**Меры по легализации трудовых отношений**

Легализация трудовых отношений в нашей стране представляет собой особую процедуру, которая состоит из целого комплекса самых различных мероприятий. Как известно, проблема неофициального трудоустройства действительно стоит в государстве достаточно остро. Именно поэтому изменить текущую ситуацию может только системный подход и многочисленные усилия.

В последние годы в действующие законодательные нормы РФ были внесены некоторые важные изменения. Многие из них были связаны именно с легализацией современных профессиональных отношений в нашей стране.

Если говорить об основных мерах, которые применяются для легализации, к ним можно отнести следующие:

1. Ужесточение существующих мер ответственности для работодателей, которые избегают исполнения собственных обязательств по заключению официальных трудовых договоров с новыми сотрудниками. Как известно, за данное нарушение виновному лицу будет грозить денежный штраф. Теперь максимальный размер такого взыскания для юридического лица составляет 100 000 рублей.
2. Установление ответственности и в отношении самих сотрудников, которые соглашаются на исполнение своих профессиональных обязательств без предварительного подписания официального трудового договора. Теперь вина может быть возложена и на самих подчиненных. Наказание в данном случае также будет выражено в виде установления денежного штрафа. Размер взыскания для сотрудника может достигать 5000 рублей.
3. Внесение изменений в существующий порядок регулирования трудовой деятельности сотрудников, которые исполняют свои должностные функции в дистанционном режиме. Действующие нормы устанавливают, что с такими служащими должен быть заключен полноценный трудовой договор, в который вносится вся важная информация относительно трудовой деятельности, а также иные условия.

**Основные преимущества легализации трудовых отношений в РФ**

Преимуществ легализации трудовых отношений действительно много:

 Если говорить о работодателе, для него наиболее значимыми будут являться следующие плюсы:

- возможность предъявления к сотруднику официальных требований относительно надлежащего исполнения его профессиональных обязанностей в соответствии с действующим договором и иными документами;

- наличие законного права на привлечение сотрудников к дисциплинарной, а также материальной ответственности за различные нарушения;

- наличие положительной репутации «серьезного» работодателя и надежной организации. Это, в свою очередь, поможет работодателю привлечь действительно грамотных и опытных специалистов;

- дополнительные возможности по участию в различных программах государственной поддержки и т.д.

 Что же касается сотрудников, для них легализация трудовых отношений характеризуется такими важными преимуществами, как:

- наличие уверенности в получении регулярной заработной платы за собственный труд;

- приложение усилий для роста будущей пенсии;

- получение социального пакета – полностью оплачиваемых отпусков, больничных листов и т.д.;

- наибольшие шансы получения кредита при обращении в банковское учреждение;

- возможность предъявления работодателю официальных претензий в том случае, если определенные действия начальника либо проявленное с его стороны бездействие нарушили законные права и интересы подчиненного;

- возможность ухода в оплачиваемый декретный отпуск, а также в последующий отпуск по уходу за родившимся ребенком.