОЖЕТЕ**

- **Обратиться в профсоюзную организацию**, если таковая имеется на предприятии, с заявлением о представлении интересов и защите нарушенных социально-трудовых прав.
- **Обратиться в пенсионный фонд** с заявлением о предоставлении выписки из индивидуального лицевого счёта.
- **Обратиться к работодателю** с письменным заявлением об оформлении трудового договора с указанием размера заработной платы, внесении записи в трудовую книжку о приёме на работу, погашении задолженности по налогам и сборам.

**ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ РЕАГИРУЕТ
НА ВАШИ ТРЕБОВАНИЯ, ВЫ МОЖЕТЕ**

- сообщить в **Управление труда и занятости Липецкой области по адресу:**
г. Липецк, ул. Советская, 66, 3 этаж, кабинеты 305-307.
Телефон/Факс: (4742) 77-02-54 E-mail: utiz@admlr.lipetsk.ru, сайт: www.utiz48.ru
- сообщить в отдел по труду вашего муниципального образования;
- сообщить в налоговый орган по месту регистрации Вашего предприятия или вашего места жительства;
- обратиться в прокуратуру, телефон «горячей линии» 8(4742) 27-34-27;
- обратиться в Государственную инспекцию по труду.

Телефон доверия по факту выплаты «серой» зарплаты 8(4742) 36-02-03

ВАМ ОБЯЗАТЕЛЬНО ПОМОГУТ!

ПОМНИТЕ!

Молчаливое согласие работников позволяет недобросовестным работодателям использовать сложившуюся ситуацию в своих интересах и не платить налоги и сборы в бюджетную систему и внебюджетные фонды.

ПОМНИТЕ!

«Белая» заработная плата – это не только Ваши настоящие и будущие социальные гарантии. Это настоящее ваших родственников пенсионного возраста, родителей, бабушек и дедушек. Может быть, это чья-нибудь пенсия по потере кормильца.

**ЗАСТАВИМ РАБОТОДАТЕЛЯ ОТКАЗАТЬСЯ
ОТ «СЕРЫХ СХЕМ» ОПЛАТЫ ТРУДА!**

В целях информирования государственных (муниципальных) органов власти о работодателях, нарушающих нормы трудового законодательства, можно обращаться по телефонам «горячей линии»:

- Государственная инспекция труда в Липецкой области:
тел. 36-02-03;
- прокуратура Липецкой области:
тел. 27-34-27;
- управления труда и занятости Липецкой области:
тел. 77-09-33;
- администрация города Липецка:
тел. 23-91-44, 23-91-43.



ПАМЯТКА РАБОТНИКУ

по вопросам оформления
трудовых отношений
и выплаты заработной платы



Управление труда и занятости
Липецкой области:
г. Липецк, ул. Советская, 66, 3 этаж,
кабинеты 305-307.
Телефон/факс (4742) 77-02-54
e-mail: utiz@admlr.lipetsk.ru
сайт: www.utiz48.ru



1 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ).

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, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, **не допускается** (статья 15 ТК РФ).



2 Зарплата 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 (статья 136 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

С 1 января 2018 года минимальный размер оплаты труда составляет 9 489 рублей (Федеральный закон от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

16.02.2018 года Государственная Дума Российской Федерации приняла в третьем чтении закон о повышении минимального размера оплаты труда с 1 мая 2018 до 11 тысяч 163 рублей.

3 Основные способы защиты работником своих трудовых прав и свобод:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Липецкой области осуществляется Государственной инспекцией труда в Липецкой области (г. Липецк, ул. Гагарина, д.108, тел. 34-03-81).

Обязательным условием для проведения внеплановой проверки является обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав.



7 Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.



УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ



Управление труда и занятости
Липецкой области:
**г. Липецк, ул. Советская, 66, 3 этаж,
кабинеты 305-307.**
Телефон/факс (4742) 77-02-54
e-mail: utiz@admlr.lipetsk.ru
сайт: www.utiz48.ru

ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЮ

о мерах административной ответственности работодателей за нарушение трудовых прав работников, включая нарушения в сфере неформальной занятости

Статья 5.27. Кодекса об административных правонарушениях (далее – Кодекса) Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1 Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2 Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

3 Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

4 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.

5 Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, 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.

6 Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -

влечет предупреждение или 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 одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.