

«Официальное трудоустройство и своевременная выплата заработной платы» или что Вам необходимо знать о трудовой занятости и оплате труда?

Своевременная и полная выплата заработной платы является одной из основополагающих гарантий трудовых прав граждан. Однако, как показывает практика, случаи задержек при выплате заработной платы, а также неправомерных удержаний из заработной платы фиксируются по всей территории нашей страны.

Трудовой кодекс Российской Федерации обязывает работодателя выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, конкретные даты ее выплаты, как правило, фиксируются в локальных правовых актах организаций, например, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективного договора либо же в самом трудовом договоре, заключенном работником. Внимание стоит уделить «прозрачности» выплаты заработной платы – работодатель **обязан** выдать работнику расчетный лист с расшифровкой всех выплат и удержаний (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень оснований для удержаний заработной платы изложен в ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации. Незаконные удержания из заработной платы запрещены.

Стоит отметить, что работодатель несет материальную ответственность перед работником за несвоевременную выплату заработной платы. Таким образом, работник имеет право на денежную компенсацию за задержку заработной платы (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

За невыплату заработной платы работодатель несет ответственность:

- 1) материальную, предусмотренную ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) административную, предусмотренную ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях;
- 3) уголовную, предусмотренную ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Особое внимание уделяется оформлению официальных трудовых правоотношений между работником и работодателем и получению «белой» заработной платы.

«Белая» заработная плата – это полностью официальная заработная плата, которая, во-первых, выплачивается по трудовому договору, во-вторых, полностью отражается в бухгалтерском учете, в-третьих, с которой происходит уплата налогов и страховых взносов, в-четвертых, с которой работник получает все социальные гарантии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

«Серая» заработная плата – это частично официальная заработная плата, при которой, во-первых, часть заработной платы выплачивается официально по документам и часть заработной платы выплачивается неофициально (чаще всего, наличными денежными средствами в конверте), во-вторых, уплата налогов и страховых взносов производится только с официальной части заработной платы без учета неофициальной, в-третьих, социальные гарантии работника рассчитываются исходя из официальной части заработной платы, соответственно, работник защищен законом не в полной мере.

«Черная» заработная плата – это полностью неофициальная заработная плата, при которой, во-первых, письменный трудовой договор отсутствует либо имеет фиктивность, во-вторых, заработная плата выплачивается неофициально, в-третьих, уплата налогов и страховых взносов не производится, в-четвертых, социальные гарантии фактически отсутствуют, поскольку работник в таком случае не защищен законом.

Неформальная занятость и получение «черной» и «серой» заработной платы нарушают трудовые права работников и влекут негативные последствия как для работника, так и для работодателя. При получении неофициального дохода работник лишается социальных гарантий таких как формирование достойной пенсии, защиты прав и законных интересов в случае возникновения трудового спора и др.

Работодатель, выплачивающий заработную плату вне установленного учета, нарушает требования действующего трудового и налогового законодательства, что может повлечь дальнейшее привлечение к установленной законом ответственности, а именно:

- 1) налоговой, предусмотренной ст.ст. 122, 123 Налогового кодекса Российской Федерации;
- 2) административной, предусмотренной ст. 15.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях;
- 3) уголовной, предусмотренной ст.ст. 199, 199.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.

В то же время, работник, получающий «черную» и «серую» заработную плату, уклоняется от уплаты налогов и страховых взносов, что, в свою очередь, может стать поводом для привлечения его к уголовной ответственности, предусмотренной ст. 198 Уголовного кодекса Российской Федерации либо же к налоговой ответственности, предусмотренной ст. 122 Налогового кодекса Российской Федерации.

В целях защиты своих трудовых прав необходимо оформлять трудовые правоотношения между работником и работодателем исключительно на основании письменного трудового договора, составленного в двух экземплярах (первый экземпляр для работника, а второй – для работодателя).

В случае нарушения своих трудовых прав, граждане за защитой своих прав и интересов могут обратиться в Государственную инспекцию труда или прокуратуру в порядке обращений, либо же в суд в порядке подачи искового заявления.

Резюмируя вышесказанное, своевременная выплата заработной платы – это обязанность работодателя и неотъемлемая гарантия трудовых прав граждан, а легализация трудовых правоотношений и получение «белой» заработной платы – основа социальной защищенности и стабильности Вашего будущего.