**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);