

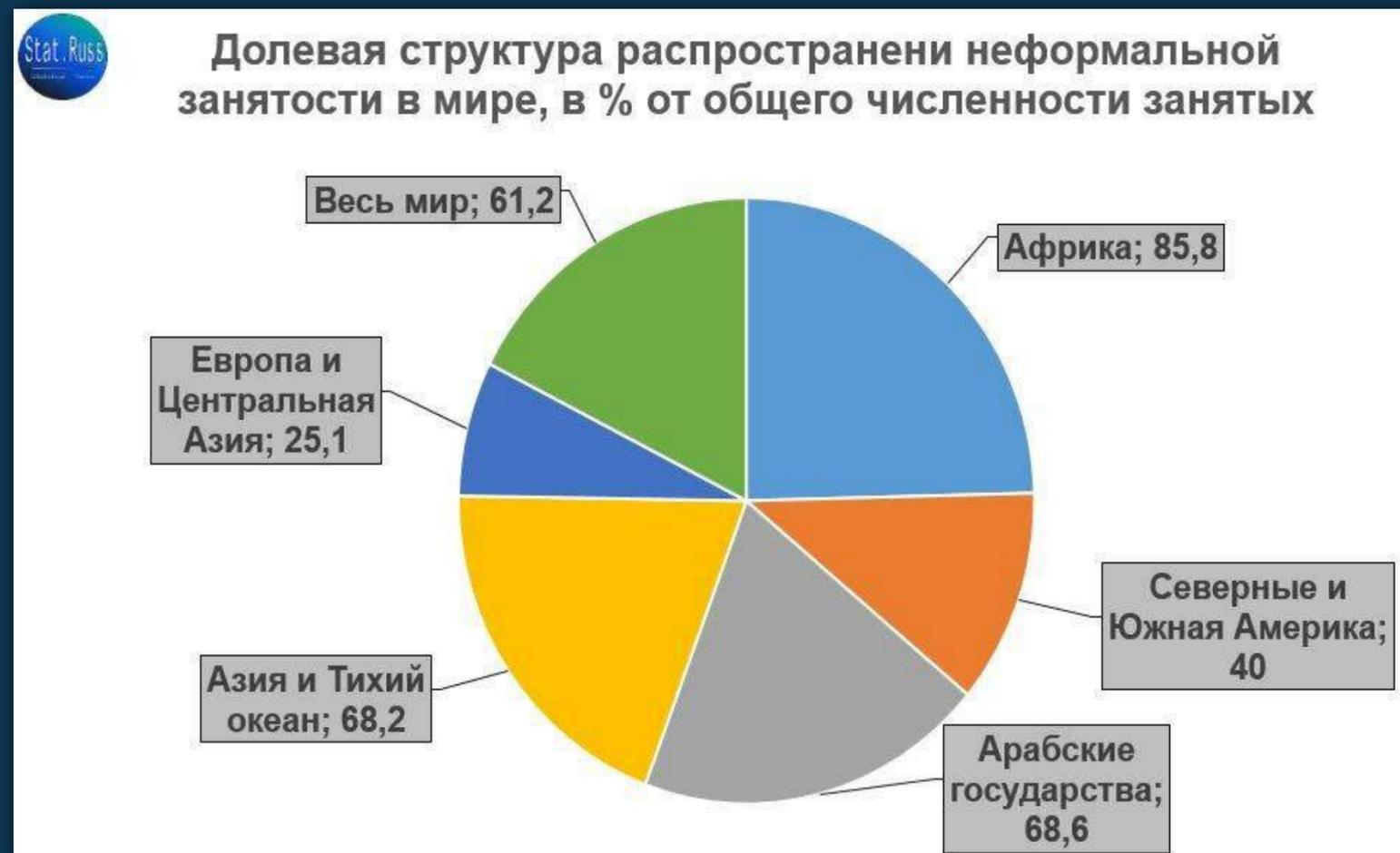
Макеев Захар, Ганжа Александр, Боргоякова Дарья  
ПОНБ-81

**ЛЕГАЛЬНЫЙ ТРУД – КРУТО!**

# Ситуация в мире

По оценкам Международной организации труда (МОТ), более **60%** работающего населения мира, или почти **2 млрд.** человек, заняты в неформальной экономике.

Большинство из них трудятся в тяжёлых условиях и лишены социальной защиты.



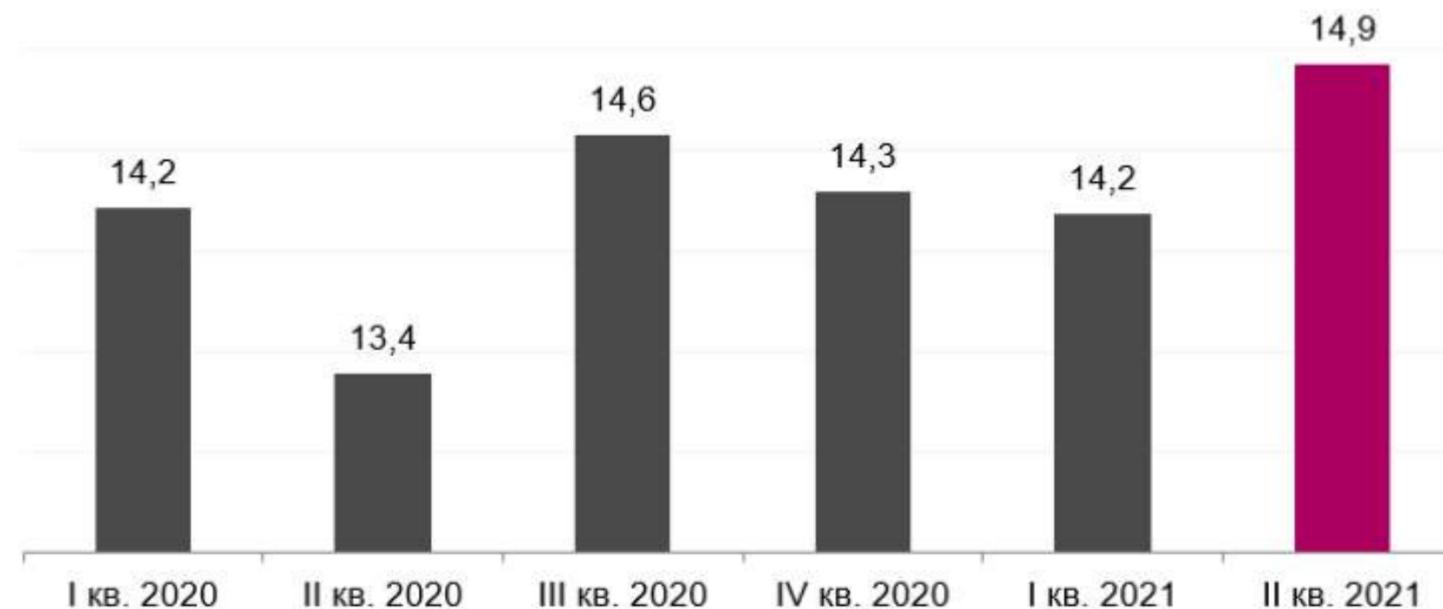
# Ситуация в России

Доля неформально занятых превышает **20 %** от общего числа работников, за чертой бедности, по данным Росстата, находится **12,3 %** жителей.

Доля безработной молодежи составляет **22,7 %**.

**Каждый пятый** безработный ищет работу **больше года**.

Численность занятых в неформальном секторе, млн человек



Источник: аудиторско-консалтинговая сеть «ФинЭкспертиза» и данные Росстата.

# Неформальная занятость

- официально незарегистрированная трудовая деятельность, которая предполагает отсутствие юридического оформления отношений найма или факта самостоятельного обеспечения работой
- чаще всего выступает в двух формах: как работа устной по договорённости или как незарегистрированное предпринимательство.



## 1. Неформальная трудовая занятость

### *Полная*

– работники трудятся по основному месту работы без официального оформления

### *Частичная*

– работники помимо основной работы имеют подработку, которую не оформляют трудовым договором

## 2. Неформальная предпринимательская деятельность

Возникает тогда, когда лицо занимающееся предпринимательской деятельностью не регистрируется как индивидуальный предприниматель (ИП) или юридическое лицо (ЮЛ)

# Виды неформальной занятости



НЕФОРМАЛЬНАЯ  
ЗАНЯТОСТЬ  
=  
НЕСТАБИЛЬНАЯ  
ЗАНЯТОСТЬ

*Имеет негативные последствия, как для работников, так и для работодателей!*

# Негативные последствия для работников

- 1) Задержка / невыплата зарплаты;
- 2) Увольнение без объяснения причин;
- 3) Отсутствие социальных гарантий, таких как выплаты по больничному, при травмах, несчастных случаях, по беременности;
- 4) Условия труда, продолжительность рабочего дня, доп. обязанности не соответствуют нормам трудового законодательства;
- 5) Отказ в кредите и ипотеке;
- 6) Отсутствие трудового стажа и как следствие низкий размер пенсии (размер пенсии на 2022 год – 6295,30 руб.).



**ПАМЯТКА**  
**О ПОСЛЕДСТВИЯХ**  
**НЕФОРМАЛЬНОЙ**  
**ЗАНЯТОСТИ**



# ПАМЯТКА О ПОСЛЕДСТВИЯХ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

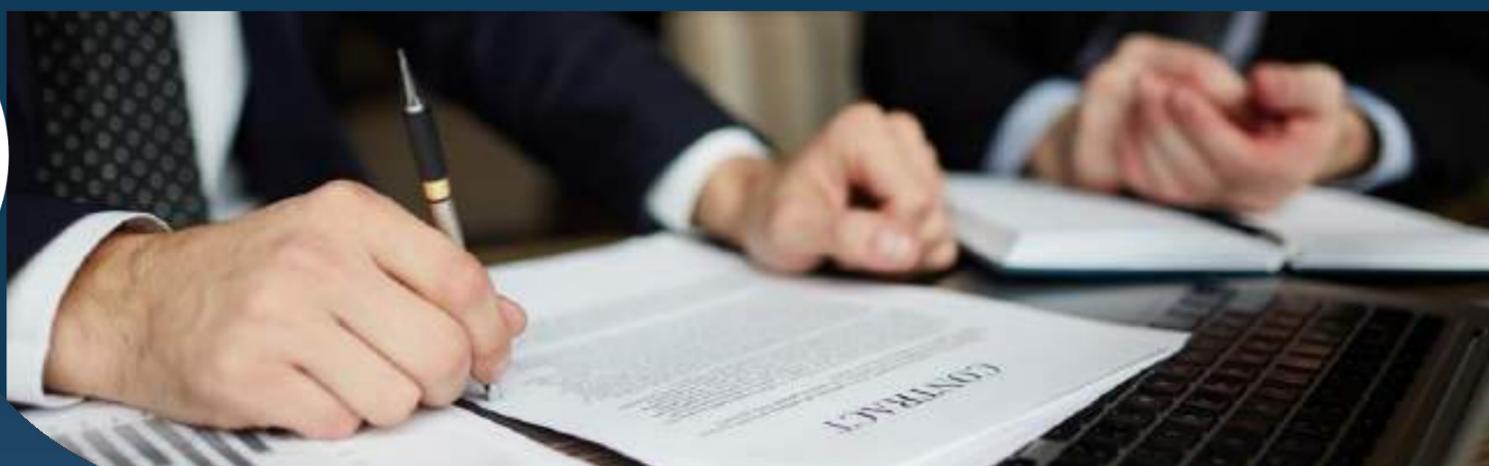
## Негативные последствия для работодателей

Уголовная ответственность	Административная ответственность	Материальная ответственность
<p>Статья 143 Уголовного кодекса РФ (УК РФ) – нарушение требований охраны труда;</p> <p>Части 1,2 статьи 145.1 УК РФ – полная/частичная невыплата зарплаты свыше трёх месяцев.</p> <p>Наказание – от штрафа до лишения свободы.</p>	<p>Части 3,4,6 статьи 5.27 и части 2,3,4 статьи 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ) – уклонение от заключения трудового договора, невыплата зарплат, а так же уклонение от инструктажей и оценки условий труда.</p> <p>Наказание – штраф.</p>	<p>Статья 236 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) – задержка выплаты заработной платы и других выплат.</p> <p>Наказание – обязанность уплаты выплат + %-ты за каждый день просрочки.</p>



# Как можно легализовать неформальную занятость?

- 1) Получение социального контракта;
- 2) Оформление в качестве самозанятого;
- 3) Заключение официального трудового договора.



## СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРАКТ



## ЧТО ЭТО ТАКОЕ?

Информацию можно получить в  
Центре социальной поддержки  
по Хабаровскому району:  
г.Хабаровск, Амурский б-р, д.43,  
каб.103, телефон 49-61-46

# Социальный контракт

– соглашение, по которому орган социальной защиты населения обязуется оказать денежную помощь на безвозмездной основе, а граждане берут на себя обязательство улучшить свое материальное положение в долгосрочной перспективе.

- Заключается с малоимущими гражданами, ищущими работу, желающими открыть или развить свое дело и (или) подсобное хозяйство.
- Можно получить до 250 тысяч рублей. Размер выплаты определяется индивидуально на основании представленных заявителем бизнес-плана и сметы расходов.

**Способы регистрации в качестве самозанятого:**

- 1.Обращение в налоговый орган с заявлением**
- 2. Бесплатное мобильное приложение "Мой налог"**
- 3.Кабинет налогоплательщика "Налог на профессиональный доход" на сайте ФНС России**
- 4.Уполномоченные банки**
- 5. С помощью учетной записи Единого портала государственных и муниципальных услуг**

## **Оформление в качестве самозанятого**

Самозанятыми называют физических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих свою деятельность без привлечения наемного труда и использующих специальный налоговый режим "Налог на профессиональный доход"

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель обеспечивает работника работой и платит за нее зарплату.

Взамен работник обязуется качественно работать и соблюдать правила трудового распорядка, работать лично и не перекладывать свои обязанности на других людей.



# Заключение трудового договора

При заключении трудового договора **важно обратить внимание** на следующее:

- 1) Указан ли размер заработной платы?
- 2) Указан ли адрес организации?
- 3) Указаны ли сведения об условиях труда?
- 4) Указан ли режим рабочего времени и времени отдыха?
- 5) Есть ли основания для заключения срочного договора?
- 6) Указаны ли в договоре социальные гарантии?

# Важно отличать трудовой договор от гражданско- правового договора

Принимая на работу сотрудника, работодатель **вправе** заключить с ним как трудовой, так и гражданско-правовой договор (ГПД).

**Проблема возникает**, когда руководитель не может правильно квалифицировать договоры, что приводит к наступлению административной ответственности.





## Почему важно их различать?

Дело в том, что ещё в 2013 году федеральный законодатель внес в Трудовой Кодекс РФ **запрет** использовать гражданско-правовые договоры для регулирования трудовых отношений (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

Это не исключает ГПД с физическим лицом, но серьезно ограничивает права работодателя. Наниматель должен очень четко разделять, с каким сотрудником у него складываются гражданско-правовые отношения, а с каким — могут быть только трудовые.

# Отличия трудового договора от ГПД

## Трудовой договор

Работник принят на определенную должность по определенной специальности. В договоре указана трудовая функция, обуславливающая перечень трудовых действий;

Работник подчиняется ПВТР. Выполняет работы в интересах, под управлением и контролем работодателя;

Личное выполнение работы;

Заработная плата структурирована (оклад, доплаты, надбавки и т.п.), начисляется за сам процесс труда. Выплаты носят периодический характер — каждые полмесяца согласно действующему ТК РФ;

Полный пакет соцгарантий.

## Гражданско-правовой договор

Работник выполняет определенный вид работ или услуг вне зависимости от квалификации, специальности. В договоре указан объем работ/услуг;

Исполнитель сам устанавливает режим и порядок работы (время, способы выполнения задания);

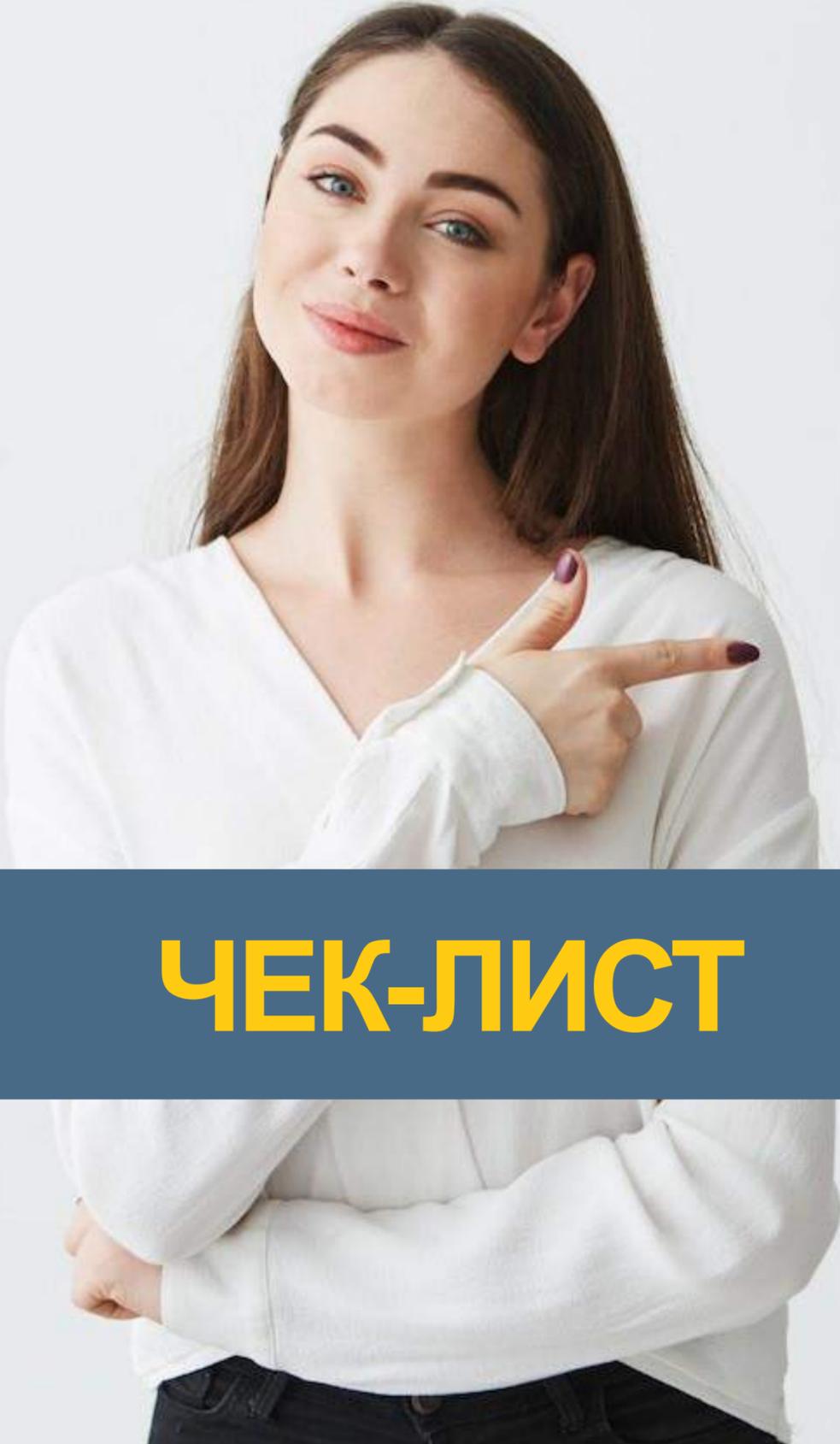
Личный характер не обязателен;

Договор устанавливает размер оплаты и порядок расчетов. Выплата вознаграждения производится за результат, после оформления акта приемки-сдачи работы;

Соцгарантии не предусмотрены.

**ТРУДОВОЙ  
ДОГОВОР НУЖЕН  
ДЛЯ  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
СТАБИЛЬНОСТИ И  
ЗАЩИЩЕННОСТИ  
В ОТНОШЕНИЯХ  
МЕЖДУ  
РАБОТОДАТЕЛЕМ  
И РАБОТНИКОМ**





# ЧЕК-ЛИСТ

**1) Требуйте свой экземпляр:** Трудовой договор составляется письменно в 2-х экземплярах.

**2) Внимательно читайте договор.** Должны быть чётко прописаны - трудовая функция, порядок выплаты и размеры заработной платы, режим рабочего времени и отдыха; ознакомьтесь так же с локальными актами организации.

**3) Документом приёма вас на работу служит приказ.** Составляется в течение **3-х рабочих дней** с момента подписания трудового договора.

**4) Обязательное медицинское освидетельствование** для граждан до 18 лет и лиц, перечисленных в статье 220 ТК РФ. **Оплачивается работодателем** (статья 213 ТК РФ). Работодатель не вправе отказать в приеме на работу на основании результатов медицинского освидетельствования (искл. ст. 213 ТК РФ).

# Куда идти, если нарушены права?

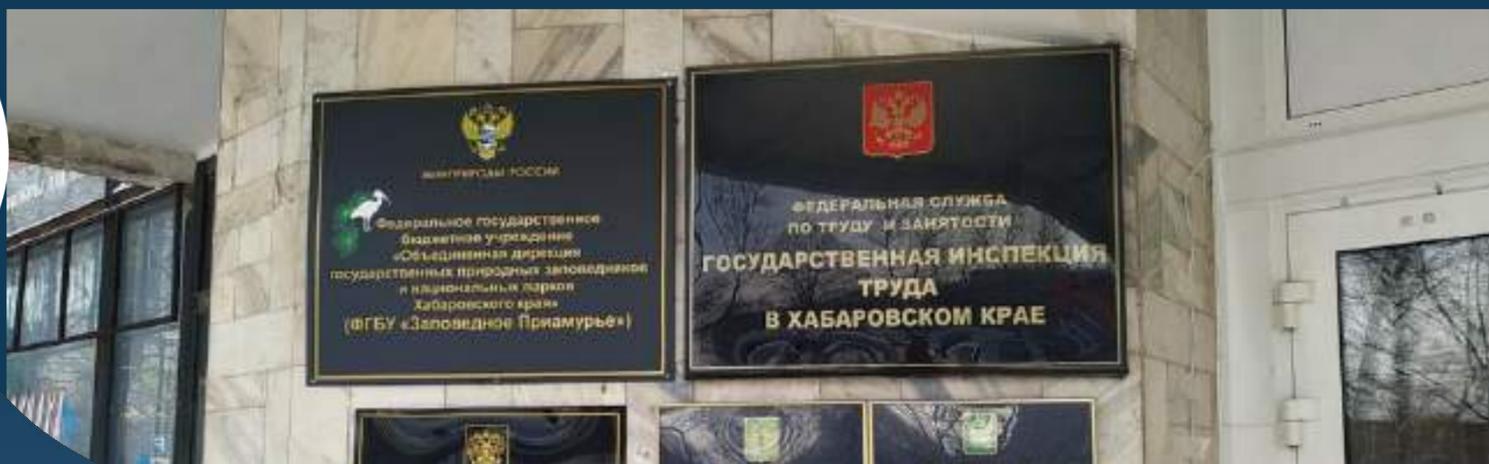
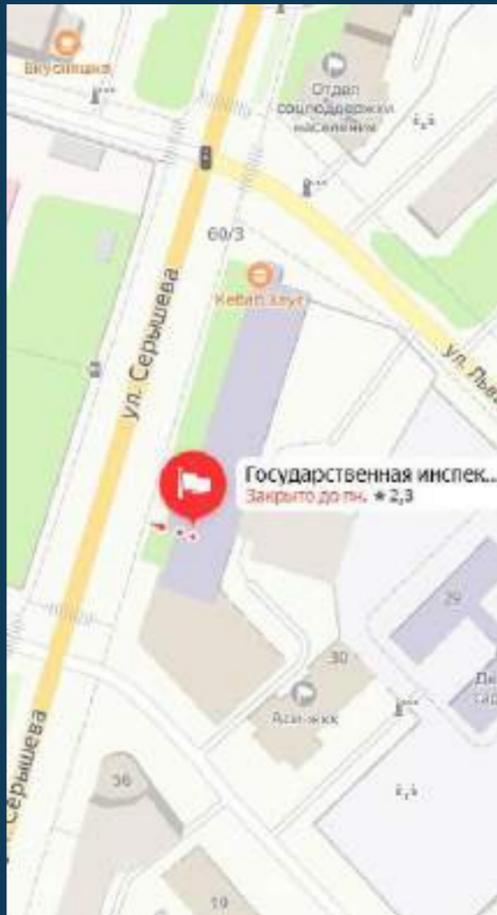
Государственная инспекция труда в Хабаровском крае

680038, ул. Серышева, д. 60, оф. 905.

Телефон: (4212) 37-69-79.

Электронная почта: [git27@rostrud.ru](mailto:git27@rostrud.ru)

Информационный портал Роструда:  
онлайнинспекция.РФ



# Куда идти, если нарушены права?

## Суд

Споры по трудовым договорам рассматривают суды общей юрисдикции.

По общему правилу иск предъявляется в районный суд по месту жительства ответчика, если ответчик ИП или физлицо, или по месту нахождения организации, если ответчик юрлицо. Если работник трудится в филиале или представительстве компании, он может выбрать суд по месту расположения своего рабочего места.

Если иск касается восстановления трудовых прав, его можно предъявить в суд по месту нахождения или месту жительства работодателя.



# Куда идти, если нарушены права?

В профсоюзную организацию

В Комиссию по трудовым правам (если такая есть на предприятии)