

## ПАМЯТКА ПО ВОПРОСАМ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**«Положительная сторона неформальной занятости».**

**Легализация трудовых отношений предполагает:** официальное трудоустройство (заключение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации); ежемесячные налоговые исчисления во внебюджетные фонды и в местный бюджет.



**«Отрицательная сторона неформальной занятости».**

**Отсутствие официального трудоустройства работников!**

«Требуйте у работодателя официально оформленную заработную плату! Думайте о своём будущем!»

Для работодателя +	Для работодателя -	Для работника +	Для работника -
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Хорошая деловая репутация, положительный имидж социально ответственного работодателя.</li> <li>+ Право требовать от работника исполнения определённой трудовой функцией, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующего в пределах той или иной организации (предприятия).</li> <li>+ Возможность привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. В некоторых случаях - возможность привлечения к гражданско-правовой и административной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Административные штрафы</li> <li>- Невозможность участия в государственных программах, государственной поддержке.</li> <li>- Невозможность получать займы, кредиты и др.</li> <li>- Невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Достойные условия труда (рабочее место, оборудованное в соответствии с трудовым договором и требованиями безопасности).</li> <li>+ Получение официальной заработной платы, своевременно и в полном объеме.</li> <li>+ Осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами.</li> <li>+ Ежегодный оплачиваемый отпуск.</li> <li>+ Государственное пенсионное обеспечение.</li> <li>+ Получение гарантированных государством выплат при:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) увольнении в связи с ликвидацией организации (предприятия), сокращением численности или штата работников;</li> <li>2) направлении в командировочную поездку;</li> <li>3) временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья;</li> <li>4) временном простое;</li> <li>5) прохождении медицинского осмотра;</li> </ol> </li> <li>+ Получение пособия по беременности и родам.</li> <li>+ Получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Условия труда, продолжительность рабочего дня, дополнительные обязанности, не соответствующие нормам трудового законодательства.</li> <li>- Не перечисляются страховые взносы во внебюджетные фонды.</li> <li>- Отсутствие каких-либо государственно-социальных гарантий (оплаченного листа временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска, достойной пенсии и т.п.).</li> <li>- Увольнение без объяснения причин и выплат.</li> <li>- Минимальный размер пособия по безработице (отсутствие трудовой деятельности, условия которой подтверждаются справкой о средней заработной плате).</li> <li>- Оказывается невозможным доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю.</li> </ul>