



Министерство труда и социального развития
Пермского края

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ОХРАНА ТРУДА



ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ, статьи 15, 16

- трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора
- заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РФ», статья 67

Межведомственные комиссии субъектов РФ по противодействию нелегальной занятости

В целях обеспечения координации деятельности:

- территориальных органов федеральных органов исполнительной власти
- исполнительных органов субъектов РФ
- органов местного самоуправления
- государственных внебюджетных фондов
- профессиональных союзов, их объединений
- работодателей, их объединений

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА ПЕРМСКОГО КРАЯ от 29.08.2024 № 583-П «О МЕЖВЕДОМСТВЕННОЙ КОМИССИИ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ПЕРМСКОМ КРАЕ»

- Министерство труда и социального развития ПК;
- Министерство территориальной безопасности ПК;
- Управление Федеральной налоговой службы по Пермскому краю;
- ГУ МВД РФ по Пермскому краю;
- Государственная инспекция труда в Пермском крае;
- Отделение Социального Фонда России по Пермскому краю;
- ПАО «ПНППК» (работодатели);
- Пермский крайсовпроф (профсоюзы);
- ГАУ ПК «Многофункциональный миграционный центр»;
- Пермское РО «Опора России»

**Рабочие группы созданы во всех 43 МО
Пермского края**

ЗАДАЧИ:

снижение численности граждан, занятых в неформальном секторе экономики, легализация трудовых отношений, защита трудовых и социальных прав работников

**НЕТ НЕЛЕГАЛЬНОМУ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ!**

**за легалиЗАцию
трудовых отношений!**



ПРИЗНАКИ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

приказ Минтруда России от 02.02.2024 №40н «Об утверждении Перечня сведений и информации, в том числе составляющих налоговую тайну, передаваемых налоговыми органами РФ в межведомственные комиссии субъектов РФ по противодействию нелегальной занятости, а также в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости в порядке межведомственного взаимодействия»

- выплата заработной платы в размере ниже МРОТ более 10 работникам, если доля таких работников составляет не менее 10% от общего числа сотрудников (доплаты и выплаты в пользу работников по гражданско-правовым договорам в расчет не берутся);
- наличие более 10 заключенных договоров с самозанятыми физ. лицами, применяющими специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», среднемесячный доход которых превышает 20 000 рублей и средняя продолжительность работы которых в компании составляет более 3 месяцев за год;
- отклонение среднемесячной заработной платы, выплачиваемой работникам, от среднеотраслевой заработной платы по региону более чем на 35%.

Реестр недобросовестных работодателей

Постановление Правительства РФ от 27.12.2024 №1927 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ВЕДЕНИЯ РЕЕСТРА РАБОТОДАТЕЛЕЙ, У КОТОРЫХ ВЫЯВЛЕНЫ ФАКТЫ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ»

- Реестр ведется Федеральной службой по труду и занятости с 01 января 2025 г.
- Реестр носить общедоступный характер и размещается на официальном сайте Роструда (<https://rostrud.gov.ru>)

Основание для внесения записи в Реестр:

наличие вступившего в законную силу постановления по делу об административном правонарушении об уклонении от оформления трудового договора или заключении гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, в соответствии с частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ

- срок нахождения в Реестре составляет 1 год с момента внесения

Последствия для работодателей, которые попали в Реестр:

- пристальное внимание со стороны ФНС, внеплановые проверки прокуратуры
- потеря репутации и статуса «надежной компании»
- отказы в государственной поддержке, выдаче субсидий, ограничение доступа к госзакупкам

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Что делать работодателям, чтобы избежать штрафов и попадания в Реестр?

- необходимо оформить трудовые договоры со всеми работниками, с которыми у работодателя фактически сложились трудовые отношения
- исключить из своей деятельности все признаки нелегальной занятости

сотрудничество с самозанятыми:

- законодательство не запрещает организациям, ИП привлекать к выполнению работ и оказанию услуг для собственных нужд плательщиков налога на профессиональный доход (НПД)
- **ОДНАКО!** такая форма взаимодействия не должна прикрывать собой фактически сложившиеся трудовые отношения
- в противном случае есть риск переквалификации договоров с самозанятыми в трудовые договоры с последующим доначислением работодателю налогов и страховых взносов

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Если будут выявлены факты теневой занятости,
работодателя привлекут к ответственности по **ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ**
за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, либо заключение
гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения:

- ИП штраф в размере от 5 000 до 10 000 рублей
- должностным лицам организаций – от 10 000 до 20 000 рублей
- организациям (ЮЛ) – от 50 000 до 100 000 рублей

За выплату сотрудникам зарплаты ниже МРОТ
работодателей привлекут к ответственности по **ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ**:

- ИП штраф в размере от 1 000 до 5 000 рублей
- для организаций (ЮЛ) - от 30 000 до 50 000 рублей

Работодателей также могут привлечь к налоговой ответственности по ст. 123 НК РФ
за неполное удержание и перечисление в бюджет сумм НДФЛ, подлежащих
перечислению налоговым агентом

- штраф составит 20% от суммы, подлежащей удержанию и перечислению в бюджет

**Работодатели, уличенные в содействии нелегальной занятости, попадут
в Реестр недобросовестных работодателей**



ПЛЮСЫ ОФИЦИАЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА:



ДЛЯ РАБОТНИКА:

- ▶ достойные условия труда (рабочее место, оборудованное в соответствии с договором и требованиями безопасности труда);
- ▶ получение официальной заработной платы, своевременно и в полном объеме;
- ▶ осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами;
- ▶ оплачиваемый листок нетрудоспособности;
- ▶ государственное пенсионное обеспечение;
- ▶ ежегодный оплачиваемый отпуск;
- ▶ получение налоговых вычетов;
- ▶ возможность взять кредит;
- ▶ получение гарантированных государством выплат: при увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации; направлении в командировку; временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья; временном простое; прохождении медицинского осмотра и др.;



ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ:

- ▶ право требовать от работника выполнения обязательств, определенных трудовым договором, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- ▶ возможность привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственностям в соответствии с действующим законодательством;
- ▶ положительная деловая репутация и положительный имидж социально ответственного работодателя;
- ▶ возможность участия в программах господдержки и пр.

**НЕОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
ВЛЕЧЕТ МНОЖЕСТВО НЕГАТИВНЫХ
ПОСЛЕДСТВИЙ ДЛЯ ОБЕИХ СТОРОН:
КАК ДЛЯ РАБОТНИКА,
ТАК И ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ**

РИСКИ ДЛЯ РАБОТНИКА:

- ▶ не получить заработную плату в случае любого конфликта с работодателем;
- ▶ не получить отпускные, расчет при увольнении;
- ▶ не получить в полном объеме оплату листка нетрудоспособности;
- ▶ полностью лишиться социальных гарантий, связанных с сокращением, простоем, обучением, рождением ребенка, несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием и другими жизненными ситуациями;
- ▶ отсутствие возможности получения кредита в банке на жилье, обучение, лечение и т.д.;
- ▶ осуществление не в полном объеме отчислений

Работники должны помнить, что в случае конфликтной ситуации они смогут защитить себя только законным путем. А это возможно только в том случае, когда отношения с работодателем оформлены официально!

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА:

Если ни работодателем, ни работником не уплачен налог на доходы с физических лиц с дохода, полученного «в конверте», то для работника наступает ответственность по ст. 122 Налогового кодекса Российской Федерации (штраф в размере 20% от неуплаченной суммы налога).

Помимо этого, работник, получавший неофициальные выплаты, попадает в категорию уклоняющихся от уплаты налогов, а это уже уголовная ответственность.

РАБОТНИКУ НЕОБХОДИМО ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ НА СЛЕДУЮЩЕЕ ПРИ ОФОРМЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:

- 1 не приступать к работе без подписанного трудового договора;
- 2 убедиться в отражении реальной заработной платы в трудовом договоре;
- 3 держать на контроле уплату работодателем налогов и страховых взносов.

В СЛУЧАЕ ВЫЯВЛЕНИЯ ФАКТА НЕОФИЦИАЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА РАБОТНИКА РАБОТОДАТЕЛЬ НЕСЕТ:

- ▶ административную ответственность (ст. 5.27, 15.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях);
- ▶ налоговую ответственность (ст. 123 Налогового

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если Вам выплачивается заработная плата «в конверте», или работодатель уклоняется от заключения трудового договора, Вы можете обратиться:

- ▶ в Государственную инспекцию труда в Пермском крае (по телефонам «горячей линии» - 8 (342) 298 01 50, 8 800 707 88 41; с письменным обращением: через портал «Онлайнинспекция.рф», через МФЦ, через Портал государственных услуг Российской Федерации, почтой (614010, г. Пермь, ул. Советская, д.39); лично);
- ▶ в Управление Федеральной налоговой службы по Пермскому краю (по телефону Контакт-центра ФНС России 8 800 222 22 22; через онлайн-сервис «Обратиться в ФНС России»; через «Личный кабинет налогоплательщика»);
- ▶ в прокуратуру Пермского края (по телефону дежурного прокурора: 8 (342) 217 53 10);
- ▶ в Управление труда Министерства труда и социального развития Пермского края по телефону 8 (342) 237 50 17); г. Пермь, ул. Петропавловская, д. 56, оф. 107.



Министерство труда
и социального развития Пермского края

**НЕТ
НЕЛЕГАЛЬНОМУ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ!**



**ЗА ЛЕГАЛИЗАЦИЮ
ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ** 

ОПЛАТА ТРУДА



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. Противодействие формированию просроченной задолженности по заработной плате

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ, статья 158.1

- в субъектах РФ формируются **межведомственные комиссии** по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате (МВК)
- МВК не наделяются полномочиями по осуществлению государственного контроля (надзора), муниципального контроля

для обеспечения координации деятельности:

- территориальных органов федеральных органов исполнительной власти
- исполнительных органов субъектов РФ
- органов местного самоуправления
- государственных внебюджетных фондов
- профессиональных союзов, их объединений
- работодателей, их объединений

Постановление Правительства Пермского края от 13 августа 2025 г. № 650-П

«О межведомственной комиссии по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате в Пермском крае»

- принятие *профилактических мер*, направленных на недопущение формирования просроченной задолженности по зарплате, в т. ч. на выявление и последующее *устранение причин и условий*, способствующих ее формированию
- *мониторинг* просроченной задолженности по заработной плате
- *содействие* реализации мероприятий по погашению просроченной задолженности по заработной плате
- *привлечение работодателей к ответственности* за нарушение сроков выплаты заработной платы

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ, статья 133

- месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже минимального размера оплаты труда**
- заработная плата выплачивается **не реже чем каждые полмесяца**
- **конкретная дата выплаты заработной платы** устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ, статья 134

- **индексация заработной платы** в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги
- **государственные органы, органы местного самоуправления**, выступающие в качестве работодателей; **государственные и муниципальные учреждения** производят индексацию заработной платы в порядке, установленном законодательством
- **другие работодатели** - в порядке и на условиях, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами
- **штраф за непроведение индексации:**
для малых и микропредприятий - 1 000 - 5 000 руб.,
для остальных организаций - 30 000 - 50 000 руб.
(статьи 4.1.2 и 5.27 КоАП РФ)

Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда»

- минимальный размера оплаты труда (МРОТ) устанавливается законом ежегодно
- не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ на очередной год и ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущий год

- min размера оплаты труда в РФ в 2025 году - **22 440 рубля**

- в Пермском крае min размер оплаты труда в 2025 году составлял **25 806 рублей**

- Федеральный закон от 28.11.2025 N 429-ФЗ

с 1 января 2026 года
МРОТ в РФ составил **27 093 руб.** (рост 20,7 %)

- минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в Пермском крае с учетом уральского коэффициента (15%) **с 1 января 2026 года – 31 157 руб.**

в 2026 г. в РФ повышение заработной платы затронет около 4,6 млн. работников

- дополнительные расходы на повышение заработной платы работников **бюджетной сферы в 2026 году** (к предыдущему году) в связи с принятием законопроекта составят **218,5 млрд. рублей**

- дополнительные расходы организаций **реального сектора экономики** в связи с повышением МРОТ в 2026 году составят **66,4 млрд. рублей** (к предыдущему году)

в состав минимального размера оплаты труда
не включаются:

- районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
(Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П)
- выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни
(Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П)
- дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)
(Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П)



Трудовой кодекс Российской Федерации

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.



Статья 214 ТК РФ. Обязанности работодателя в области охраны труда (ред. с 01.03.2022, извлечение)

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- **создание и функционирование системы управления охраной труда;**
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- **систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;**
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- **разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;**
- **режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;**
- **приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств...;**
- **оснащение средствами коллективной защиты;**
- **обучение по охране труда...;**
- **организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;**
- **проведение специальной оценки условий труда...;**

- ...организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями...;
- **недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда,... обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;**
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию **первой помощи** пострадавшим;
- **расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм)...**;
- **санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников...**;

- **обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;**
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах...;
- **разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда...;**

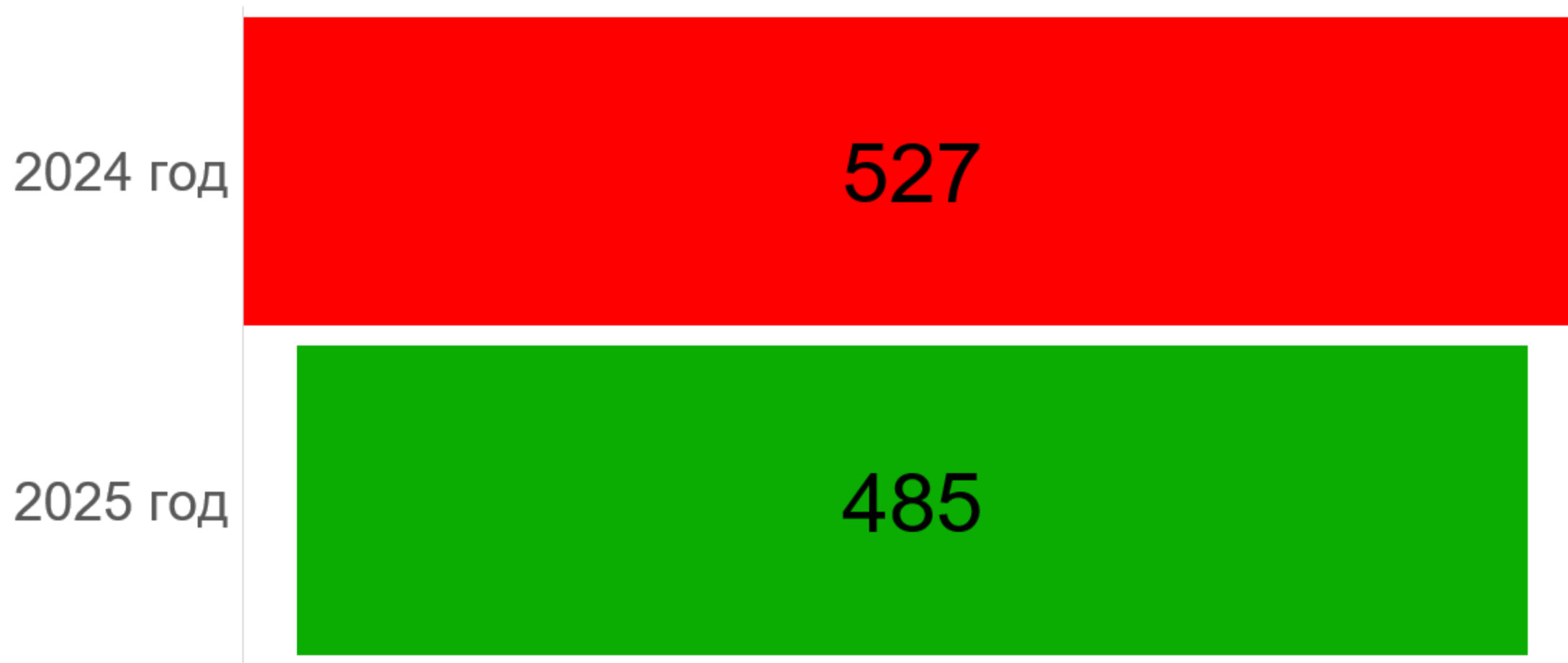
При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

(примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), утвержден приказом Минтруда России от

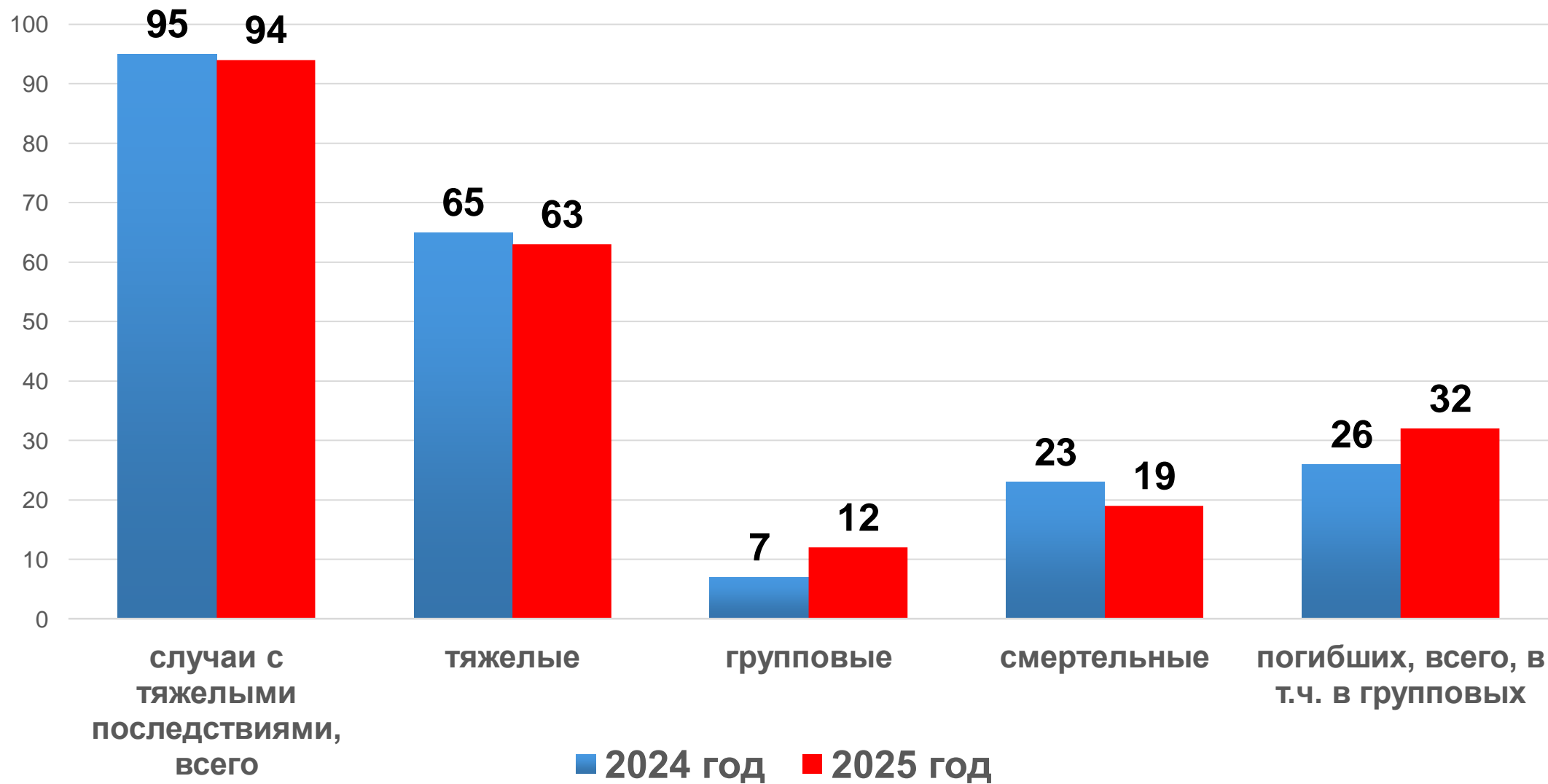
22.09.2021 № 656н)

**Производственный травматизм в Пермском крае по данным СФР за 2025 год
(предварительно, на 12.01.2026 г.)**

Общее количество несчастных случаев на производстве, признанных страховыми



**Производственный травматизм на предприятиях
Пермского края за 2025 год в сравнении с 2024 годом
(по данным ГИТ, на 27.01.2026)**



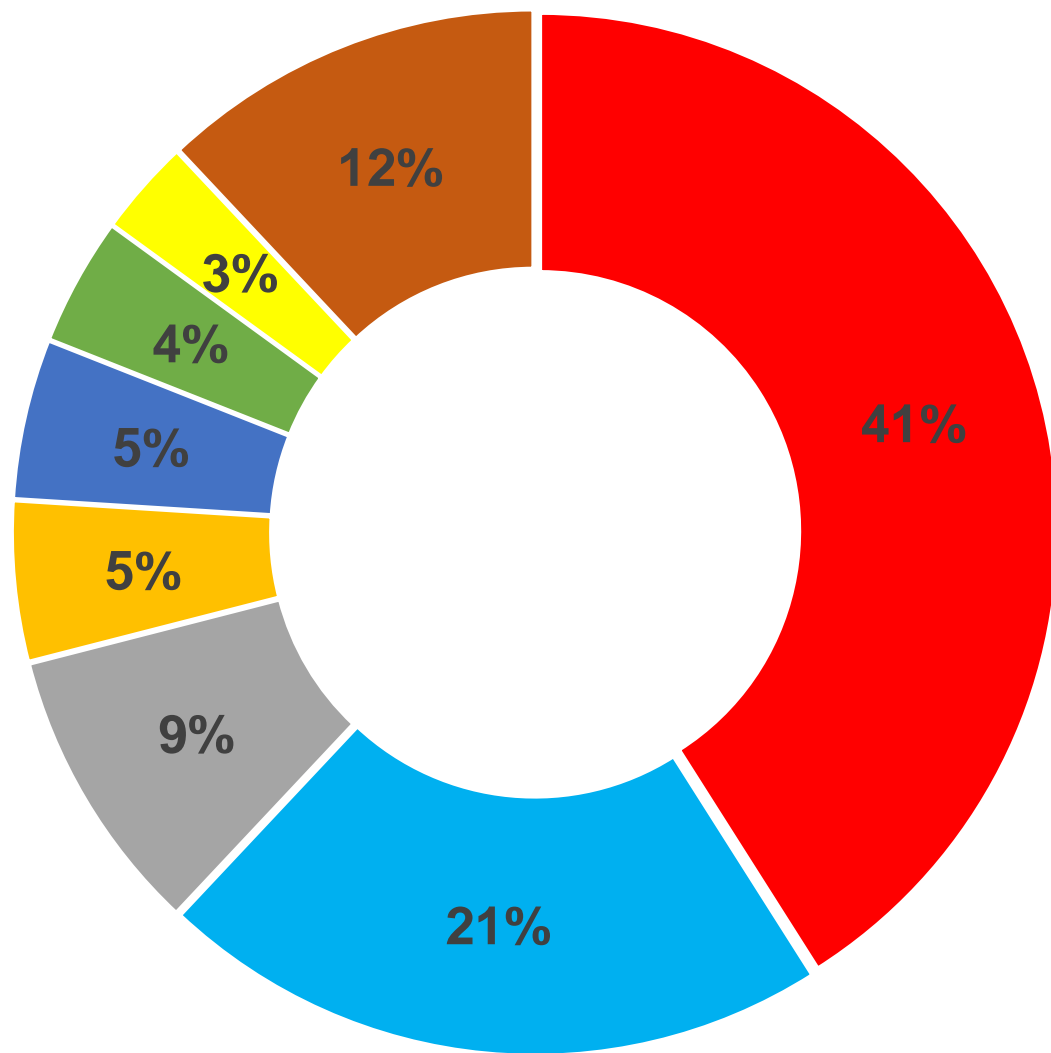
Виды несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями за 2025 года (травмирующие факторы) по данным ГИТ в ПК



Причины несчастных случаев на производстве за 2025 год



Наиболее травмоопасные виды деятельности по количеству несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями по итогам 2025 года



- обрабатывающие производства (39 случаев) 41%
- строительство (20 случаев) 21%
- торговля; ремонт автотранспортных средств (8 случаев) 9%
- транспортировка и хранение (5 случаев) 5%
- обеспечение электроэнергией, газом и паром; кондиционирование воздуха (5 случаев) 5%
- водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, ликвидация загрязнений (4 случая) 4%
- добыча полезных ископаемых (3 случая) 3%
- остальные виды деятельности (10 случаев) 12 %

За 2025 год (по состоянию на 12.01.2026)
завершено расследование 52 смертельных
несчастных случаев, причиной которых явилось
общее заболевание пострадавших, в связи с чем
они квалифицированы как несчастные случаи
не связанные с производством

Распоряжение председателя Правительства Пермского края от 27.07.2007 № 78-рпп (в ред. от 05.11.2025)

В целях взаимодействия и проведения согласованной государственной политики в сфере охраны труда на территории Пермского края, координации органов гос.власти Пермского края, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение федерального гос.контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, органов местного самоуправления, объединений работодателей, профсоюзов и их объединений **создан Совет по условиям и охране труда в Пермском крае**

Рекомендации работодателям по предотвращению несчастных случаев на производстве, материалы по созданию корпоративных программ сохранения здоровья работающих, диспансеризации работников и др., а так же вся информация о Совете по условиям и охране труда в Пермском крае, включая его Решения и презентации по рассмотренным вопросам размещена на официальном сайте Министерства труда и социального развития Пермского края

<https://minsoc.permkrai.ru/gosudarstvennoe-upravlenie-okhranoy-truda/sovet-po-usloviyam-i-okhrane-truda-v-permskom-krae/sovet-po-usloviyam-i-okhrane-truda-v-permskom-krae>

**А так же, частично, в справочно-правовой системе
КонсультантПлюс**

Постановление Правительства Пермского края от 27.12.2007 № 368-п
«О проведении конкурса на лучшую организацию работы по охране труда
в Пермском крае»

Цель – выявление организаций, добивающихся значительных результатов по снижению производственного травматизма, профзаболеваемости, занимающихся изучением передового опыта по внедрению систем управления охраной труда.

Прием заявок с 01 февраля до 01 марта

Конкурс проводится по шести отраслевым группам:

- 1-я – нефтегазодобывающая, нефтеперерабатывающая;
- 2-я – агропром.комплекс, лесозаготовительная, лесоперерабатывающая, ЦБП;
- 3-я – транспорт, связь, энергетика;
- 4-я – строительство, строительная индустрия, машиностроение;
- 5-я – легкая промышленность и непромышленная сфера;
- 6-я – здравоохранение, образование, культура и спорт.

Спасибо за внимание!

