

## Легализация трудовых отношений

---

### Уважаемые руководители организаций, индивидуальные предприниматели!

Призываем Вас соблюдать трудовое законодательство, проявить социальную ответственность и оформить трудовые отношения с работниками, не подвергая себя риску привлечения к установленной законом ответственности.

В масштабах государства неформальная занятость ведет к не дополучению страховых выплат, налогов, ограничивая возможность развития государственной социальной политики.

Но полностью искоренить проявления неформальной занятости возможно лишь с помощью самих участников трудовых отношений – работников и работодателей, от их гражданской позиции зависит эффективность этой работы.

### Зачем нужен трудовой договор

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации при приеме на работу необходимо обязательное заключение трудового договора. Именно трудовой договор определяет законность трудовых взаимоотношений между работником и работодателем. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- характер работы, условия труда на рабочем месте;
- условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- гарантии и компенсации за работу во вредных или опасных условиях труда в случае, если работник принимается на работу в такие условия;

- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Осуществление трудовой деятельности без оформления трудового договора приводит к серьезным негативным последствиям:

- не получить заработную плату в случае любого конфликта с работодателем;
- не получить отпускные, расчет при увольнении;
- не получить (или получить не в полном объеме) оплату листка нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- полностью лишится социальных гарантий, связанных с сокращением численности, простоем и др.;
- отказ в получении социальных и имущественных налоговых вычетов при приобретении жилья, получении образования, лечения и многое другое;
- в случае возникновения между работником и работодателем трудового спора по факту невыплаты заработной платы, расчета при увольнении и т. д., работнику придется доказывать факт трудовых отношений в суде.

Работник вправе:

- потребовать от работодателя официально оформить трудовые отношения, выдать на руки экземпляр трудового договора, предоставить копии документов, связанных с трудоустройством и работой (копии приказов о приеме на работу, переводах, увольнении, справки о средней заработной плате и др.);
- обратиться к работодателю с письменным заявлением об оформлении трудового договора с указанием реального размера заработной платы, внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу, погашении задолженности по налогам и страховым взносам.