**АНКЕТА**

**социального опроса «Скажем НЕТ неформальной занятости»**

**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 \_\_\_

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

трудовой договор заключен \_\_\_\_\_

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

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

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

ведется \_\_\_\_\_

не ведется \_\_\_\_\_

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

не официально \_\_\_\_\_

официально \_\_\_\_\_

частично официально \_\_\_\_\_\_

**5.Уровень заработной платы в месяц**

В размере 10000 рублей и ниже \_\_\_\_\_\_\_

от 10000 рублей до 15 000 рублей \_\_\_\_\_\_

от 15 000 до 20 000 рублей \_\_\_\_\_\_\_

от 20 000 до 30 000 рублей \_\_\_\_\_

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

свыше 40 000 рублей \_\_\_\_\_

**6.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 \_\_\_\_

**7.Вид деятельности предприятия и занимаемая должность**

вид деятельности предприятия (например: торговля, транспорт, строительство)

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

занимаемая должность (например: продавец, водитель, разнорабочий)

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_               (наименование организации, местонахождение)

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

Анкету необходимо направить на адрес электронной почты: krasavintryd@mail.ru

**Трудовой кодекс Российской Федерации**

**Статья 15. Трудовые отношения**

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается**.**

**Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора**

Трудовой договор - 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.

**Статья 67. Форма трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

**Статья 68. Оформление приема на работу**

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

**Не заключение трудового договора лишает работника права на:**

* трудовой стаж (страховой стаж) для расчета и назначения трудовой пенсии по старости;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда:
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами:
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**ЛЕГАЛИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Обращаем внимание работодателей,** выплачивающих зарплату «в конверте», что своими действиями: | **Обращаем внимание работников,** если Вы получаете зарплату «в конверте», то Вы должны знать, что: |
| 1) Вы лишаете своих работников перспектив быть обеспеченными в старости | 1) Вы лишаетесь возможности: оплаты больничных листов, пособия по безработице; отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста; выходного пособия при увольнении по сокращению штата |
| 2) Вы не даете им возможности воспользоваться средствами социальной защиты в настоящем | 2) Вы не сможете получить социальный или имущественный налоговый вычет на покупку жилья или социальный налоговый вычет за обучение и лечение |
| 3) Вы лишаете их возможности улучшить свои жилищные условия путем ипотечного кредитования | 3) Вы не сможете воспользоваться жилищной субсидией |
| 4) Вы нарушаете налоговое законодательство, так как, выплачивая заработную плату « в конверте», Вы умышленно занижаете налоговую базу по налогу на доходы физических лиц | 4) Вы не сможете рассчитывать на достойное обеспечение в старости в виде достойной пенсии. |
| 5) Вы рискуете получить дисквалификацию и лишиться права занимать руководящие должности. |  |

**Кодекс Российской Федерации**

 **об административных нарушениях**

**Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Гражданин*** | ***Должностное лицо*** | ***Предприниматель*** | ***Юридическое лицо*** |
| **1.Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27 Кодекса российской Федерации об административных правонарушениях** |
|   | предупреждение или административный штраф1000-5000 руб. | предупреждение или административный штраф1000-5000 руб. | предупреждение илиадминистративный штраф30000-50000 руб. |
| **2.Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор)** |
| административный штраф3000-5000 руб. | административный штраф10000-20000 руб. |   |   |
| **3.Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем** |
|   | административный штраф10000-20000 руб. | административный штраф5000-10000 руб. | административный штраф50000-100000 руб. |
| **4.Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение** |
|   | административный штраф10000-20000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет | административный штраф10000-20000 руб. | административный штраф50000-70000 руб. |
| **5.Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 2 и 3 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение** |
| административный штраф5000 руб. | дисквалификация на срок от одного года до трех лет | административный штраф30000-40000 руб. | административный штраф100000-200000 руб. |