

Также работодатель может быть привлечен к административной ответственности за неуплату страховых взносов по ст.27 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании» в виде штрафа в размере от 5 до 10 тыс.рублей.

**Уголовная ответственность** за уклонение от уплаты налогов, сборов, подлежащих уплате организацией, и (или) страховых взносов, подлежащих уплате организацией - плательщиком страховых взносов, предусмотрена статьей 199 Уголовного кодекса Российской Федерации.

**Работник может быть привлечен к ответственности за получение заработной платы «в конвертах»**, в том случае, когда он был осведомлен о том, что налоговые отчисления из его заработной платы работодатель не удерживает и не уплачивает. За непредставление декларации работника могут подвергнуть штрафу в размере 5% от невыплаченной суммы налога, за каждый полный или неполный месяц со дня, когда ее нужно было представить.

Неуплата НДФЛ в крупном размере повлечет и уголовное наказание. Так, **статьей 198 Уголовного кодекса Российской Федерации** закреплена ответственность за уклонение физического лица от уплаты налогов и сборов путем непредставления налоговой декларации или иных обязательных документов, либо путем включения в перечисленные документы заведомо ложных сведений.

В случае нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора **работник вправе обратиться за защитой своих прав в Государственную инспекцию труда, органы прокуратуры, суд.**



Прокуратура Кировской области



**Оформляем  
трудовые отношения  
по ЗАКОНУ**



**Прокуратура Кировской области**  
610000 г. Киров, ул. Володарского, д. 98  
Телефон доверия: 8(8332) 38-11-53  
E-mail: [prokuror@oblast.kirov.ru](mailto:prokuror@oblast.kirov.ru)

Киров  
2019

При заключении трудовых отношений гражданам следует помнить, что в соответствии **со ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации** (далее – ТК РФ) работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

При этом **под трудовым договором** понимается 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

**Трудовой договор** заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ч. 1 ст. 67 ТК РФ, ст. 61 ТК РФ).

Если **трудовой договор не был оформлен в письменной форме**, но работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и

работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе, оформить трудовой договор в письменной форме (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

При заключении трудового договора в установленном законом порядке работнику выплачивается заработная плата, из которой выплачиваются налоги, а также производятся отчисления в Пенсионный фонд Российской Федерации.

В то же время **фактическое начало трудовых отношений без их заключения и как следствие получение заработной платы «в конвертах» влечет для работника невозможность** заработать трудовую пенсию, отсутствие социальных гарантий, трудности при получении денежных выплат в полном объеме, в том числе при увольнении и др.

**Охрана прав работника гарантируется, предусмотренными трудовым законодательством**

#### **Гарантия оплаты труда**

При отсутствии официального оформления трудовых отношений доказать факт того, что работодатель обещал работнику определенный размер оплаты труда почти невозможно. При заключении же трудового договора условия, порядок и размер заработной платы будут прописаны в нем, либо в коллективных договорах.



#### **Гарантия «будущего»**

При заключении трудового договора изменить его условия в сторону, ухудшающую положение работника, а также расторгнуть без получения согласия невозможно. В случае ликвидации предприятия или сокращения штатной численности работодатель обязан выплатить выходное пособие до 3 среднемесячных размеров оплаты труда.

#### **Гарантия отпуска и выходных**

При оформлении трудовых отношений в соответствии с требованиями трудового законодательства ежегодно оформляется график отпусков и не отпустить работника в положенный ему срок, работодатель не имеет права. В установленном порядке период отпуска оплачивается. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в повышенном размере.

#### **Гарантия охраны труда**

Работодатель обязан следить за условиями работы и обеспечивать безопасность труда работников. Лечение травмы полученной ввиду нарушения правил охраны труда работодателем, оплачивается последним в полном объеме. Также для работника предусмотрена возможность возмещения морального вреда.

**Ответственность за выплату заработной платы «в конвертах» предусмотрена законодательством, как для работодателя, так и для работника**

**Административная ответственность для работодателя** определена ст.ст.122, 123 Налогового кодекса Российской Федерации. При этом штраф исчисляется в зависимости от суммы неуплаченного организацией или предпринимателем налога и составляет 20% от этой суммы.

