**ПАМЯТКА**

**о рисках работника при неформальной занятости**

Одним из распространенных проявлений неформальной занятости может быть подмена трудовых отношений гражданско-правовыми – когда с гражданином оформляется гражданско-правовой договор (договора подряда, оказания услуг, выполнения работ).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ПРИЗНАКИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

ПРИ ГРАЖДАНСКО - ПРАВОВОМ ДОГОВОРЕ:

- для выполнения работы исполнитель может привлечь третьих лиц.

- гражданин (исполнитель) выполняет конкретное задание Заказчика, может выполнять разовые поручения

- исполнитель сам определяет порядок выполнения возложенных на него обязанностей и за свой счет.

- исполнитель получает вознаграждение. Оплата за результат.

ПРИ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ:

- работник выполняет работу лично.

- работник выполняет работу по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием.

- работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у работодателя; соблюдает режим рабочего времени.

- работник получает заработную плату в установленные сроки, не реже чем 2 раза в месяц.

Оплата за труд.

ВАЖНО! При неформальной занятости официальные трудовые отношения не оформляются, трудовой договор в письменной форме не заключается. Трудовая занятость действует только лишь на основе устных договоренностей.

Люди, работающие без официально оформленных трудовых отношений, находятся в уязвимом положении.

Граждане, работающие без оформления трудового договора, не могут подтвердить официально трудовой стаж и как следствие страховой стаж необходимый для начисления пенсии. С их заработка не осуществляется перечисление страховых взносов на формирование страховой пенсии.

Работодатель, не оформляя трудовые отношения с работником, уклоняется от уплаты страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (единовременная в случае смерти застрахованного, ежемесячные страховые выплаты).

Не имея оформленных в установленном законодательством порядке трудовых отношений, граждане несут следующие риски:

- гражданин может не получить оплату за труд в случае любого конфликта с работодателем;

- не предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и соответственно не получает отпускные,

- не оплачивается листок нетрудоспособности;

- не оплачивается в полном объеме расчет при увольнении (компенсация за отпуск не будет начислена).

Обращаем внимание работодателей и работников на необходимость легального оформления трудовых отношений путем заключения трудовых договоров, недопущения фактов неформальной занятости.

В случае отказа работодателя от оформления трудовых отношений и иных нарушений трудового законодательства граждане могут обратиться:

- в Государственную инспекцию труда в Саратовской области (адрес: 410005, г. Саратов, ул. 1-ая Садовая, 104, телефон «горячей линии» 32-51-41**,**[http://git64.rostrud.ru](http://git64.rostrud.ru/))