

Памятка работнику

Памятка работнику по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (статья 16 ТК РФ).

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется представить 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора.

ТК РФ не допускается заключение между работником и работодателем гражданского-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (часть 2 статьи 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 (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).

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 (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Тамбовской области осуществляется Государственной инспекцией труда в Тамбовской области (г. Тамбов, ул. Рылеева, 53 «в», тел. 8(4752)58-01-43).

В целях информирования муниципальных органов власти о работодателях, нарушающих нормы трудового законодательства, можно обращаться:

в отдел экономики, предпринимательства и потребительского рынка администрации администрации Кирсановского района по телефону 8(47537)3-51-99 с 08:00 до 17:00, ежедневно, кроме субботы и воскресения.

НЕОФОРМЛЕННЫЕ ОФИЦИАЛЬНО ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ВЛЕКУТ ЗА СОБОЙ СЕРЬЕЗНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Не оформление трудовых отношений лишает работников права на социальное страхование, ряд социальных гарантий, а также других прав, предусмотренных трудовым законодательством. В случае возникновения конфликтных ситуаций и нарушений работодателем данных ранее обещаний, например, по сумме заработной платы, доказать вину работодателя и восстановить права работника практически невозможно.

ЭТО ВАЖНО!

Работникам стоит помнить, что при неформальных трудовых отношениях, в том числе применении «серых схем» выплаты заработной платы:

- работник не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний: при наступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию; не идет страховой стаж;

- работодатель не перечисляет соответствующие суммы в Пенсионный фонд, что в будущем приведет к назначению более низких размеров пенсии и малообеспеченности работника в пожилом возрасте;

- работники лишают себя возможности получать оплачиваемые больничные листы, оформление отпуска по беременности и родам, и отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата;

- работники не смогут получить социальный или имущественный налоговый вычет по НДФЛ за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке.

Неофициальные трудовые отношения, в частности «теневая» заработная плата – это прямые потери бюджета. Вследствие чего происходит уменьшение финансирования социальных программ, сокращение объемов бесплатной медицинской помощи, а также приводит к сокращению средств для увеличения пенсий и пособий.

Соглашаясь на выполнение работ без официального оформления трудовых отношений, наемный работник не только неуважительно относится к себе, отказываясь от социальной защиты, но и к своим детям и родителям, позволяя работодателю уйти от перечисления обязательных налогов и сборов, либо перечислять их не в полном объеме.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДЛЯ РАБОТНИКА

Обязанность по уплате НДФЛ (13% от зарплаты) лежит на самих гражданах, и тот факт, что работодатель по каким-то причинам его не перечислил, не освобождает работников от ответственности. Работник, получивший доход, с которого не был удержан работодателем налог, обязан самостоятельно в срок до 30 апреля следующего года задекларировать такой доход по месту своего жительства и до 15 июля самостоятельно уплатить его. В противном случае он несет ответственность, предусмотренную законодательством законодательством РФ: штраф в размере 5 % от неуплаченной суммы налога, подлежащей уплате (доплате) на основании этой декларации, за каждый полный или неполный месяц со дня, установленного для ее предоставления, но не более 30 % указанной суммы и менее 1 тыс. руб. (п.1 ст.119 НК РФ), а также уголовная ответственность – штраф до 500 тыс. руб. до лишения свободы на срок до трех лет.

Лица, впервые совершившие преступление по уклонению от уплаты налогов и (или) сборов с физических лиц освобождается от уголовной ответственности при условии, что они полностью уплатили суммы недоимки и соответствующих пеней, а также сумму штрафа, предусмотренного налоговым законодательством (ст. 198 УК РФ).