

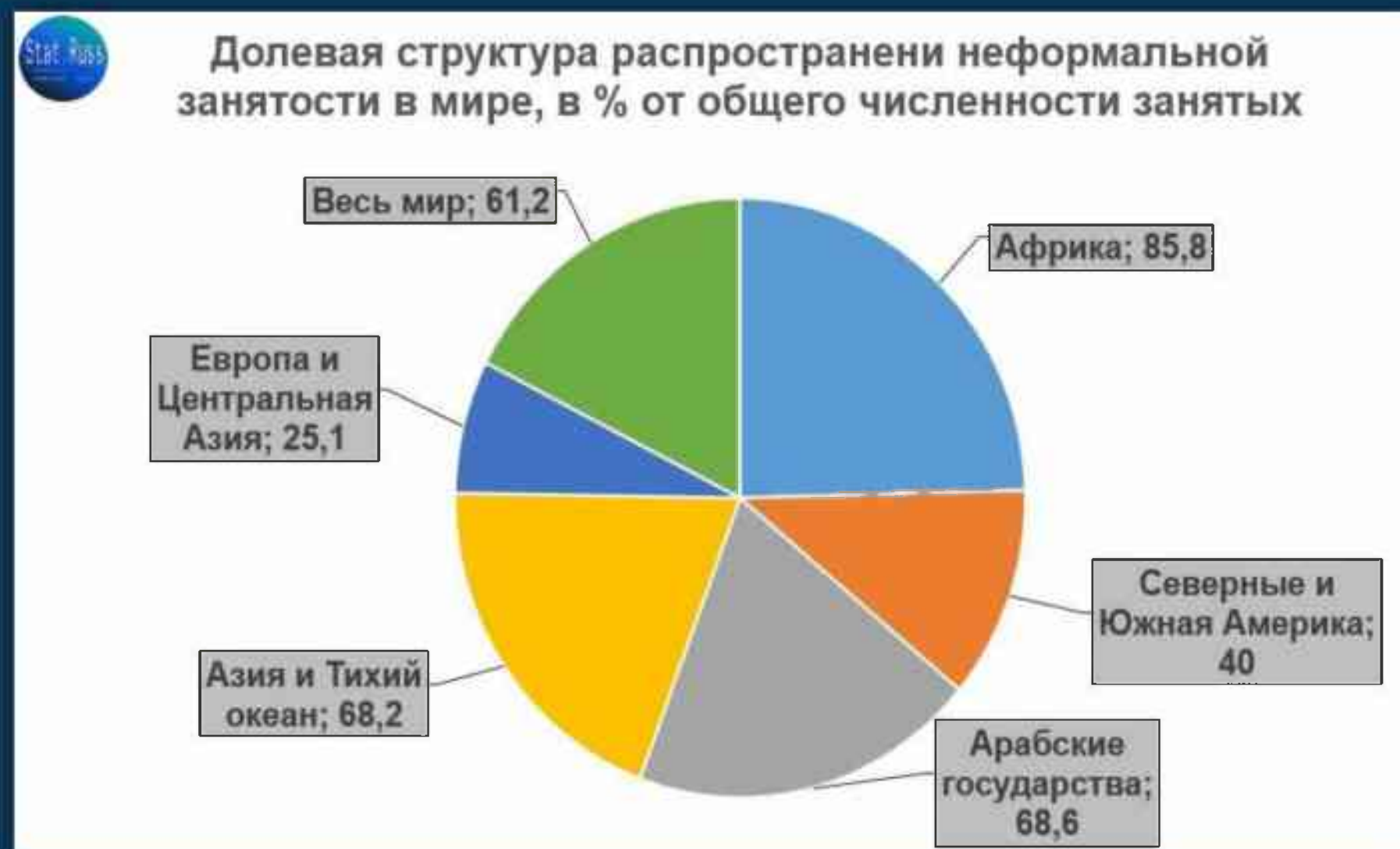
Макеев Захар, Ганжа Александр, Боргоякова Дарья
ПОНБ-81

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.



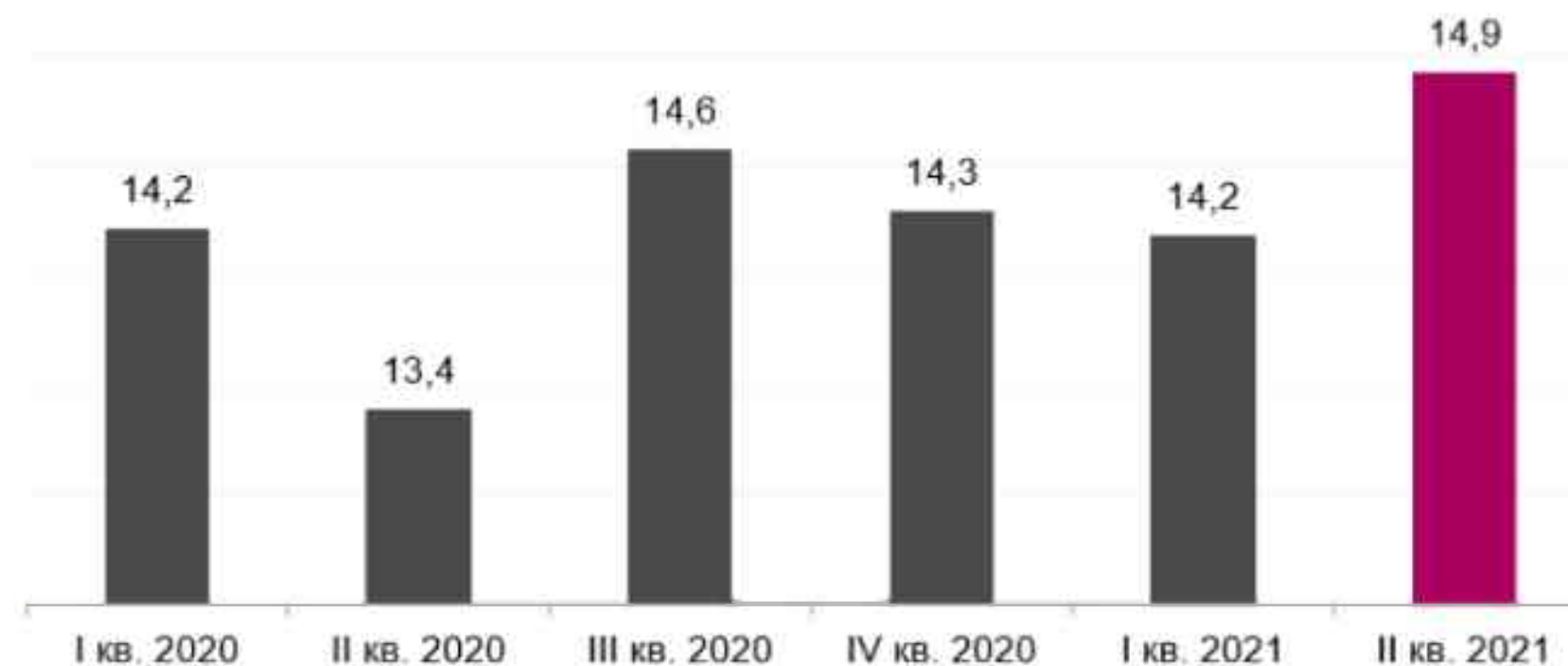
Ситуация в России

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.



Виды неформальной занятости

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)



ПАМЯТКА О ПОСЛЕДСТВИЯХ 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?

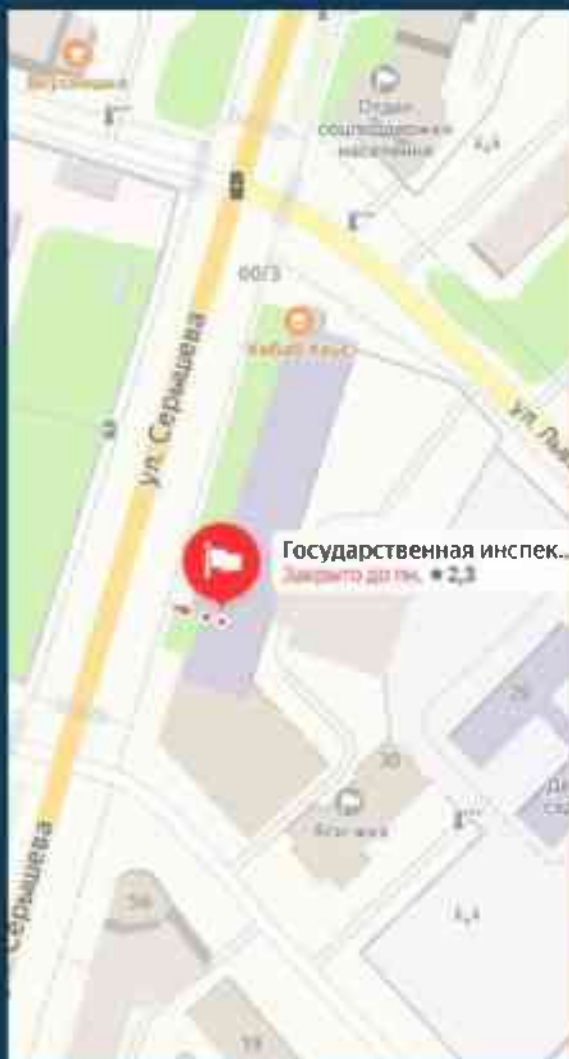
Государственная инспекция труда в Хабаровском крае

680038, ул. Серышева, д. 60, оф. 905.

Телефон: (4212)37-69-79.

Электронная почта: git27@rostrud.ru

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)