



НЕЛЕГАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

И ЕЁ НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

*Администрация города Сургута
Управление по труду
2025 год*

СТАТЬЯ 22 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ «ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ»



Это важно знать!

В соответствии со ст. 22 ТК РФ к числу основных обязанностей работодателя относится:

- **соблюдать трудовое законодательство** и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и **трудовых договоров**;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- **обеспечивать безопасность и условия труда**, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- **выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату** в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- **обеспечивать работников** оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам **равную оплату за труд равной ценности**;
- обеспечивать **бытовые нужды работников**, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять **обязательное социальное страхование** работников в порядке, установленном федеральными законами;
- **возмещать вред**, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством.

СТАТЬЯ 67 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ «ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА»

Это важно знать!

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.



Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

СТАТЬЯ 68 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ «ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ»

Это важно знать!

Прием на работу оформляется трудовым договором.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора **приказ (распоряжение) о приеме на работу.**

Содержание приказа (распоряжения) работодателя **должно соответствовать условиям** заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) **работодатель обязан ознакомить работника под роспись** с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.



СТАТЬЯ 136 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ «ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»



Это важно знать!

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.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

К ТЕНЕВОЙ ЗАНЯТОСТИ ОТНОСИТСЯ:



Работа без официального трудоустройства

Получение неофициальной заработной платы

Зарплата «в конвертах»

Подмена трудовых договоров гражданско-правовыми

Применение «черных» и «серых» схем занятости

Подмена трудовых отношений взаимодействием с самозанятыми

Незаконная занятость имеет ряд негативных последствий!

Недобросовестный работодатель может оставить Вас без зарплаты!

Вы можете не получить пособие по временной нетрудоспособности!

Вы не сможете получить налоговый вычет!

Вы не получите пособие по беременности и родам!

Вы не сможете получить кредит!

НЕ СОГЛАШАЙТЕСЬ
НА ТЕНЕВЫЕ
СХЕМЫ
ЗАНЯТОСТИ!

Работа без заключения трудового договора, получение зарплаты в конвертах приведет к негативным последствиям!



Нелегальная занятость имеет ряд негативных последствий!

Вы можете остаться без отпуска либо не получить выплаты, полагающиеся к отпуску!

Несоблюдение работодателем принципов безопасных условий и охраны труда

Вы не получите отпуск по уходу за ребенком!

Минимальная пенсия, малообеспеченность в пожилом возрасте

НЕ СОГЛАШАЙТЕСЬ
НА ТЕНЕВЫЕ
СХЕМЫ
ЗАНЯТОСТИ!

Работа без заключения трудового договора, получение зарплаты в конвертах приведет к негативным последствиям!



ЗАДУМАЙТЕСЬ! ЭТО ВАЖНО!

СОГЛАШАЯСЬ НА УЧАСТИЕ В ТЕНЕВЫХ СХЕМАХ ЗАНЯТОСТИ, ВЫ НЕ БУДЕТЕ ЗАЩИЩЕНЫ ОТ НЕДОБРОСОВЕСТНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ,

НЕВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОТСУТСТВИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА, ВОЗНИКНОВЕНИЯ ДРУГИХ ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ!

ТРЕБУЙТЕ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ОФИЦИАЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА!

Статья 419 ТК РФ

Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

ГЛАВА 62 ТК РФ

Ответственность

за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права



Это важно знать!

ЕСЛИ ВЫ СТОЛКНУЛИСЬ С
НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ,
РЕКОМЕНДУЕМ ВАМ ОБРАТИТЬСЯ
С ЗАЯВЛЕНИЕМ В
ГОСУДАРСТВЕННУЮ ИНСПЕКЦИЮ
ТРУДА В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ
АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ – ЮГРЕ
ПО ТЕЛЕФОНУ «ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ»
8(3467)38-89-05



ТАКЖЕ СООБЩИТЬ
О ПРОБЛЕМЕ И ПОЛУЧИТЬ БЕСПЛАТНУЮ
КОНСУЛЬТАЦИЮ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ МОЖНО, ВОСПОЛЬЗОВАВШИСЬ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ «ГОРЯЧЕЙ ЛИНИЕЙ»
РОСТРУДА: **8-800-707-88-41**