**Памятка по легализации трудовых отношений**

Снижение неформальной занятости и легализация трудовых отношений – задача, решение которой приобретает сегодня особую значимость для всего населения.

Неформальная занятость - вид трудовых отношений, основанных на устной договоренности, без заключения трудового договора.

Кроме обязанности оформить трудовой договор (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), работодатель должен выполнить ряд действий:

- оформить приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ);

- заполнить трудовую книжку работника (ст. 66 ТК РФ);

- провести предварительный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 69 ТК РФ);

- провести инструктаж по охране труда (ч. 2 ст. 212).

В ряде случаев стороны трудового договора в нарушение закона намеренно не оформляют трудовой договор, чтобы скрыть факт трудоустройства работника и получение им зарплаты, в целях неуплаты налогов, задолженностей и по другим причинам. Однако, уклонение работодателей от заключения трудовых договоров является одним из наиболее существенных нарушений прав граждан, поскольку влечет за собой невозможность реализации ими предусмотренных законом гарантий.

Очевидным «минусом» неформальной занятости является нестабильность трудовых отношений (риск увольнения по инициативе работодателя в любой момент и без выплаты расчета) и отсутствие у работника каких бы то ни было социальных гарантий, перспектив профессионального роста.

В случае возникновения конфликтных ситуаций и нарушений работодателем данных ранее обещаний, например, по сумме заработной платы, либо невыплаты и (или) задержки выплаты заработной платы, доказать вину работодателя и восстановить права работника практически невозможно. То есть велик риск отсутствия оснований для обращения в суд за защитой трудовых прав.

Работникам стоит помнить, что при официально неоформленных трудовых отношениях, в том числе применении «серых схем» выплаты заработной платы:

* работник не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний: при наступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
* работник лишает себя возможности получать оплачиваемые больничные листы в период временной нетрудоспособности, оформление отпуска по беременности и родам, и отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата;
* у работника отсутствуют доплаты за вредные (опасные) условия труда, работу в выходные и праздничные дни, в ночное время, сверхурочные часы;
* работник не сможет получить социальный или имущественный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;
* работодатель не перечисляет соответствующие суммы в Пенсионный фонд, что в будущем приведет к назначению более низких размеров пенсии и малообеспеченности работника в пожилом возрасте, поскольку не формируются трудовой стаж и пенсионные накопления;
* не идет страховой стаж, в том числе льготный, который установлен для ряда категорий работников, в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.