

Важное в трудовом законодательстве

30.10.2025
Консультант ДТО
Минтруда СО
Корнеева Яна Александровна

1. Трудовые отношения с участниками СВО

Минимальный стандарт оказания работодателями мер поддержки

предоставление не менее 5 гарантий мобилизованным работникам, а также работникам, заключившим соответствующий контракт, в том числе после их увольнения с военной службы

предоставление не менее 3 гарантий членам семьи мобилизованных граждан, а также граждан, заключивших соответствующий контракт, по месту их работы



МИНИМАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ОКАЗАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, МЕР ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКАМ, ПРИЗВАННЫМ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ, НАПРАВЛЕННЫМ НА СЛУЖБУ В ВОЙСКА НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИМ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ В ПЕРИОД МОБИЛИЗАЦИИ, В ПЕРИОД ВОЕННОГО ПОЛОЖЕНИЯ ИЛИ В ВОЕННОЕ ВРЕМЯ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИМ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИЛИ ВОЙСКА НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, А ТАКЖЕ ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ.

Гарантии и компенсации для участников СВО

- 1. Приостановка трудового договора
- 2. Возобновление трудового договора
- 3. Отпуск без сохранения ЗП
- 4. Право взять ежегодный отпуск в удобное время в течение 6 мес после возобновления
- 5. преимущественное право трудоустроиться на работу к прежнему работодателю

Гарантии и компенсации для членов семьи

- 1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении
- 2. не направлять в командировки, не привлекать к сверхурочной работе без согласия
- 3. Отпуск одновременно с супругом
- 4. Запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с супругой погибшего, умершего участника СВО
- 5. Отпуск без сохранения

Закон Самарской области от 30.05.2025 58-гд «Об определении числа рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в Самарской области»

Принят
30 мая 2025 года

Вступает в силу
с 1 сентября 2025 года

Носит временный характер
и распространяется на
переходный период
до 31 декабря 2029 года

Цель закона

обеспечение оперативного трудоустройства
участников специальной военной операции



Подходы Закона по своему механизму близки с механизмом законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов

5 000 рабочих мест

будет выделено

если численность работников
превышает 100 человек

затронет 1270 организаций, осуществляющих деятельность
на территории региона

Перечень вакансий



Обязанности работодателей в соответствии с законом

1. Определять 1 % рабочих мест от среднесписочной численности работников работодателя для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите (ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом).
2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о выделенных рабочих местах с указанием профессии (должности и специальности) (ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом).
3. Размещать вакансии, выделенные для участников специальной военной операции на ЕЦП «Работа в России».
4. Представлять в органы службы занятости информацию о трудоустройстве, а также о принятых локальных нормативных актах (ежемесячно до 10-го числа месяца, следующего за отчетным).
5. Обеспечить трудоустройство граждан, особо нуждающихся в социальной защите на выделенные рабочие места (самостоятельно или посредством обращения в органы службы занятости за оказанием меры поддержки по содействию в подборе необходимых работников).



**С 1 марта 2025 года изменился порядок
приостановки трудовых договоров с
контрактниками**



Изменения в ст. 351.7 ТК РФ. Цель – устранить пробел регулирования в отношении заключения контракта на военную службу (была ссылка к п. 7 ст. 38 53-ФЗ, будет «период мобилизации, период военного времени и военной службе»).

Ранее неясно было, что делать с работником, заключившим контракт по отличному от п. 7 пункту статьи 38. Сейчас эта неопределенность устранена. С каждым контрактником трудовой договор должен быть приостановлен.

Дополнение в части сроков возобновления

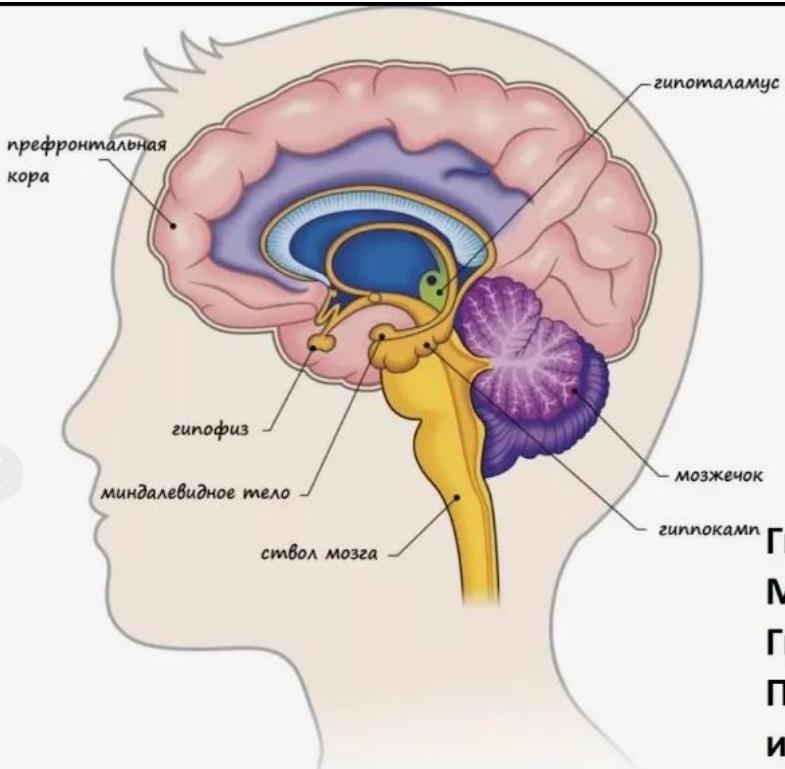
- В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы , до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.
- Срок, указанный в Ч. 12, 13 ст. 351.7 продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после прохождения военной службы

Основания увольнения участников СВО



- ❖ не отличаются от оснований увольнения других категорий работников.
- ❖ Есть только одно доп. основание
- ❖ п. 13 ст. 81 ТК РФ:
 - ❖ Случай невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, с учетом продления этого срока на период временной нетрудоспособности работника;

- ПТСР – посттравматическое стрессовое расстройство – психическое расстройство, которое развивается после сильнейшего психотравмирующего события (военные действия, насилие, катастрофа и т.п.) или серии событий.



Гиппокамп - эксплицитная и имплицитная память
Миндалина (амигдала) - страх, агрессия
Гипофиз - КРГ и глюкокортикоиды
Префронтальная кора - зона контроля внутренних импульсов



2. Воинский учет. Как подготовиться к изменениям

Понятие



Воинский учёт — это комплекс мероприятий по

сбору

анализу
сведений

обобщению

Кто обязан вести ВУ?



- ❖ все организации независимо от формы собственности (подп. 6 п. 1 ст. 8 Федерального закона от 31.05.1996 № 61-ФЗ, п. 7 ст. 8 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ).
- ❖ прямой обязанности в отношении ИП в законе нет. Но индивидуальные предприниматели, как и другие компании, обязаны запрашивать документы ВУ у сотрудников (ч. 1 ст. 65, ч. 3 ст. 11, ч. 4 ст. 20 ТК).

Можно ли отказать в трудоустройстве соискателю, который не предъявил документы воинского учета?



Нет, нельзя. Документы воинского учета граждане предъявляют при приеме на работу (ч. 1 ст. 65 ТК). Если такие документы не предъявляют, организация запрашивает сведения о статусе человека в контексте воинского учета (решение ВС от 19.11.2009 № ГКПИ 09–1351). ТК не запрещает принимать на работу граждан без документов воинского учета. Кроме того, если работодатель откажет в приеме на работу такому соискателю, он нарушит его трудовые права (ст. 3, 64 ТК), что может повлечь за собой судебное разбирательство.

Если соискатель не предоставил документы, об этом нужно сообщить в военкомат (подп. «а» п. 32 Положения № 719). Если этого не сделать, работодателя или должностное лицо могут привлечь к административной ответственности по ч. 3 ст. 21.4 КоАП. Это влечет наложение административного штрафа в размере от 1 до 5 тыс. руб.



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО
от 29 сентября 2023 г. N 14-6/ООГ-6134

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел в пределах компетенции ваше обращение от 20.09.2023 N ОГ-443944 по вопросу осуществления воинского учета работников и сообщает.

<...>

Законодательством Российской Федерации обязанность осуществления воинского учета работников возлагается на организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности и на их должностных лиц ([пп. 6 п. 1 ст. 8](#) Федерального закона от 31.05.1996 N 61-ФЗ "Об обороне", [пп. 11 п. 1 ст. 9](#) Федерального закона от 26.02.1997 N 31-ФЗ "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации" [<*>, ст. 4](#) Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" [**](#) (далее - Закон N 53-ФЗ)).

<*> См. Официальные документы в образовании. - 2022. - N 28. - с. 6 - 38. - Ред.

<**> См. Официальные документы в образовании. - 2014. - N N 28, 29. - Ред.

В соответствии с [частью первой статьи 65](#) ТК РФ документы воинского учета при заключении трудового договора предъявляют военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу. Именно эти две категории граждан подлежат воинскому учету в организациях ([п. 14 Положения о воинском учете, утвержденного постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 \(далее - Положение\)](#)).

В качестве документов воинского учета, на основании которых ведется воинский учет в организациях и заполняются карточки [формы N 10](#), в [пункте 28 Положения](#) названы:

- удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу (так называемое приписное свидетельство), - для призывающих;
- военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета) или справка взамен военного билета - для военнообязанных.

Вместе с тем отсутствие у лица, поступающего на работу, документов воинского учета не указано в законодательстве в качестве обстоятельства, исключающего возможность трудоустройства. Более того, положения действующих нормативных правовых актов позволяют заключить, что возможен прием на работу граждан, обязанных состоять на воинском учете, без соответствующих документов. Так, в соответствии с [подпунктом "б" пункта 32](#) Положения работники, осуществляющие воинский учет в организациях, обязаны в двухнедельный срок по запросам соответствующих военных комиссариатов и (или) органов местного самоуправления направлять необходимые сведения в том числе о гражданах, не состоявших, но обязанных состоять на воинском учете.

Таким образом, сам по себе прием на работу граждан, у которых в нарушение требований законодательства отсутствует документ воинского учета, представляется возможным. Аналогичная позиция отражена и в судебной практике (решения Ленинского районного суда г. Владимира от 12.10.2011 N 2-2709/2011, Вильччинского городского суда Камчатского края от 13.12.2011 N 2-959/2011). Однако в этом случае работодатель, в соответствии с [подпунктом "г" пункта 30](#) Положения, обязан предоставить военному комиссариату информацию о неисполнении гражданином своих обязанностей в области воинского учета.

КонсультантПлюс: примечание.

На момент издания данного документа [статья 4](#) Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ изложена в новой редакции.

В случае если обнаружено, что у работника отсутствует военный билет, то лицо, ответственное за ведение воинского учета в организации, обязано в двухнедельный срок направить в военный комиссариат сведения о выявлении гражданина, не состоящего на воинском учете, но обязанного состоять.

Заместитель директора Департамента
А.В.ФРОЛОВА

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции письмо с запросом о консультировании по вопросу представления гражданами в возрасте 16 - 17 лет документов воинского учета при трудоустройстве, поступившее на официальный сайт Минтруда России в электронной форме 17 августа 2023 г., и сообщает.

В соответствии с [Положением](#) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Данное мнение не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Повторно обращаем внимание, что в силу [статьи 356](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют федеральная инспекция труда.

Таким образом, работник, работодатель вправе обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) и ее территориальные органы за предоставлением государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Административным [регламентом](#) предоставления вышеизмененной государственной услуги (утвержен приказом Роструда от 23 августа 2019 г. N 230).

Дополнительно информируем.

В соответствии с [абзацами первым](#) и [пятым части первой статьи 65](#) ТК РФ, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, из числа военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, предъявляет работодателю документы воинского учета.

Вопросы призыва на военную службу, а также воинского учета в сферу действия трудового законодательства не входят, регулируются, в частности, Федеральным [законом](#) от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (далее - Федеральный закон N 53-ФЗ), [Положением](#) о воинском учете, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2006 г. N 719 (далее - Положение).

Согласно [подпункту "а" пункта 1 статьи 22](#) Федерального закона N 53-ФЗ призыву на военную службу подлежат граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие на воинском учете или не состоявшие, но обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе.

Кроме того, в [пункте 14](#) Положения определены понятия призывников и военнообязанных. Так, под призывниками понимаются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе.

На основании [статьи 1](#) Федерального закона от 4 августа 2023 г. N 439-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" с 1 января 2024 г. верхняя граница призывного возраста будет составлять 30 лет.

[Статьей 23](#) Федерального закона N 53-ФЗ, [пунктом 15](#) Положения установлены категории граждан, не подлежащих призыву на военную службу и воинскому учету в организациях.

Согласно [пункту 28](#) Положения документами воинского учета, на основании которых ведется воинский учет в организации, являются:

удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, в том числе в форме электронного документа, - для призывников;

военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета) или справка взамен военного билета - для военнообязанных.

С учетом изложенного и буквального содержания [абзацев первого](#) и [пятого части первой статьи 65](#) ТК РФ полагаем: граждане указанного в письме возраста к лицам, предъявляющим работодателю документы воинского учета, не относятся.

С достижением работником призывного возраста работодатель обязан провести в его отношении мероприятия, предусмотренные [разделом III](#) Положения.

Актуальные изменения (1)

1. Реестр

Организуется реестр сведений о гражданах, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет, гражданах, состоящих на воинском учете, а также о гражданах, не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете.

2. Межведомственное взаимодействие

Теперь военкомат будет взаимодействовать не только с работодателями, но и с разными государственными источниками: МВД, ПФР, ФСН. Поступающая от них информация позволит создать и актуализировать общий Реестр воинского учета.

3. Об ограничении управлять транспортным средством Изменения в ФЗ от 10 декабря 1995 года № 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения"

Если в отношении граждан, вошедших в единый реестр, будет принято решение о принятии мер по обеспечению их явки по повестке военкомата, то такие граждане ограничиваются в правах на управление транспортными средствами.



Актуальные изменения (2)



4. Изменения в Федеральный закон от 15 августа 1996 года № 114-ФЗ

"О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию" Гражданам, получившим повестку военкомата, со дня, когда повестка считается врученной, запрещается выезд из Российской Федерации.

Изменения в Федеральный закон от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ

"О воинской обязанности и военной службе": Если руководитель гос. или муницип. организации уведомлен военкоматом, в том числе в эл. форме, о вынесении в отношении гос. или муницип. служащего заключения, что гражданин не прошел военную службу по призыву, не имея на то законных оснований (по п. 1¹ ст. 28 закона о воинской обязанности и военной службе), то руководитель обязан уведомить письменно либо электронной форме с использованием Портала военкомат об увольнении этого гражданина с государственной или муниципальной службы в течение десяти дней со дня его увольнения

Актуальные изменения (3)



5. Пункт 1 ст. 7 :

В случае неявки гражданина в военкомат без уважительных причин такой гражданин может быть привлечен к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации."

Актуальные изменения (4)



6. "Статья 7¹. Временные меры, направленные на обеспечение явки по повестке военного комиссариата:

Гражданам, получившим повестку со дня, когда повестка считается врученной, запрещается выезд из РФ. Это решение формируется в "Едином реестре сведений..." в автоматическом режиме и подписывается электронной подписью военного комиссара. И направляется в личный кабинет Госуслуг. В течение суток со дня, когда повестка считается врученной, автоматически направляется предупреждение в личный кабинет о применении мер, в случае их неявки по истечении 20 календарных дней со дня, указанного в повестке.

Неявка без уважительной причины по истечении 20 календарных дней со дня, указанного в повестке, влечет применение следующих мер:

- а) запрета на регистрацию в качестве ИП; б) запрета на оформление режима самозанятости в налоговой
- в) запрет на регистрацию недвижимости г) ограничения прав на управление транспортными средствами,
- д) запрета на регистрацию транспортных средств, е) отказа в заключении кредитного договора.

Актуальные изменения (5)



Решение о принятии этих мер, также формируется автоматически и отправляется в личный кабинет Госуслуг и во все ведомства в электронном виде, а также отражается в Реестре воинского учета.

Решение об отмене мер, выносится в течение суток с момента явки гражданина по повестке или подтверждения уважительных причин неявки.

Органы власти субъектов Российской Федерации вправе установить дополнительные меры, в виде ограничения на получение гражданами выплат и льгот,

Решение о применении мер можно обжаловать - как именно установлено разделом V¹ Федерального закона.

Актуальные изменения (6)



7 Оповещение с помощью электронных повесток

Теперь повестки могут приходить в электронной форме.

Таким образом, поменялся характер взаимодействия с военкоматом. Если раньше работодатель получал только бумажные повестки, то теперь придется проверять портал Госуслуги. И если повестка на сотрудника появится на портале, нужно выполнить требование закона и оповестить его о необходимости явиться в военкомат.

Граждане, подлежащие призыву на военную службу, обязаны получать повестки. Согласно поправкам, теперь повестки направляются в письменной форме и обязательно дублируются в электронной форме. При этом работодателям повестки могут сразу приходить в электронной форме.

Актуальные изменения (7)



9. Передача сведений через информационную систему

Через портал Госуслуги работодатели будут не только получать повестки, но и передавать в военкоматы информацию, связанную с ведением воинского учета. Информация передается в течение 5 дней со дня изменения соответствующих сведений.

В рамках ведения воинского учета у работодателя есть обязанности: Направлять (в том числе с использованием портала Госуслуги) в военные комиссариаты сведения о случаях выявления граждан, которые не состоят на воинском учете, но обязаны состоять. На это дается 3 рабочих дня.

Вручать гражданам, которые не состоят на воинском учете, но обязаны, направление в военный комиссариат для постановки на воинский учет.

Если на работу устраивается человек в возрасте от 18 до 30 лет, у которого нет никакого документа воинского учета, то, скорее всего, он не состоит на воинском учете в военкомате, и в этом случае работодатель обязан сообщить об этом в военкомат.

Актуальные изменения (8)



9. Упрощение процедуры оповещения и вручения повестки

Повестки военного комиссариата, направленные в письменной форме по почте, считаются врученными под расписку в день доставки. Повестка в электронной форме считается врученной с момента ее размещения в личном кабинете гражданина на портале Госуслуги.

Поправки в закон говорят о том, что повестка считается врученной по истечении 7 дней с даты размещения повесток в реестре. Таким образом, вопрос о том, видел ли человек повестку на портале Госуслуги (возможно, он вообще не зарегистрирован в информационной системе), не играет роли. Считается, что граждане, которые подлежат призыву, должны проявлять инициативу: регистрироваться на Госуслугах, проверять наличие повестки в реестрах.

Конкретной информации о том, как технически будет происходить передача данных через портал Госуслуги, пока нет. Стоит подождать, когда появится соответствующее постановление правительства.

Что касается вручения повестки через работодателя, то в этом случае, при отказе сотрудника получать документ, повестка считается врученной в день отказа. Ранее все руководствовались тем, что без наличия подписи сотрудника повестка не может считаться врученной. Сейчас, если гражданин отказался от ее получения, он считается уведомленным, а повестка врученной.



Увеличены штрафы за нарушения в вопросах воинского учёта

Административная ответственность для физлиц



за непостановку на воинский учет и другие нарушения в 2025 году Первые штрафы, которые грозят за нарушения, это административные. Их выпишут физическим лицам, в том числе за не постановку на ВУ.

Штраф за неявку гражданина РФ в военкомат без уважительной причины в указанные в повестке составляет от **10 000 до 20 000** руб. (ст. 21.5 КоАП).

Есть такие вариации: Уклонение от медицинского назначенного обследования — от 15 000 до 25 000 руб. (ст. 21.6 КоАП); Умышленная порча или потеря документов — от 3 000 до 5 000 руб. (ст. 21.7 КоАП). Изменения, внесенные в главу 21 КоАП РФ, существенно повысили размер административной ответственности для граждан призывного возраста, а также, для организаций, которые ведут работу с военнообязанными гражданами (см. закон от 31.07.2023 № 404-ФЗ).

Отметим, что выписывать доначисления за неисполнение обязанностей по ВУ вправе военные комиссары. Срок, в течение которого могут наказать, — три года со дня, как совершили нарушение (ч. 1 ст. 4.5, ст. 23.11 КоАП).

Ответственность военнообязанного



3. Непредставление или несвоевременное представление должностными лицами государственных органов или организаций в установленном федеральным законом порядке сведений, необходимых для ведения воинского учета, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере **от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей.**

4. Несообщение в установленном федеральным законом порядке в военный комиссариат или орган, осуществляющий первичный воинский учет, гражданином, подлежащим призыву на военную службу, о выезде в период проведения призыва на срок более трех месяцев с места жительства или места пребывания, в том числе не подтвержденных регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, - влечет наложение административного штрафа в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Статья 21.6. Уклонение от медицинского обследования

Уклонение гражданина от медицинского освидетельствования либо обследования по направлению комиссии по постановке граждан на воинский учет или от медицинского обследования по направлению призывной комиссии -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей.

Ответственность военнообязанного



Статья 21.7. Умышленные порча или утрата документов воинского учета

Умышленные порча или уничтожение удостоверения гражданина, подлежащего призыву на военную службу, военного билета (временного удостоверения, выданного взамен военного билета), справки взамен военного билета и персональной электронной карты, а также небрежное хранение удостоверения гражданина, подлежащего призыву на военную службу, военного билета (временного удостоверения, выданного взамен военного билета), справки взамен военного билета и персональной электронной карты, повлекшее их утрату, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

3. Межведомственная комиссия по противодействию формированию просроченной задолженности по зарплате и нелегальной занятости

С 01.03.2024

- В каждом субъекте РФ действуют межведомственные региональные комиссии
- Цель противодействие нелегальной занятости (ст. 67 Закона 565-ФЗ)

Состав

- Представители Минтруда области, МВД, ФНС, Роструд, СФР, прокуратура, объединения работодателей и профсоюзы

полномочия

- Могут запрашивать у органов власти и внебюджетных госфондов информацию (персданные, сведения с налоговой тайной)
- Могут направлять в контролирующие органы сведения о подозрениях, что работодатель занижает выплаты или скрывает трудовые отношения в целях проведения последними проверки.

Откуда может быть получена информация

- 1. Жалобы по фактам нелегальной занятости
- 2. Предложения надзорных органов
- 3. Информация СМИ

Решения и влияние на работодателей

- 1. Обобщение и реализация предложений по вопросам противодействия нелегальной занятости
- 2. Подготовка и утверждение рекомендаций работодателям по устранению нарушений
- 3. решения комиссии обязательно для всех, включая работодателей

Форма работы - заседания (очно, ВКС)

- В центре внимания случаи
- - нарушения работодателями порядка оформления трудовых отношений
- - факты выплаты зп ниже МРОТ, который установили в субъекте
- -подмены трудовых отношений договором ГПХ, в т.ч. и с самозанятыми

Последствия

Все выявленные факты нарушений будут направлены в государственную инспекцию труда по Самарской области

- проверка

Общедоступный реестр работодателей с нелегальной занятостью (ч.6 ст. 67 закона 565-ФЗ) – ведет Роструд

- С 01.01.2025. увидят контрагенты, банки, соискатели, внеплановые проверки, проблемы с грантами, налоговыми льготами, госзакупками

С 01.03.2024 ФНС направляет в комиссию

- - любые сведения, которые могут свидетельствовать о нелегальной занятости (приказ минтруда от 02.02.2024 № 40н)
- - состав сведений будет зависеть от ситуации и установлен в соглашении (пока по состоянию на 14.08.2024 не подписано)

1	2	3	4	5	6	7
Уникальный номер	Наименование юридического лица / индивидуального предпринимателя	ИНН	Дата внесения записи в реестр	Основания внесения записи в реестр (номер и дата постановления)	Сведения о количестве вступивших в законную силу постановлений в отношении работодателя в период нахождения записи о нем в реестре	
25000466	БАШАРОВ РУСЛАН ФАГИМОВИЧ	027703508587	24.10.2025	Постановление №2/4-875-25-ППР/12-18940-И/3128 от 03.10.2025	0	
25000465	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "КОДЕКС"	6141041307	24.10.2025	Постановление №61/4-1474-25-ППР/12-29743-И/34-202 от 05.08.2025	0	
25000464	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ОАЗИС"	0272924915	24.10.2025	Постановление №2/4-879-25-ППР/12-18477-И/3249 от 26.09.2025	0	
25000463	ПЕРЕГУДОВ ПАВЕЛ ВЛАДИМИРОВИЧ	263110825927	24.10.2025	Постановление №25/4-406-25-ППР/12-30481-И/389 от 20.10.2025	0	
25000462	МАХМУТОВА ЭЛЛА РАМИЛЕВНА	026812880835	24.10.2025	Постановление №2/4-811-25-ППР/12-18892-И/3128 от 23.09.2025	0	
25000461	ГРИБОВСКИЙ КОНСТАНТИН НИКОЛАЕВИЧ	026104824084	24.10.2025	Постановление №2/4-905-25-ППР/12-18942-И/3249 от 03.10.2025	0	
25000460	САВИНА НАЗЛЫГУЛЬ ТИМЕРХАНОВНА	164608928305	24.10.2025	Постановление №16/4-686-25-ППР/12-28497-И/0000-00156 от 10.10.2025	0	
25000459	НГҮЕН ФУ ТАМ	027819004229	24.10.2025	Постановление №2/4-891-25-ППР/12-19022-И/3235 от 10.10.2025	0	
25000458	УШАКЯН ЕРВАНД МИНАСОВИЧ	262520750938	21.10.2025	Постановление №26/4-368-25-ППР/12-27645-И/42 от 22.09.2025	0	
25000457	ГРИГОРЯН АРШАВИР НИКОЛАЕВИЧ	262513468970	21.10.2025	Постановление №26/4-367-25-ППР/12-27735-И/42 от 23.09.2025	0	
25000456	ЗИБЕРОВ ВЛАДИСЛАВ ВАСИЛЬЕВИЧ	261906422938	21.10.2025	Постановление №26/4-364-25-ППР/12-27670-И/42 от 22.09.2025	0	
	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ЧАСТЬДА"			Постановление №26/4-370-25-		

Ситуация	Какие сведения передадут	В какой срок
Зарплата меньше МРОТ не менее чем 10 работникам, их доля превышает 10 процентов от общего числа работников, п. 1 Перечня, утв. приказом Минтруда от 02.02.2024 № 40н, далее — Перечень № 40н	<ul style="list-style-type: none"> — количество физлиц, которым выплатили зарплату; — сведения о физлице из раздела 3 РСВ — Ф. И. О., СНИЛС, дата рождения, сумма выплат без вознаграждений по ГПД в каждом месяце отчетного квартала 	Ежеквартально до 25-го числа второго месяца квартала, который следует за отчетным
Среднемесячная зарплата отклоняется от среднеотраслевой более чем на 35 процентов, п. 4 Перечня № 40н	<ul style="list-style-type: none"> — количество физлиц, которым выплатили зарплату; — средняя зарплата у работодателя; — средняя зарплата в субъекте РФ по виду деятельности в соответствии с ОКВЭД в зависимости от категории работодателя в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства 	Не ранее 15-го числа второго месяца квартала, который следует за отчетным
Сотрудничество больше трех месяцев более чем с 10 самозанятыми, чей среднемесячный доход от данных заказчиков превышает 20 тыс. руб., п. 3 Перечня № 40н	<ul style="list-style-type: none"> — количество физлиц-самозанятых; — среднемесячный доход самозанятых; — среднее количество месяцев взаимодействия самозанятых с организацией или ИП; — средняя доля полученного самозанятым от организации или ИП дохода от общего дохода такого физлица в период его взаимодействия с данной организацией или ИП; — среднее количество чеков самозанятого в месяц 	Ежеквартально до 25-го числа второго месяца квартала, следующего за отчетным
Информация о признаках нелегальной занятости на основании решения после налоговых проверок, п. 2 Перечня № 40н	<ul style="list-style-type: none"> — период налоговой проверки, дата и номер решения по итогам проверки; — краткое описание нарушения 	Не позднее одного месяца с даты вступления в силу решения, принятого по результатам проведенных налоговых проверок

Внимательно по критериям

- **1 Если зп ниже МРОТ проверьте соответствует ли зп региональному минимуму. Проверьте режим рабочего времени**
- **2. ЗП ниже среднеотраслевой если разница более 35%**
- **3. Нет индексации (проверяет и прокуратура)**
- **4. Занижена зп за 1 часть месяца должен быть расчетный порядок**
- **5. Подмена трудовых отношений**

В Самаре действует

- постановление Правительства Самарской области от 18.08.2004 № 44 «О комиссии при Правительстве Самарской области по принятию мер по погашению задолженности по заработной плате на территории области», которым установлен порядок работы комиссии и ее состав.

4. Договоры ГПХ в 2025 году: проблемы, перспективы и риски

- Договор гражданско-правового характера (договор ГПХ) — вид договора, при котором стороны, не вступая в трудовые отношения, определяют результат работы, имущественные взаимоотношения и другие вопросы взаимодействия (договор подряда, договор возмездного оказания услуг, авторские договоры и др.).

ГК РФ

- Имущественные отношения (связанные с принадлежностью имущества, с управлением им, по переходу имущества от одних лиц к другим)
- Личные неимущественные

ТК РФ

- Трудовые отношения
- Иные непосредственно связанные, в том числе ученический договор

Письмо Федеральной налоговой службы от 16 сентября 2021 г. № АБ-4-20/13183@

одними из признаков подмены трудового договора с физическим лицом договором оказания услуг плательщиком НПД являются:

- 1) организационная зависимость "плательщика НПД" от своего "Заказчика", то есть:
 - 1.1) регистрация физического лица в качестве плательщика НПД - обязательное условие "Заказчика";
 - 1.2) "Заказчик" распределяет "плательщиков НПД" по объектам (маршрутам), исходя из производственной необходимости;
 - 1.3) "Заказчик" определяет режим работы "плательщика НПД", в том числе продолжительность рабочего дня (смены), время отдыха;
 - 1.4) работник "Заказчика" непосредственно руководит и контролирует работу "плательщика НПД" на объекте (администраторы объектов);
- 2) инфраструктурная зависимость "плательщика НПД" от "Заказчика", то есть "плательщик НПД" выполняет работу полностью материалами, инструментами и оборудованием "Заказчика";
- 3) порядок оплаты услуг "плательщику НПД" и учет оказываемых услуг аналогичен порядку, установленному Трудовым кодексом Российской Федерации.

письмо ФНС от 11.11.2024 №АБ-4- 20/12835@

К критериям подмены трудовых отношений можно отнести:

- график периодичности выплат;
- объем выплат в отношении налогоплательщиков НПД;
- долю доходов от общей массы доходов налогоплательщиков НПД;
- постоянство взаимоотношений с организациями;
- предыдущие места работы самозанятых;
- связи текущих заказчиков налогоплательщиков НПД с их бывшими работодателями и др.

Верховный суд выделяет

1. достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;
2. подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности);
3. обеспечение работодателем условий труда;
4. выполнение работником трудовой функции за плату;
5. выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя;
6. интегрированность работника в организационную структуру работодателя;
7. признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск;
8. оплату работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов;
9. предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

Отличия (1)

Критерий	Трудовой договор	Договор ГПХ
Определение должности	Работник устраивается на определенную должность, предусматривающую постоянное выполнение трудовых обязанностей.	В договоре приводится конкретный перечень работ или услуг, которые необходимо выполнить. Результат их выполнения фиксируется двусторонним актом. Оформление на должность не предусматривается.
Взаимодействие с руководством	Распоряжения руководства выполняются по мере их поступления.	Важен результат, а не процесс. Заказчик не вправе вмешиваться в процесс, за исключением промежуточной приемки результатов.
Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР)	Обязательно соблюдение ПВТР. Работа осуществляется по графику, который закрепляется внутренними документами.	Определяются даты начала и окончания работ, но исполнитель может работать в удобное для него время. Важен результат, за который ему платят деньги.
Организация рабочего места	Работника необходимо обеспечить всем необходимым для работы (рабочее место, материалы, предоставление исполнителю каких-инвентарь и др.).	Исполнитель сам организует себе рабочее пространство. В договоре может быть предусмотрено любые условия, это необязательно.

Отличия (2)

Критерий	Трудовой договор	Договор ГПХ
Исполнение обязанностей	Работу выполняет сам работник.	Исполнитель может привлекать третьих лиц.
Порядок оплаты	Не реже двух раз в месяц. Месячная зарплата не может быть ниже установленного МРОТ при условии выработки нормы рабочего времени и надлежащем исполнении обязанностей.	Устанавливается по соглашению сторон (например, аванс и оплата по завершении и приемке работ на основании акта).
Трудовые гарантии	Гарантии предусмотрены ТК РФ: компенсации и возмещение расходов в процессе выполнения трудовых обязанностей; ежегодный оплачиваемый отпуск; оплата больничных; компенсации при увольнении; сохранение среднего заработка в предусмотренных законом случаях (например, на время простоя) и др.	Трудовых гарантий в основном нет. Но с января 2023 года организации и ИП уплачивают взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Отличия (3)

Критерий	Трудовой договор	Договор ГПХ
Делопроизводство	Оформляется трудовая книжка, приказ.	Для оформления исполнителя нужен только договор. Он закрывается актами выполненных работ/оказанных услуг.
Ответственность при трудоустройстве	Действуют нормы ТК РФ о недопустимости дискриминации в вопросах трудоустройства — по возрасту и другим критериям.	Заказчик вправе отказать в заключении договора ГПХ без объяснения причин.
Сроки действия договора	Договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор — не более 5 лет).	Всегда устанавливаются конкретные сроки исполнения договора.
Уплата налогов и взносов	Удержание НДФЛ, уплата взносов на пенсионное, медицинское, социальное страхование (уплачиваются в рамках ЕНП), а также взносов на травматизм (в СФР).	Если договор заключен между заказчиком-юридическим лицом и исполнителем-физлицом, то первый, как налоговый агент, удерживает НДФЛ и уплачивает взносы. Исполнитель — ИП или самозанятый уплачивает налог самостоятельно.

Главный риск работы по договору ГПХ

для компании заключается в том, что гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой.

В соответствии с ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ признание гражданско-правовых отношений трудовыми влечет за собой установление их таковыми со дня начала выполнения работ по ГПД.

К этому моменту у работника, который ранее был самозанятым, могут накопиться несколько непредоставленных ежегодных отпусков и прочих невыполненных социальных гарантий в виде больничных, оплаты сверхурочного труда, выплат за вредность и т.д.

- В отношении работодателя-заказчика могут быть начислены недоимки по налогам и страховым взносам, а также штрафы и пени за несвоевременную их уплату. Предусмотрена и административная ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ).
- Выявление признаков трудовых отношений является основанием для проверки и привлечения работодателя к ответственности за нарушения трудового и налогового законодательства.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ



**KORNEEVAJA@SAMARATRUD.RU
GOSUSLUGAKD@SAMARATRUD.RU**



**8-846-214-32-71
89276860126**