

Приложение
к заявке на размещение
информационных материалов на
официальном сайте администрации
Минераловодского городского округа

Неформальная занятость и зарплата «в конверте» остается одной из самых актуальных проблем в отношениях между работодателем и работником.

Работники неформального сектора, на первый взгляд, получают финансовое преимущество, в виде того, что неуплаченные налоги остаются у них, но при этом сталкиваются с ущемлением своих социальных и трудовых прав.

Когда люди молоды и здоровы, они, к сожалению, не задумываются, что могут заболеть или получить травму на производстве, а также в любом случае когда-нибудь выйдут на пенсию, а для получения пенсионных выплат требуется соответствующий стаж работы. Получая более высокую зарплату «в конверте», люди забывают, что теряют гораздо больше – абсолютно все меры социальной поддержки. Ведь от размера официальной заработной платы зависит размер будущей пенсии работающих граждан, оплата больничных листов, в том числе по беременности и родам, сумма налоговых вычетов при приобретении жилья или затратах на обучение детей.

Многие работники, не оформленные официально, не знают, что в случае трудовых споров факт трудоустройства и задолженность по заработной плате доказать очень не просто. Делается это в судебном порядке. Сначала устанавливается факт наличия трудовых отношений с работодателем, и только потом взыскивается долг. Чтобы избежать этого, конечно, лучше заранее просчитать все возможные риски нелегальной занятости.

Соглашаясь работать неформально, работник рискует:

- не получить заработную плату в случае любого конфликта с работодателем;
- не получить отпускные или вовсе не пойти в отпуск;
- не получить оплату листка нетрудоспособности;
- полностью лишиться социальных гарантий, предусмотренных трудовым договором;
- получить отказ в расследовании несчастного случая на производстве;
- не получить расчет при увольнении;
- получить отказ в выдаче необходимого ему кредита.

Работникам следует проявлять бдительность и осторожность при вступлении в трудовые отношения. Бывают случаи, когда работник считал, что устроен официально, а на самом деле никакого оформления не было или с ним заключили договор гражданско-правового характера (далее – ГПХ). Поэтому необходимо знать, что при приеме на работу работнику обязаны дать второй экземпляр договора, где написано, что он трудовой, а не договор подряда, возмездного оказания услуг или ГПХ.

ВАЖНО! Работники должны быть заинтересованы в официальном трудоустройстве, письменном заключении трудового договора, в котором должны быть прописаны все условия работы, в том числе и размер заработной платы. Только в этом случае можно рассчитывать на все гарантии, которые предоставляет трудовое законодательство, и быть уверенным, что не будет ущемления в правах.

И. о. начальника Управления труда
и социальной защиты населения



О. В. Полелюхина