**28.02.2019 Памятка о легализации**

**трудовых отношений и**[**заработной платы**](http://pandia.ru/text/category/zarabotnaya_plata/)

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными [правовыми актами](http://pandia.ru/text/category/pravovie_akti/), содержащими нормы [трудового права](http://www.pandia.ru/text/category/trudovoe_pravo/), [коллективным договором](http://www.pandia.ru/text/category/kollektivnie_dogovora/), соглашениями, локальными [нормативными актами](http://pandia.ru/text/category/akt_normativnij/) и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр [трудового договора](http://www.pandia.ru/text/category/trudovie_dogovora/) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра [трудового договора](http://pandia.ru/text/category/dogovor_trudovoj/) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 56, 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отсутствие трудового договора лишает работника права на:

трудовой стаж (страховой стаж) для расчета и назначения трудовой пенсии по старости;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда:

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности [рабочего времени](http://pandia.ru/text/category/vremya_rabochee/), сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами:

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Для работодателя – это нарушение трудового и налогового законодательства.

Обращаем внимание работников, если Вы получаете «серую» зарплату, то Вы должны знать, что:

а) вступая в сговор с работодателем о выплате части заработной платы «в конверте», Вы даете свое согласие на «уход» работодателя от уплаты налога на доходы физических лиц и страховых взносов во внебюджетные фонды в полном объеме, тем самым снижаете возможности финансирования из бюджетов всех уровней сфер образования, здравоохранения, иных социальных обязательств и проектов государства;

б) Вы лишаетесь возможности: оплаты больничных листов, [выходного пособия](http://pandia.ru/text/category/vihodnoe_posobie/) при увольнении по сокращению штата, сохраняемого среднего заработка, пособия по [безработице](http://www.pandia.ru/text/category/bezrabotitca/), исчисленных исходя из фактического уровня Вашей заработной платы;

в) размер социального или имущественного [налогового вычета](http://pandia.ru/text/category/nalogovie_vicheti/) будет определяться исходя из размера заработной платы, отраженной в [бухгалтерском учете](http://www.pandia.ru/text/category/buhgalterskij_uchet/), то есть заведомо заниженный;

г) не сможете воспользоваться [банковскими кредитами](http://pandia.ru/text/category/bankovskie_krediti/), в том числе на приобретение жилья;

ВЫ ДОЛЖНЫ:

Обратиться к работодателю с письменным заявлением об оформлении трудового договора с указанием реального размера заработной платы, внесении записи в трудовую книжку о приёме на работу, погашении задолженности по налогам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды.

ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ РЕАГИРУЕТ НА ВАШИ ТРЕБОВАНИЯ,

ВЫ МОЖЕТЕ ОБРАТИТЬСЯ:

в Государственную [инспекцию труда](http://www.pandia.ru/text/category/inspektcii_truda/) в Тульской области, телефон «горячей линии» (8-814-2) 36-71-25,35-96-67;

в прокуратуру по месту нахождения работодателя.