**для размещения на сайте администрации**

**НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ**

**Отдельные работодатели не заключают трудовые договора с работниками, а платят им зарплату «в конвертах».**

Работник, соглашаясь на выплату зарплаты в «конвертах», должен знать, что не оформление в установленном законодательством порядке трудового договора является нарушением трудового законодательства, и в перспективе влечет за собой проблемы для работника.

Не оформляя в установленном законодательством порядке прием на работу работника, работодатель лишает его заслуженного пенсионного обеспечения. Период работы без оформления в установленном порядке трудовых отношений не будет включен в страховой стаж, что приведет в будущем к низкому размеру пенсии.

Работник не будет иметь права на выплату пособия по временной нетрудоспособности в случае несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, пособия на случай безработицы, права на получение ежегодного оплачиваемого отпуска, социальных гарантий, предусмотренных коллективным договором и локальными нормативными актами, действующими у работодателя.

Работник также лишается возможности получить банковский кредит, социальный налоговый вычет при приобретении квартиры, получении платного образования и платных медицинских услуг.

Обращаем внимание работодателей и работников на необходимость оформления трудовых отношений путем заключения трудовых договоров, недопущения фактов неформальной занятости.

В соответствии с частью 2 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Сложившаяся ситуация с использованием схем выплаты заработной платы «в конвертах» с целью занижения налогооблагаемой базы на особом контроле у Правительства Российской Федерации. Межведомственной комиссией при администрации города Новозыбкова выявляются работодатели, использующие труд граждан без официального оформления трудовых  отношений и не уплачивающих страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.  Однако решить эту проблему без участия самих работников, соглашающихся на неоформление законным образом трудовых отношений, и получающих заработную плату «в конвертах», очень сложно.

**Если Вам или Вашим знакомым, выплачивают зарплату «в конверте»,** работодатель уклоняется от заключения трудового договора, Вы можете обратиться по телефонам «горячей линии» в отдел экономики администрации города Новозыбкова  по телефону (48343) 3-37-31, e-mail: novozibkovadm@mail.ru,  а также в государственную инспекцию труда в Брянской области, расположенную по адресу: 241050, г. Брянск, ул. Красноармейская, д. 60, телефон горячей линии (4832)66-54-50,

(4832)66-49-09, e-mail: git32@mail.ru

Также, приглашаем Вас принять участие в анкетировании на официальном сайте администрации города Новозыбкова. [Анкета](http://kungur-adm.ru/files/economics/socially_economic_situation/nelegzan/doc_1460542984.doc) анонимна и Вы свободны в своих ответах.

**АНКЕТА**

**социального опроса «Неформальная занятость»**

1. **Характеристика работника:**

 пол: М \_\_\_\_\_ Ж \_\_\_\_

 возраст: до 21 года \_\_\_\_\_\_\_\_\_ от 22 до 35 лет \_\_\_\_

 от 36 до 60 лет \_\_\_\_\_ старше 61 года \_\_\_\_

 образование: среднее \_\_\_\_

 среднее профессиональное \_\_\_\_

 высшее \_\_\_

1. **Заключил ли работодатель с Вами трудовой договор?**

трудовой договор заключен \_\_\_\_\_

трудовой договор не заключен \_\_\_\_\_\_

заключен гражданско-правовой договор \_\_\_\_\_\_

1. **На Вас ведется трудовая книжка работодателем?**

ведется \_\_\_\_\_

не ведется \_\_\_\_\_

1. **Как вы получаете заработную плату?**

не официально \_\_\_\_\_

официально \_\_\_\_\_

частично официально \_\_\_\_\_\_

1. **Уровень заработной платы в месяц:**

В размере 6500 рублей и ниже \_\_\_\_\_\_\_ от 6500 рублей до 10 000 рублей \_\_\_\_\_\_

от 10 000 до 20 000 рублей \_\_\_\_\_\_\_ от 20 000 до 30 000 рублей \_\_\_\_\_

от 30 000 до 40 000 рублей \_\_\_\_\_\_\_ свыше 40 000 рублей \_\_\_\_\_

1. **Какими социальными гарантиями и компенсациями Вы пользуетесь?**

социальное страхование \_\_\_\_\_\_

ежегодные оплачиваемые отпуска \_\_\_\_\_\_\_

оплачиваемые больничные \_\_\_\_\_\_

оплачиваемые декретные отпуска (отпуск по уходу за ребенком) \_\_\_\_\_\_\_

дополнительные отпуска \_\_\_\_\_\_\_

дополнительные выплаты \_\_\_\_

1. **Вид деятельности предприятия и занимаемая должность:**

вид деятельности предприятия (напр., торговля, транспорт, строительство)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

занимаемая должность (напр., продавец, водитель, охранник)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Знаете ли Вы организации, где присутствует «неформальная занятость»
и «серая» заработная плата в конверте, укажите их:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации, местонахождение)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**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 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 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 гражданско-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (часть 2 статьи 15 ТКРФ).

2. 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). На территории Брянской области с 1 января 2016 года минимальная заработная плата составляет 6600 руб. (на уровне минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением между Правительством Брянской области, Общественной организацией Федерацией профсоюзов Брянской области и объединениями работодателей Брянской области о минимальной заработной плате в Брянской области на 2016 год).

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 Брянской области осуществляется Государственной инспекцией труда по Брянской области (г. Брянск, ул. Красноармейская, д. 60, тел. 8(4832) 66-49-09).

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