

В непростых нынешних экономических условиях, стремясь снизить бремя налогообложения, работодатели очень часто используют труд работников, не заключая с ними трудового договора, либо применяют схему «серых зарплат», лишаящую работников многих социальных гарантий.

### **ВАЖНО ПОМНИТЬ!**

Соглашаясь на труд без оформления трудового договора, или ставя подпись под документом, в котором обозначена небольшая «белая» сумма заработка, работник рискует:

- не получить в полном объеме отпускные, расчет при увольнении;
- получить оплату листа нетрудоспособности исходя из низкой, «официальной», части заработной платы;
- почти полностью лишиться социальных гарантий, положенных при сокращении, увольнении, беременности и родам;
- столкнуться с трудностями с получением кредита в банке;
- получить отказ в выдаче визы при выезде за границу;
- приобрести проблемы при назначении пенсии.

- в случае получении травмы на производстве со стойкой утратой трудоспособности, размер ежемесячной выплаты определяется как доля среднего месячного заработка, исчисленная в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности. При официальной высокой заработной плате работнику государство гарантирует достойное ежемесячное содержание.

### **ВАЖНО ЗНАТЬ!**

Не все знают, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если фактически работник приступил к работе с ведома, или по поручению работодателя или его представителя. Факт осуществления трудовой деятельности без оформления трудового договора можно доказать в судебном порядке.

2. Часто на практике недобросовестные работодатели под видом трудовых договоров заключают с работниками гражданско-правовые договоры (договоры подряда, поручения и возмездного оказания услуг).

### **ВАЖНО ПОМНИТЬ!**

Не прочитав внимательно договор с работодателем, либо соглашаясь на работу по гражданско-правовому договору, вместо заключения трудового договора, работник лишается гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а именно:

- администрация организации не обязана обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым и (или) коллективным договором с работником;
- стаж работы и заработок не учитываются при назначении пенсии и определении пособия по безработице;
- работнику не предоставляется ежегодный основной (и дополнительный) оплачиваемый отпуск;
- не оплачивается время нетрудоспособности;
- не возмещаются расходы, связанные с командировками;
- не выплачивается выходное пособие и т.п.

**Уполномоченный по правам человека  
в Саратовской области: 26-32-26, 26-16-61**

**Министерство занятости, труда и миграции  
Саратовской области: 52-42-78**

**Прокуратура города Саратова: 39-03-15, Государственная инспекция труда в Саратовской области: 32-51-41**

## **ВАЖНО ЗНАТЬ!**

В судебном порядке можно установить то, что договором гражданско-правового характера фактически регулировались трудовые отношения между работником и работодателем, в таком случае к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, если работодатель не заключил с работником трудовой договор, выплачивал заработную плату «в конверте», либо под видом трудового заключил с работником гражданско-правовой договор, в случае конфликта можно попробовать доказать факт осуществления трудовой деятельности либо истинный размер заработной платы в судебном порядке.

В суде необходимо доказать все обстоятельства, которые будут указаны в исковом заявлении.

В качестве доказательств, также как и при обращении в другие органы, могут использоваться аудио- или видеозаписи, платежные ведомости или их копии, различного рода справки, документы, имеющие отношение к трудовой деятельности, записи телефонных переговоров, трудовые договоры работников с прежними работодателями, рекламные объявления, сведения органов статистики, сведения, которые могут дать другие работники и т.п.

**Сообщить о фактах осуществления неформальной трудовой деятельности, а также получить консультацию по трудовым вопросам можно по телефонам:**

**Уполномоченный по правам человека в Саратовской области:**

**26-32-26  
26-16-61**

**Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области:**

**52-42-78**

**Прокуратура города Саратова:**

**39-03-15**

**Государственная инспекция труда в Саратовской области:**

**32-51-41**

# **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР – ГАРАНТИЯ ЗАЩИТЫ!**

**памятка работнику**

