**Памятка рисков 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).