**Меры по легализации трудовых отношений**

 Нередко при осуществлении трудовых функций работники сталкиваются с нарушением трудовых прав. Например, когда при фактическом допуске к работе работодатель отказывается оформлять трудовой договор или вместо трудового договора оформляет гражданско-правовой. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается.

Также распространенной является ситуация, когда работнику выплачивается «серая» зарплата. При этом, как правило, в трудовом договоре устанавливается размер зарплаты, равный минимальному размеру оплаты труда, а остальная часть денежных средств выплачивается наличными «в конверте». Эта часть не учитывается при начислении отпускных и пособия по нетрудоспособности, с нее не уплачиваются налоги.

Мерами по легализации трудовых отношений в случаях неоформления трудового договора или выплаты «серой» заработной платы могут являться обращения непосредственно к работодателю, в трудовую инспекцию, прокуратуру, а также в суд.

**1. Обращение к работодателю.**В зависимости от ситуации работник может обратиться к работодателю с письменным заявлением о заключении трудового договора и (или) о признании правоотношений трудовыми либо о необходимости внесения изменений в трудовой договор в части размера заработной платы.

Неоформление работодателем в письменной форме трудового договора в установленный срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора.

**2.** **Обращение в суд.**В целях легализации трудовых отношений работник вправе обратиться с исковым заявлением в суд. Если требуется установление факта трудовых отношений и (или) признания гражданско-правовых отношений трудовыми, в исковом заявлении можно заявить требование об оформлении трудового договора и внесении записи в трудовую книжку, о направлении сведений о работнике в базы персонифицированного учета Пенсионного фонда, налогового органа, выплате задолженности по заработной плате, отдельным надбавкам, доплатам, компенсацию морального вреда.

В исковом заявлении необходимо указать, в частности, информацию о том, в чем заключается нарушение прав работника, обстоятельства, на которых основываются требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства.

**3. Обращение в прокуратуру и государственную инспекцию труда.**При направлении жалобы в прокуратуру или государственную инспекцию труда необходимо подробно описать сложившуюся ситуацию. По общему правилу жалоба должна содержать, в частности, наименование органа прокуратуры или трудовой инспекции, в которую она направляется, фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии), почтовый адрес, дату жалобы и подпись.

По результатам рассмотрения жалобы трудовая инспекция может вынести предписание об устранении выявленных нарушений, а прокуратура - представление об устранении выявленных нарушений.