**Уважаемые Работодатели!**

Честный бизнес в Ваших интересах!

Мы призываем работодателей к добровольному выходу из «тени». В условиях экономической нестабильности уход недобросовестными предпринимателями от налогообложения и социальной поддержки работников, усугубляет ситуацию, сокращает возможности государства по бюджетному софинансированию стабилизационных мероприятий, снижает потребительский спрос населения и, в конечном итоге, отрицательно скажется на самих же предпринимателях и их деятельности. Разумный предприниматель думает не о сиюминутной наживе, а о перспективах своего развития.  
Незнание законов не освобождает Вас от ответственности!

Работодатели используют различные формы ухода от налогообложения:   
не заключают трудовые договоры в письменной форме и не выплачивают по ним официальную заработную плату;

заключают трудовые договоры с оплатой в размере федерального МРОТ (5965 рублей), либо на неполный рабочий день, а фактически граждане работают в режиме полного рабочего времени, а зачастую и сверх нормы и получают более высокий, чем в договоре, размер заработка;

заключают договоры гражданско-правового характера, указывая в них символическую сумму оплаты за работу (2-3 тысячи рублей), и не предоставляя работникам социальные гарантии (оплачиваемые отпуска, больничные листы, отпуска по беременности и по уходу за ребенком до 3 лет, выплаты по несчастным случаям и инвалидности, отчисления в пенсионный фонд).

Хотелось бы обратить особое внимание предпринимателей, осуществляющих деятельность в сфере транспорта, торговли, общественного питания, бытовых и прочих услуг. Наибольшее количество обращений граждан поступает именно от работников данных сфер деятельности. В перечисленных сферах, где наемные работники осуществляют постоянную трудовую деятельность, должны заключаться именно трудовые, а не гражданские договоры.  В противном случае недобросовестным работодателям придется иметь дело с контрольно-надзорными органами либо случаями самозащиты работников в судах, переквалифицирующих гражданско-правовые договоры в трудовые. Тем более, что в этом году увеличились штрафы за не заключение трудового договора в письменной форме  либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения. Должностное лицо заплатит штраф 20 тысяч рублей,  юридическое лицо – до 100 тысяч рублей, при повторном нарушении – 200 тысяч рублей, индивидуальный предприниматель будет оштрафован в первый раз на 10 тысяч рублей, при повторном нарушении – на 40 тысяч рублей.   
Когда не могут заключаться договоры гражданско-правового характера (ГПХ).

1. Если работа имеет систематический, постоянный характер.
2. Если выполнение работы имеет длительный либо бессрочный временной промежуток.
3. Если работнику необходимо соблюдать режим труда (например, перевозка пассажиров маршрутными такси, продажа товара).
4. Если невозможно в договоре указать конкретных объемов выполняемых работ (услуг), а только перечень работ, либо постоянное, систематическое выполнение одних и тех же функций.
5. Если оплата за работу (услугу) установлена в зависимости от ее результатов (например, процент от выручки, оплата за отработанное время), вместо конкретной суммы оплаты за выполнение определенного объема работы (услуг).

Что нужно знать при установлении заработной платы в трудовом договоре.

1.    Работнику, отработавшему норму рабочего времени 40 часов в неделю, выплачивается зарплата не ниже прожиточного минимума населения в РБ – 7710 рублей (статья 133 Трудового кодекса РФ, обязательство работодателей г.Уфы по пункту 5.8 Территориального соглашения между городским объединением организаций профсоюзов, городским объединением работодателей и Администрацией ГО г.Уфа РБ на 2014-2016гг.).

2.    Заработная плата должна зависеть от уровня квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества, качества труда (статьи 129, 132 Трудового кодекса РФ). То есть заработная плата на уровне не ниже прожиточного минимума должна устанавливаться работникам низшей квалификации (уборщик, дворник), работникам более высокой квалификации – размеры оплаты труда должны быть выше прожиточного минимума.

3.    Заработная плата должна индексироваться в порядке, установленном в локальных нормативных актах организации, но не ниже процента роста потребительских цен (статья 134 Трудового кодекса РФ).

4.    Доля тарифной (окладной) части в составе заработной платы работников должна быть не менее 50% (пункт 5.11 Территориального трехстороннего соглашения ГО г.Уфа).

Стабильность доходов Ваших работников и предоставление им социальных гарантий, повысит их заинтересованность в улучшении результатов труда, а также потребительский спрос населения, что в конечном итоге положительно скажется на деятельности Вашего предприятия.

Разработано отделом трудовых и социальных отношений УКПиМС Администрации ГО г.Уфа РБ