



ПАМЯТКА

РАБОТНИКУ О НЕОБХОДИМОСТИ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Если Ваши отношения с работодателем не оформлены, либо если в официальной отчетности отражена лишь часть Вашей фактической зарплаты - Вы стали жертвой практики выплаты зарплаты в «конверте»

Соглашаясь работать

неформально, работник рискует:

- не получить заработную плату в случае конфликта с работодателем
 - не получить отпускные или вовсе остаться без положенного отпуска
 - не получить оплату листка нетрудоспособности, выплату пособий, связанных с рождением и воспитанием детей
 - полностью лишиться социальных гарантий, связанных обучением, рождением ребенка, увольнением (выходное пособие, сохранение средней зарплаты на период трудоустройства, преимущественное право на оставление на работе при сокращении, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и др.)
 - получить отказ в получении кредита (займа) в кредитных организациях
 - не получить расчет при увольнении
 - получать минимальный размер трудовой пенсии
 - получить отказ в расследовании несчастного случая на производстве и лишиться государственного обеспечения при утрате трудоспособности
 - не доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю
 - не получить право на досрочный выход на пенсию, сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск, повышенную оплату труда, если условия Вашего труда признаны вредными и (или) опасными.
- Кроме того:

- работник теряет право на получение социальных и имущественных налоговых вычетов при приобретении жилья, получении образования, лечения
- работодатель не несет ответственности за Вашу жизнь и здоровье на рабочем месте

Документальным подтверждением наличия трудовых отношений является **трудовой договор** (контракт), заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (ст. 16 ТК РФ).



Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (один передается работнику, другой хранится у работодателя). Работодатель обязан оформить трудовой договор с работником не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Договоры гражданско-правового характера (о возмездном оказании услуг, договор подряда) не являются законными основаниями для возникновения трудовых отношений.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ)