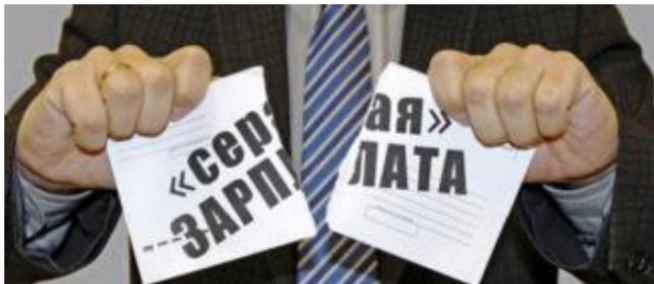


ПАМЯТКА ПО ВОПРОСАМ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

«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 -
+ Хорошая деловая репутация, положительный имидж социально ответственного работодателя. + Право требовать от работника исполнения определённой трудовым договором трудовой функции, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующего в пределах той или иной организации (предприятия). + 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.	- Административные штрафы - Невозможность участия в государственных программах, государственной поддержке. - Невозможность получать займы, кредиты и др. - Невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.	+ Достойные условия труда (рабочее место, оборудованное в соответствии с трудовым договором и требованиями безопасности). + Получение официальной заработной платы, своевременно и в полном объеме. + Осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами. + Ежегодный оплачиваемый отпуск. + Государственное пенсионное обеспечение. + Получение гарантированных государством выплат при: 1) увольнении в связи с ликвидацией организации (предприятия), сокращением численности или штата работников; 2) направлении в командировочную поездку; 3) временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья; 4) временном простое; 5) прохождении медицинского осмотра; + Получение пособия по беременности и родам. + Получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.	- Условия труда, продолжительность рабочего дня, дополнительные обязанности, не соответствующие нормам трудового законодательства. - Не перечисляются страховые взносы во внебюджетные фонды. - Отсутствие каких-либо государственно-социальных гарантий (оплаченного листа временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска, достойной пенсии и т.п.). - Увольнение без объяснения причин и выплат. - Минимальный размер пособия по безработице (отсутствие трудовой деятельности, условия которой подтверждаются справкой о средней заработной плате). - Оказывается невозможным доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю.



ПАМЯТКА

РАБОТОДАТЕЛЮ

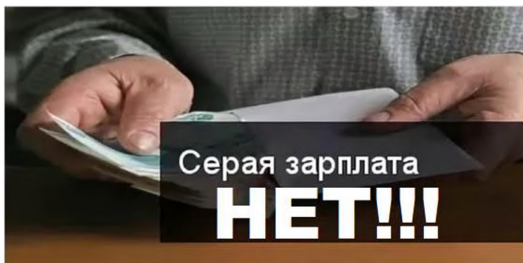
О ПОВЫШЕНИИ

ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ

К ЛЕГАЛЬНОМУ

ОФОРМЛЕНИЮ

ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (ст. 16 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, **не допускается** (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

Заработная плата должна выплачиваться работнику не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133, 136 ТК РФ).

Оплата труда человека, официально работающего по трудовому договору – это «белая» зарплата. С нее уплачиваются все налоги и взносы во внебюджетные фонды: ПФР, ФСС и ФОМС.

«Серая» зарплата – это оплата труда официально устроенного человека, которая частично (как правило, меньшая часть) проводится в документах и выдается по ведомости, а оставшаяся часть выдается «в конверте».

«Черная» зарплата – это заработок работника, который нигде не учитывается и не указывается в бухгалтерских документах. Работник, получающий «черную» зарплату, не устроен официально, то есть работает без оформления соответствующих документов о трудоустройстве. У него отсутствуют перечисления в бюджет и внебюджетные фонды налога на доходы физических лиц и страховых взносов, не учитывается страховой стаж.

«Серые» и «черные» зарплаты являются незаконными и фактически лишают человека будущей пенсии и социальной защищенности.

«Минусы» неформальной занятости для работодателя:

- Невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.



- Риск проведения проверок со стороны контрольно-надзорных органов, органов прокуратуры
- Наличие судебных издержек при подаче работником иска о нарушении его трудовых прав.