**Зарплата в конвертах. Хто більше втрачає – держава чи громадянин?**

Буває, що під час працевлаштування недобросовісні роботодавці пропонують офіційну мінімальну зарплату, а надбавки та премії у конверті. «Ну і що?», – можете сказати Ви. Здавалося б, кошти все-таки доходять до працівника. Не робіть поспішних висновків! У такому випадку розмір «сірої» заробітної плати буде більшим, ніж сума податкових відрахувань та соціальних внесків, які мали б виплачуватися з «білої» зарплати. Роботодавець, виступаючи в ролі податкового агента працівника, утримує та перераховує до відповідних фондів із заробітної плати такі податки: єдиний соціальний внесок (далі – ЄСВ), податок на доходи фізичних осіб та військовий збір. Окремо варто зупинитися на сплаті роботодавцем ЄСВ, що включає в себе відрахування до всіх «соціальних фондів» та є передумовою для отримання виплати застрахованим особам матеріального забезпечення у разі настання відповідних випадків, який надалі розподіляється у встановлених пропорціях між наступними фондами:

- Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності;

- Фонд соціального страхування на випадок безробіття;

- Пенсійний фонд.

Кожен хоча б один раз у житті потрапляв у ситуацію, коли через хворобу не мав можливості працювати протягом певного періоду часу. У випадку неофіційного працевлаштування роботодавець взагалі може не здійснювати жодних виплат, мотивуючи це тим, що робота не виконувалася, тому немає за що платити. При офіційному працевлаштуванні така особа має право на отримання допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, яка визначається у відсотках до середньої заробітної плати. Окрім того, це стосується допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, а також виплат по безробіттю, які забезпечуються службою зайнятості та напряму залежать від розміру доходу, який раніше мала така особа. Не варто забувати про пенсію, розмір якої значною мірою залежатиме від розміру заробітної плати.

**Хто може перевірити роботодавця і застосувати до нього санкції?**

Провести перевірку щодо дотримання норм трудового законодавства, а також застосувати фінансові (штрафні) санкції до роботодавців зможуть:

- Державна служба з питань праці;

- органи місцевого самоврядування;

- Державна фіскальна служба (у частині сплати податків).

І також сам працівник, який насамперед має бути зацікавлений в офіційній оплаті праці.

**Санкції, які можуть бути застосовані до роботодавця**

Роботодавцям, які виплачують заробітну плату в конвертах та неофіційно працевлаштовують робітника, загрожують величезні штрафи, оскільки це є порушенням трудового та податкового законодавства. Наприклад, престижному автосалону в Івано-Франківську нарахували 0,5 мільйона гривень штрафу, а швейній фабриці з Хмельницької області 111 690 гривень за кожного непрацевлаштованого працівника.

Юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, згідно зі статтею 265 Кодексу законів про працю (КЗпП) несуть фінансову відповідальність у таких розмірах. Для розрахунку суми штрафу у гривнях беремо мінімальну зарплату, яка встановлена на 1 січня 2019 року, а саме 4173 гривні:

*30 мінімальних зарплат*(125 190 грн) – за допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків;

*10 мінімальних зарплат*(41 730 грн) – за кожного працівника при недотриманні мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, якщо не сплатите роботи у нічний час, роботу у вихідний або святковий день, понаднормову роботу тощо);

*3 мінімальні зарплати*(12 519 грн) – за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі;

*3 мінімальні зарплати* (12 519 грн) – за недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні;

*1 мінімальна зарплата* (4 173 грн) – за порушення інших вимог трудового законодавства, крім зазначених вище. До цього виду штрафу відноситься і штраф за неподання або несвоєчасне подання повідомлення про прийняття працівника на роботу.

Проте за одне і те саме порушення трудового законодавства роботодавець може нести як адміністративну, так і кримінальну відповідальність.

Зауважу, що до кримінальної відповідальності роботодавець може бути притягнутий тільки за рішенням суду, а відкрити кримінальну справу можуть правоохоронні органи після звернення громадян, чиї права порушені, або контролюючих органів, які виявили факт порушення.

**Куди звертатись у разі порушення?**

Поскаржитись на порушення трудових прав можна до Державної служби України з питань праці або до її територіальних управлінь, які є у кожній області.

Також необхідно звертатись до органів Національної поліції з заявою щодо порушення Ваших трудових прав.

Якщо Ваші трудові права порушуються, звертайтесь до правопросвітницького проекту Міністерства юстиції України «Я МАЮ ПРАВО!» 0800 213 103. Тут Ви зможете отримати не тільки фахову юридичну консультацію, але й безкоштовні послуги адвоката від держави для захисту прав у суді.

Захищайте свої права з Мін’юстом!