



**ВНИМАНИЮ
БЕЗРАБОТНЫХ
ГРАЖДАН!**

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Телефоны Горячей линии:

8 (861) 991-09-55 Государственная инспекция труда в Краснодарском крае

8 (861) 210-70-50 Министерство экономики Краснодарского края

8 (861) 252-33-15 Министерство труда и социального развития Краснодарского края

8 (86158) 3-24-76 отдел экономики администрации муниципального образования Тбилисский район

8 (86158) 3-26-32 ГКУ КК «Центр занятости населения Тбилисского района»

**скажи
нет!**
зарплате в
КОНВЕРТЕ

**Только с белой
зарплаты:**

- работодатель уплачивает за Вас страховые взносы в систему обязательного пенсионного страхования;
- формируется Ваша будущая пенсия.





ПАМЯТКА

о порядке защиты трудовых прав работающих граждан в случаях невыплаты заработной платы, выплаты заработной платы в «конвертах», ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также не оформлении трудовых договоров

Согласно части 1 статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Нарушением трудовых прав является:

1. Несвоевременная выплата заработной платы;
2. Выплата заработной платы в «конвертах»;
3. Оплата труда ниже размера минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с 01.01.2022 года составляет 13890 руб.).

Если трудовые права нарушены, Вы вправе обратиться:

в *прокуратуру* по месту нахождения работодателя (адрес Прокуратуры Тбилисского района: 352360, Краснодарский край, ст.Тбилисская, ул.Октябрьская, 186, тел. 8(86158) 3-26-33, адрес в интернете: <http://prokuratura-krasnodar.ru>);

в *государственную инспекцию труда в Краснодарском крае* номер телефона «горячей линии» – 8(861)-991-09-55;

в *министерство труда и социального развития Краснодарского края*, номер телефона «горячей линии» 8(861)-252-33-15);

в *администрацию муниципального образования Тбилисский район* по месту нахождения работодателя, тел. 8(86158) 3-24-76.

**Телефон «горячей линии»
министерства экономики Краснодарского края:
8 (861) 210-70-50**

Алгоритм легализации трудовых взаимоотношений.

Оформление приема на работу.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с **правилами** внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Испытательный срок.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Общие основания прекращения трудового договора.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Прекращение срочного трудового договора.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

ОТЧЕТНОСТЬ ИП С РАБОТНИКАМИ В НАЛОГОВОЙ, ПФР И ФСС.

Всю отчетность индивидуального предпринимателя, у которого есть наемные работники, можно разделить на три вида:

- отчетность в налоговую службу (ФНС);
- отчетность в Пенсионный фонд (ПФР);
- отчетность в Фонд социального страхования (ФСС).

Согласно действующему налоговому календарю, установлены следующие сроки сдачи отчетности:

В ФНС подается:

1. Отчет 6-НДФЛ - ежеквартальный отчет, за год необходимо включить справку 2-НДФЛ годовую. Отчет сдается по итогам квартала – не позднее последнего дня месяца, следующего за отчетным периодом, по итогам года – не позднее 1 апреля.
2. Расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам в ПФР и ФФОМС за работников (форма РСВ) - по итогам каждого квартала не позднее 20 числа (для электронной формы отчетности) и 15 числа (для бумажной формы) 2-го месяца следующего квартала.
3. Ведение персонифицированного учета необходимо отражать в 3 разделе формы РСВ.

В ПФР подается:

1. Ежемесячный отчет СЗВ-М в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным.

2. Ежегодный отчет СЗВ-СТАЖ предоставляется в срок до 1 марта, года следующего за отчетным. Существует дополнительный срок подачи СЗВ-СТАЖ. Если в организации или ИП имеется работник, планирующий в ближайшее время выход на пенсию, то СЗВ-СТАЖ необходимо сформировать на конкретного работника и предоставить в ПФР в течение 3-х календарных дней с даты получения заявления от работника о предоставлении отчета по форме СЗВ СТАЖ.
3. В ПФР СЗВ-ТД сдается не позже следующего дня принятия или увольнения (кадровое перемещение).

В ФСС подается:

Расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам в ФСС за работников (форма 4-ФСС) — по итогам каждого квартала (но не позднее 25 числа -для электронной формы и 15 числа — для бумажной формы) 1-го месяца следующего квартала.

Страховые взносы: размеры и порядок уплаты С суммы начисленной зарплаты работодатель должен посчитать и перечислить страховые взносы за работника. Причем все виды взносов работодатель должен делать за свой счет, а не удерживать с сотрудника.

За штатных сотрудников, нанятых по трудовому договору, отчисляют взносы на следующие виды страхования:

- пенсионное. Ставка в 2018 году – 22% от начисленной зарплаты. Если в течение календарного года сумма начислений работника превысит 1 021 000 рублей, то до конца года ставка снижается до 10%.
- медицинское. Ставка – 5,1%.
- на случай временной нетрудоспособности и материнства (или социальное страхование) – 2,9%. Если в течение календарного года начисления работника превысят сумму в 815 тысяч рублей, то до конца года последующие начисления взносами на этот вид страхования не облагаются.
- от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Ставка зависит от класса профессионального риска и колеблется от 0,2 до 8,5%. Класс риска присваивают в ФСС по основному виду деятельности. Лимиты и ставки могут меняться, не забывайте уточнять информацию по текущему году.

Если сотрудник нанят не по трудовому договору, а по гражданско-правовому договору на оказание услуг, выполнение работ, то обязательны лишь отчисления на пенсионное и медицинское страхование. Остальные виды взносов работодатель платит по желанию, если пропишет это в договоре.

Взносы на пенсионное, медицинское и социальное страхование перечисляют в налоговую инспекцию, а на страхование от несчастных случаев – в отделение ФСС.

Срок перечисления для всех взносов – до 15 числа месяца, следующего за месяцем начисления.

Пример расчета взносов:

Штатному сотруднику начислили заработную плату за месяц в сумме 43 тысячи рублей. Предположим, что работодатель платит взносы от несчастных случаев по наименьшему классу риска по ставке 0,2%.

Работодатель должен перечислить за этого сотрудника взносы:

1. На пенсионное страхование:
 $43\ 000 \times 22\% = 9\ 460$ рублей.

2. На социальное страхование:
 $43\ 000 \times 2,9\% = 1\ 247$ рублей.

3. На медицинское страхование:
 $43\ 000 \times 5,1 = 2\ 193$ рубля.

4. На страхование от несчастных случаев:
 $43\ 000 \times 0,2\% = 86$ руб.

Итого 12 986 рублей.

Реквизиты ИФНС:

ИНН 2313019317; КПП 231301001; ОКТМО 03649419

ЮЖНОЕ ГУ БАНКА РОССИИ г. Краснодар

БИК 010349101

Р/с **40101810945370000010**

УФК по Краснодарскому краю (МРИ ФНС России №5 по Краснодарскому краю)

КБК по видам налогов:

- на пенсионное страхование – 182 1 02 02010 06 1010 160;
- на социальное страхование – 182 1 02 02090 07 1010 160;
- на медицинское страхование – 182 1 02 02101 08 1013 160;
- на страхование от несчастных случаев – 393 1 02 02050 07 1000 160.

Срок и периодичность выплаты заработной платы.

Согласно статье 136 Трудового кодекса РФ зарплату сотрудникам нужно платить не реже, чем 2 раза в месяц, и промежуток между двумя платежами не должен быть больше 15 дней. Если аванс в организации выдают 20 числа, то основную часть нужно выдать не позже 5 числа следующего месяца.

Полностью рассчитаться с сотрудником по заработной плате за отработанный месяц работодатель должен не позднее 15 числа следующего месяца.

Размер выплаты за первую половину месяца (аванса) в идеале должен соответствовать фактически отработанному времени.

При этом целесообразно прописать во внутренних документах работодателя минимальный размер аванса. К примеру, можно предусмотреть, что аванс выплачивается с учетом фактически отработанного времени, но не менее 1000 руб. Тогда, даже если всю первую половину месяца сотрудник не работал (был в отпуске или на больничном), требование выплаты заработка дважды в месяц будет соблюдено.

За нарушение сроков выплаты зарплаты на работодателей могут наложить штраф. Для компаний это будет от 30 до 50 тысяч рублей, плюс отдельно от 10 до 20 тысяч рублей на директора или главбуха. Штраф для предпринимателя – от 1 до 5 тысяч рублей.

За повторное нарушение организацию оштрафуют на сумму от 50 до 100 тысяч рублей, директора или главбуха на 20-30 тысяч рублей, предпринимателя – на 10-30 тысяч.

Кроме штрафа, работодатель-нарушитель должен заплатить сотруднику компенсацию за просрочку. Компенсацию считают исходя из 1/150 ставки рефинансирования за каждый день задержки.

Может ли зарплата работника быть меньше МРОТ?

Не может, если работник полностью отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности). За нарушение этого правила работодателю грозят штрафы.

Работодатель для консультации, может обратиться:

- в отдел по труду **ГКУ КК «ЦЗН Тбилисского района»** по адресу: ст. Тбилисская, ул. Красная, 134, или задать вопрос по телефону 8-86158-326-32;

- в **МБУ «Тбилисский центр поддержки предпринимательства»** по адресу: ст. Тбилисская, ул.Новая, 7 «Б» или задать вопрос по телефону 8-86158-320-89.

Уважаемые жители Тбилисского района!

Если вы проработали более трех дней, а работодатель не спешит подписывать с Вами трудовой договор, оформлять приказ о приеме на работу, не требует предоставить трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, то Ваши трудовые права нарушены.

Не соглашайтесь на работу без оформления трудового договора в письменной форме или на выплату заработной платы неофициально (в конвертах)! Соглашаясь на выплату «серой» зарплаты, Вы не только лишаете себя всех гарантированных государством выплат, но и рискуете не получить зарплату вовсе.



Если ваши права нарушены, обращайтесь по телефонам «горячей линии»:

8 (861) 257-13-70, 8 (861) 252-33-15 Министерство труда и социального развития Краснодарского края

8 (86158) 3-26-32 ГКУ КК «Центр занятости населения Тбилисского района»

8 (86158) 3-24-76 администрация муниципального образования Тбилисский район

Неформальная занятость.

Неформальную занятость можно определить как «любые виды трудовых отношений, основанные на устной договоренности». Не секрет, что некоторые работодатели в целях экономии и ухода от налоговых и других обязательных платежей, принимая работника, отказывают ему в оформлении трудовых отношений, не заключая с ним трудовой договор, платят зарплату в конвертах.

Соглашаясь работать неформально, работник рискует:

- получать заниженную оплату труда или не получить ее совсем
- не получить отпускные или вовсе не пойти в отпуск
- не получить оплату листка нетрудоспособности
- полностью лишиться социальных гарантий, связанных с сокращением, обучением, рождением ребенка и прочими ситуациями
- получить отказ в расследовании несчастного случая на производстве
- не получить расчет при увольнении
- не получить налоговые вычеты на приобретение жилья
- получить отказ в выдаче необходимого ему кредита
- с его зарплаты не будут осуществляться пенсионные начисления
- не учитывается стаж работы.

На основании статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр остается у работодателя, другой передается работнику. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). В течение трех рабочих дней после заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу и в течение пяти дней внести запись в трудовую книжку.

Так же хочется напомнить об ответственности за нарушение трудового законодательства:

часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ - Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «ЦЗН Тбилисского района» в целях информирования населения о необходимости заключения трудовых договоров при устройстве на работу, недопустимости неформальной занятости ежемесячно проводит Дни открытого письма: информация о проведении Дня размещается на сайте ЦЗН и районном сайте. В этот день любой человек, будь то работник или работодатель, может обратиться в отдел по труду по адресу: ст. Тбилисская, ул. Красная, 134, или задать вопрос по телефону 3-26-32.

Неформальная занятость: последствия для работника и ответственность работодателя

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

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ).

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 ТК РФ); выполнить иные действия, предусмотренные трудовым законодательством.

При неофициальном трудоустройстве гражданина работодатель не выполняет все эти действия.

Отсутствие письменного трудового договора увеличивает риски ущемления трудовых прав работника, которые работодатель должен ему предоставить в ходе осуществления трудовых отношений, например, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством и другие. К очевидным «минусам» неформальной занятости относятся нестабильность трудовых отношений и отсутствие у работника каких бы то ни было социальных гарантий, перспектив профессионального роста.

Неоформленные официально трудовые отношения влекут за собой серьезные последствия как для работника, так и для работодателя.

В случае возникновения конфликтных ситуаций и нарушений работодателем данных ранее обещаний, например, по сумме заработной платы, доказать вину работодателя и восстановить права работника практически невозможно.

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, 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;

-работник не сможет получить социальный или имущественный налоговый вычет по 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;

-не идет страховой стаж, в том числе льготный, который установлен для ряда категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.

Соглашаясь на выполнение работы без официального оформления трудовых отношений, работник не только неуважительно относится к себе, отказываясь от социальной защиты, но и к своим детям и родителям, позволяя работодателю уйти от перечисления обязательных налогов и сборов, либо перечислять их в неполном объеме.

Ответственность работника

Обязанность по уплате НДФЛ (13% от зарплаты) лежит на самих гражданах, и тот факт, что работодатель по каким-то причинам его не перечислил, не освобождает работников от ответственности. Работник, получивший доход, с которого не был удержан работодателем налог, обязан самостоятельно в срок до 30 апреля следующего года задекларировать такой доход по месту своего жительства и до 15 июля самостоятельно уплатить его. В противном случае он несет ответственность: штраф в размере 5 % от неуплаченной суммы налога, подлежащей уплате на основании этой декларации, за каждый полный или неполный месяц со дня, установленного для ее предоставления, но не более 30% указанной суммы и не менее 1 тыс. руб. (п. 1 ст. 119 НК РФ), а также уголовная ответственность – штраф до 500 тыс. руб. до лишения свободы на срок до трех лет.

Ответственность работодателя

В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ фактическое допущение к работе без заключения трудового договора, уклонение работодателя от оформления трудового договора заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, влечет административную ответственность работодателя в размере от 20 до 100 тысяч рублей.

Неуплата НДФЛ и страховых взносов также влечет ответственность работодателя: налоговый орган может потребовать удержать НДФЛ с работников, получающих «серую» зарплату, а также может наложить на работодателя штраф в размере 20% от суммы, которая должна была быть удержана у работников или уплачена в бюджет. Уголовным Кодексом РФ предусмотрена уголовная ответственность за неисполнение в личных интересах обязанностей налогового агента в крупном или особо крупном размере.

Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ст.21 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату (ст.22 Трудового кодекса РФ).

Зарплата «в конверте», иначе говоря «серая» зарплата - это незаконно!

ТАК НЕ ДОЛЖНО БЫТЬ



Серая зарплата – это та часть зарплаты, которая не прописана в трудовом договоре и с которой работодатель не платит налоги. Она может составлять большую часть всей зарплаты работника.

Соглашаясь на зарплату «в конверте», или «серую» зарплату, **вы рискуете:**

- получить лишь «белую» часть заработной платы в случае любого конфликта с начальником;
- не получить в полном объеме отпускные, расчет при увольнении, налоговые вычеты;
- получить оплату больничного, исходя из «белой» части заработной платы;
- почти полностью лишиться социальных гарантий, связанных с сокращением, обучением, рождением ребенка и прочими ситуациями;
- не получить необходимый вам кредит в банке;
- получить отказ в выдаче визы;

ТАК НЕ ДОЛЖНО БЫТЬ

- получить минимальную пенсию в случае назначения пенсии по старости или установления инвалидности.



Легализация трудовых отношений предполагает **официальное трудоустройство (заключение официальных трудовых договоров)** со всеми сотрудниками предприятия. Ежемесячные налоговые отчисления во внебюджетные фонды и в местный бюджет.

скажи НЕТ!
зарплате в КОНВЕРТЕ

Неформальная занятость - минусы для работника:

Условия труда, продолжительность рабочего дня, не соответствующие нормам трудового законодательства.

Не предусмотренные договором обязанности.

Не перечисляются страховые взносы в Пенсионный фонд, ФСС, ТФОМС.

Отсутствие каких-либо социальных гарантий (оплаченного листа временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска, достойной пенсии и т.п.).

Увольнение без объяснения причин и выплат.

Минимальный размер пособия по безработице (отсутствие трудовой деятельности, условия которой подтверждаются справкой о среднем заработке).

Невозможно доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю.