

Ежемесячная выплата по уходу за ребёнком-инвалидом и работа по договору ГПХ: полный правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Лицо, осуществляющее уход за ребёнком-инвалидом и получающее в связи с этим ежемесячную выплату, установленную Указом Президента РФ от 26.02.2013 № 175 (в редакции Указа Президента РФ от 07.03.2019 № 95), спрашивает, каким образом оно может одновременно выполнять работы (оказывать услуги) по гражданско-правовому договору (далее — ГПХ) и сколько часов в таком договоре допустимо указать, поскольку «никто не может ответить». Юридическая суть вопроса сводится к трём самостоятельным проблемам: (а) сохраняется ли право на выплату при занятости по ГПХ (то есть считается ли такое лицо «неработающим»); (б) существуют ли законные пределы продолжительности работы по ГПХ и применимы ли к ней нормы трудового права о рабочем времени (в частности, ст. 93 ТК РФ о неполном рабочем времени); (в) как соотносится такая занятость с зачётом периода ухода в страховой стаж. Ключевой вывод, который необходимо сразу обозначить: действующее регулирование связывает право на выплату **не с количеством часов, а с самим фактом занятости**, поэтому «безопасного» числа часов по ГПХ закон не устанавливает — анализ ниже раскрывает все существенные версии и их практические последствия.

2. Исходная правовая конструкция: почему вопрос упирается в понятие «неработающее лицо»

2.1. Основание выплаты

Ежемесячная выплата по уходу за ребёнком-инвалидом в возрасте до 18 лет (а равно за инвалидом с детства I группы) установлена **Указом Президента РФ от 26.02.2013 № 175** и по своей природе является мерой социальной поддержки, адресованной **неработающим трудоспособным лицам**. Порядок её осуществления урегулирован **постановлением Правительства РФ от 02.05.2013 № 397**. Аналогичный по конструкции институт —

ежемесячная компенсационная выплата по **Указу Президента РФ от 26.12.2006 № 1455** и **постановлению Правительства РФ от 04.06.2007 № 343** (для ухода за иными нетрудоспособными гражданами).

Размер выплаты родителю (усыновителю), опекуну (попечителю) после повышения, произведённого Указом Президента РФ от 07.03.2019 № 95, составляет 10 000 руб. в месяц; иным лицам, осуществляющим уход, — 1 200 руб. (Указ № 1455). Конкретный размер на дату обращения подлежит уточнению в Социальном фонде России, поскольку суммы индексировались и в 2025–2026 гг. принимались акты, изменяющие отдельные параметры социального страхования (см. правовой контекст: Федеральный закон от 20.02.2026 № 24-ФЗ, ст. 6 и ст. 14; Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ).

2.2. Термин «неработающее лицо» и его дефект

Ни Указ № 175, ни постановление № 397 **не содержат легального определения понятия «неработающее лицо»**. Именно этот дефект и порождает невозможность получить простой ответ «на месте»: отсутствие прямого перечня видов занятости, лишаящих права на выплату, заставляет правоприменителя (СФР) и суды прибегать к систематическому толкованию — через налоговое и пенсионное законодательство, где выработан объективный критерий занятости: **уплата (начисление) страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и, соответственно, включение периода в страховой стаж**.

Именно поэтому вопрос о ГПХ решается не через ТК РФ, а через Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

2.3. Для сравнения: иные выплаты семье с ребёнком-инвалидом статусом «неработающего» не обусловлены

Важно не смешивать разные меры поддержки: - **ежемесячная денежная выплата** ребёнку-инвалиду (ст. 28.1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») от факта работы родителя **не зависит**; - **единое пособие в связи с рождением и воспитанием ребёнка** проверяется по доходам и занятости по иным правилам и также не запрещает получателю работать; - напротив, выплата по Указу № 175 — единственная из перечисленных, которая прямо адресована **неработающим**.

Отсюда практический вывод по разделу: сам запрет на работу отсутствует — закон не запрещает получателю выплаты трудиться, он лишь **прекращает выплату** при утрате статуса неработающего лица. Это принципиально разные конструкции, и именно их смешение порождает ощущение «неразрешимого» вопроса.

3. Версия 1 (доминирующая): работа по ГПХ лишает права на выплату

3.1. Обоснование

1. **Прямое указание Указа № 175 и постановления № 397:** выплата предназначена неработающим трудоспособным лицам; с момента заключения возмездного ГПХ лицо перестаёт отвечать этому условию.
2. **Status застрахованного лица.** Согласно ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ застрахованными лицами являются не только работающие по трудовому договору, но и лица, работающие **по договору гражданско-правового характера, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, по договору авторского заказа**, а также авторы, получающие вознаграждение по договору об отчуждении исключительного права, издательскому лицензионному, лицензионному договору. Это означает: исполнение ГПХ влечёт начисление взносов на обязательное пенсионное страхование и формирование страхового стажа — то есть объективное подтверждение занятости.
3. **Подтверждение в законодательстве о социальном страховании.** Изменения в ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ (дополнение частями 4.1 и 4.2), приведённые в правовом контексте (Источник 2), прямо регулируют ситуацию, когда «застрахованное лицо, работающее по договору гражданско-правового характера, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, или по договору авторского заказа...», занято у нескольких страхователей, и распределяют между ними выплату пособий. Тем самым законодатель однозначно рассматривает исполнителя по ГПХ как **застрахованное, то есть занятое, работающее лицо**.
4. **Логика страхового стажа.** Пункт 6 части 1 статьи 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ относит к зачитываемым в страховой стаж периодам «период ухода, осуществляемого трудоспособным лицом за инвалидом I группы, ребёнком-инвалидом или за лицом, достигшим возраста 80 лет». Один и тот же календарный период не может учитываться одновременно и как работа (со взносами), и как социально

значимый нестраховой период. Следовательно, государство, признавая лицо работающим, автоматически исключает для него квалификацию периода как периода ухода.

3.2. Практические следствия

- Прекращение выплаты происходит **при любом доходе** по ГПХ: разовая услуга стоимостью 1 000 руб. и систематическая работа на 20 часов в неделю юридически равнозначны. **Количество часов значения не имеет** — это и есть прямой ответ на исходный вопрос.
- Выплата прекращается, как правило, с месяца, следующего за месяцем наступления обстоятельства (трудоустройства/заключения ГПХ), — порядок и момент прекращения определяются правилами, утверждёнными постановлением Правительства РФ от 02.05.2013 № 397 (и постановлением от 04.06.2007 № 343 для ухода за иными нетрудоспособными); обязанность получателя своевременно известить орган, осуществляющий выплату, о наступлении таких обстоятельств этими правилами предусмотрена. Актуальную редакцию следует проверять: акты 2025–2026 гг. (Федеральный закон от 20.02.2026 № 24-ФЗ) корректировали смежные нормы социального страхования.
- С 2023 г. администрирование осуществляет Социальный фонд России (Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ), а сведения о занятости поступают из персонифицированной отчётности (в том числе по ГПХ), поэтому факт исполнения договора **выявляется автоматически**, без заявления самого гражданина.

3.3. Практический вывод

Если вы заключаете возмездный ГПХ (подряд — гл. 37 ГК РФ, возмездное оказание услуг — гл. 39 ГК РФ, авторский заказ — ст. 1288 ГК РФ, отчуждение исключительного права — ст. 1234 ГК РФ, лицензионный договор — ст. 1235 ГК РФ), позиция СФР, поддержанная преобладающей судебной практикой, состоит в утрате права на выплату с последующим прекращением выплаты и (при сокрытии факта) взысканием излишне полученных сумм. Часовая нагрузка на этот вывод не влияет.

4. Версия 2 (альтернативная): ГПХ не является «работой» в смысле трудового права, поэтому выплата сохраняется

4.1. Аргументация

Сторонники этой позиции опираются на формально-юридическое чтение норм:

- Указ № 175 говорит о **неработающих** лицах, а термин «работа» в российском праве традиционно связывается с трудовыми отношениями (ст. 15, 56 ТК РФ). ГПХ порождает гражданско-правовое обязательство, а не трудовое отношение.
- Согласно ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство **не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера**. Следовательно, исполнитель по ГПХ «не работает» в том смысле, который придаёт этому слову ТК РФ.
- Ни Указ № 175, ни постановление № 397 **не называют** исполнителей по ГПХ в числе лиц, утрачивающих право на выплату; расширительное толкование оснований лишения социальной выплаты противоречит принципу определённости правового регулирования.

4.2. Где эта позиция применима

Она имеет шанс на успех в узких фактических конфигурациях и в административном либо судебном споре: - договор носил **разовый, эпизодический** характер и не образовывал устойчивой занятости; - вознаграждение не являлось источником средств к существованию; - орган, прекративший выплату, **не доказал** факт занятости и начисления взносов (например, при отсутствии сведений в персонифицированном учёте); - гражданин добросовестно заблуждался относительно правовых последствий заключения договора, что значимо для вопросов о возврате переплаты (см. раздел 9).

4.3. Практический вывод

Версия 2 в «чистом» виде — рискованная тактика. Она прямо противоречит системному толкованию законодательства о страховых взносах (ст. 7 Федерального закона № 167-ФЗ; ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ в редакции, приведённой в правовом контексте) и, как правило, не воспринимается судами. Использовать её следует не как основание для умолчания, а как **аргумент в споре** — в первую очередь при оспаривании

требования о возврате уже выплаченных сумм, при доказанном отсутствии недобросовестности и при разовом характере подработки.

5. Версия 3 (промежуточная): эпизодические ГПХ без уплаты взносов, включая договоры с исполнителем — плательщиком НПД

5.1. Существо вопроса

Отдельная конфигурация возникает, когда заказчик не начисляет страховые взносы: в частности, при заключении ГПХ с лицом, применяющим специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ), — такой доход не облагается страховыми взносами, взносы на обязательное пенсионное страхование исполнителем не уплачиваются, страховой стаж не формируется.

Здесь конкурируют две позиции:

- **Позиция СФР (жёсткая):** значим факт **наличия дохода от личного труда**, а не факт начисления взносов; исполнитель по возмездному договору не может считаться неработающим. Выплата прекращается, а в регионах практика неоднородна.
- **Позиция, основанная на страховом критерии:** если лицо не является застрахованным (не подлежит обязательному пенсионному страхованию) и не состоит в добровольных правоотношениях по обязательному социальному страхованию, оно сохраняет статус неработающего и не утрачивает право на выплату и на зачёт периода ухода в стаж.

Дополнительный слой проблемы — участие в специальном эксперименте по добровольному вступлению отдельных категорий граждан в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности (ст. 2 соответствующего федерального закона, приведённая в правовом контексте, Источник 9). Добровольная уплата взносов делает лицо участником страховых правоотношений и усиливает позицию фонда о его «занятости».

5.2. Практический вывод

Это единственная конфигурация, где у занимающегося оплачиваемой деятельностью получателя выплаты есть реальное (хотя и не гарантированное) основание сохранить статус неработающего. Но она требует **предварительного письменного разъяснения СФР** (см. раздел 11) и

должна оформляться так, чтобы договор не содержал признаков трудовых отношений (см. раздел 7). Универсальным решением эта версия не является: она не применима к обычному ГПХ с организацией-заказчиком.

6. «Сколько часов можно работать по ГПХ»: нормы, которые здесь действительно действуют

6.1. Продолжительность работы по ГПХ трудовым правом не ограничена

- Продолжительность работы и сроки определяются **договором**: ст. 421 ГК РФ (свобода договора), ст. 708 ГК РФ (сроки выполнения работы), ст. 779 ГК РФ (договор возмездного оказания услуг). Максимальное и минимальное число часов законом не установлены.
- **Нормы ТК РФ о рабочем времени (ст. 91-99 ТК РФ), включая ст. 93 ТК РФ о неполном рабочем времени, на ГПХ не распространяются** — ст. 11 ТК РФ прямо исключает из сферы действия трудового законодательства лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.
- Следовательно, вопрос «сколько часов допустимо» в отрыве от вопроса о статусе получателя выплаты лишён правового содержания: **любое количество часов допустимо само по себе и ни одно не является безопасным для сохранения выплаты.**

6.2. Режим работы и содержание договора

Если речь о **трудовом** договоре, режим рабочего времени и времени отдыха — обязательное условие договора, если для работника он отличается от общих правил работодателя (ст. 57 ТК РФ), а неполное рабочее время (неполный день и (или) неполная неделя, в том числе с разделением дня на части) устанавливается по соглашению сторон на любой срок, без ограничения срока (ст. 93 ТК РФ, в редакции Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ; текст нормы приведён в правовом контексте, Источник 1). В **ГПХ** аналогов этим правилам нет: ни режим, ни продолжительность законом не заданы.

6.3. Право на неполное рабочее время как родителя ребёнка-инвалида — и почему оно не решает задачу

Ст. 93 ТК РФ обязывает работодателя установить неполное рабочее время по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; режим устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий производства, на удобный срок в

пределах периода существования обстоятельств. Это право реально и значимо, **но оно само по себе не сохраняет выплату по Указу № 175**: любой трудовой договор означает занятость, а неполное рабочее время — лишь её форму.

Для контраста: законодатель **прямо** допустил сохранение иной выплаты — ежемесячного пособия по уходу за ребёнком до полутора лет — при выходе получателя на работу (ст. 13 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ, в редакции последующих изменений). В отношении выплаты по уходу за ребёнком-инвалидом аналогичного исключения в законе нет. Законопроекты о сохранении этой выплаты при частичной занятости вносились, однако по состоянию на дату настоящего разбора соответствующая норма отсутствует; если она будет введена, применяться будет с даты, прямо указанной в акте.

6.4. Практический вывод

Продолжительность работы по ГПХ регулируется исключительно условиями договора; нормативная «безопасная» продолжительность отсутствует. Ограничение касается не часов, а **факта занятости**. Формулирование ГПХ «с неполной занятостью» не создаёт правовой защиты, поскольку конструкция «неполное рабочее время» относится к трудовому, а не к гражданско-правовому договору.

7. Смежный риск: переквалификация ГПХ в трудовой договор

Если ГПХ фактически регулирует трудовые отношения (предмет — трудовая функция, а не конкретный результат; подчинение правилам внутреннего трудового распорядка; систематическая личная работа по определённой должности, профессии, специальности; регулярные выплаты, не зависящие от результата), он может быть признан трудовым договором:

- **ст. 15 ТК РФ** (понятие трудовых отношений), **ст. 56 ТК РФ** (понятие трудового договора), **ст. 19.1 ТК РФ** (признание отношений трудовыми судом по заявлению работника, а в предусмотренных случаях — государственным инспектором труда);
- разъяснения о признаках трудовых отношений даны в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого и среднего предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Практический вывод: «обойти» ограничение для выплаты путём оформления фактически трудовых отношений ГПХ нельзя — последствия будут двойными: и утрата выплаты, и риск переквалификации с доначислением обязательных платежей и штрафов у заказчика, а для работника — потеря статуса неработающего лица на весь период фактической занятости.

8. Учёт периода ухода в страховом стаж при одновременной занятости

- Период ухода за ребёнком-инвалидом засчитывается в страховой стаж (п. 6 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ), при этом часть 2 ст. 12 того же закона обуславливает зачёт таких периодов их примыканием к периодам работы.
- **Одновременный (двойной) учёт одного и того же календарного периода исключён:** если в этот период лицо работало по ГПХ и за него начислялись взносы, в стаж включается период работы, а не период ухода. Порядок подсчёта и подтверждения стажа урегулирован Правилами подсчёта и подтверждения страхового стажа, утверждёнными постановлением Правительства РФ от 02.10.2014 № 1015; сведения о периодах работы формируются в индивидуальном лицевом счёте застрахованного лица.
- Отсюда — содержательный парадокс, на который редко обращают внимание: **выбирая работу по ГПХ, гражданин обменивает социальную выплату (10 000 руб. или 1 200 руб. в месяц) на страховой стаж и будущие пенсионные права**, причём получить и то, и другое за один и тот же период нельзя.

Практический вывод: при решении о заключении ГПХ следует исходить из сопоставления утрачиваемой выплаты и приобретаемых страховых прав; одновременного сохранения и выплаты, и стажа по уходу не будет ни в одной из рассмотренных версий.

9. Последствия сокрытия факта занятости

- **Возврат излишне выплаченных сумм.**
- Позиция о взыскании: суммы, полученные без законного основания, квалифицируются как неосновательное обогащение (ст. 1102 ГК РФ).
- Конкурирующая позиция: п. 3 ст. 1109 ГК РФ — не подлежат возврату пенсии, пособия и иные денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, **при отсутствии недобросовестности**

с его стороны и счётной ошибки. Правоприменительная практика по социальным выплатам в целом складывается таким образом, что при отсутствии умысла и при добросовестности получателя в возврате отказывают; при установлении умысла (например, умышленного умолчания о занятости) — требования фонда удовлетворяются.

- Практический риск усиливается тем, что сведения о ГПХ поступают в СФР в автоматическом режиме, а значит, «незаметным» такое умолчание не останется.
- **Уголовно-правовой риск.** При доказанном умысле на хищение выплаты путём представления заведомо ложных сведений либо умолчания о фактах, влекущих утрату права, возможно привлечение по **ст. 159.2 УК РФ** (мошенничество при получении выплат).

Практический вывод: сокрытие работы не является стратегией — она даёт обязательство к возврату, риск ответственности и, при умышленном характере, риск уголовного преследования; при этом защита от возврата строится на добросовестности и отсутствии умысла, а не на количестве отработанных часов.

10. Законные варианты сочетать работу и социальную поддержку семьи

1. **Работать по ГПХ и получать иные меры поддержки, не связанные со статусом неработающего лица.** Прежде всего — ежемесячная денежная выплата ребёнку-инвалиду, установленная ст. 28.1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ, которая от занятости родителя не зависит. Набор мер поддержки семьи следует проверить в СФР, указав наличие работы.
2. **Переоформить выплату по уходу на другого члена семьи.** Выплата по Указу № 175 адресована неработающему трудоспособному лицу, осуществляющему уход; если уход фактически будет осуществлять иное неработающее трудоспособное лицо из числа близких, право на выплату может быть реализовано им. Фактическое осуществление ухода при этом должно быть реальным — иначе возможны те же риски, что описаны в разделе 9.
3. **Работать и отказаться от выплаты** — юридически безупречный вариант: закон не запрещает работать, он лишь прекращает выплату. Отказ (или уведомление) следует оформить письменно, чтобы исключить взыскание излишне полученных сумм.
4. **Иная форма оплачиваемой деятельности (самозанятость/НПД) при отсутствии уплаты страховых взносов** — конфигурация, описанная в

разделе 5; допустима лишь при предварительно полученном **письменном** разъяснении территориального органа СФР, поскольку подходы на местах не единообразны.

5. **Оспаривание решений о прекращении выплаты** — если вы считаете, что обстоятельства не образуют занятости (разовый характер, отсутствие начисления взносов), спор разрешается в порядке главы 22 КАС РФ: ст. 218 КАС РФ (оспаривание решений, действий органа), ст. 219 КАС РФ (срок обращения — три месяца со дня, когда гражданину стало известно о нарушении его прав).

11. Как получить однозначный ответ применительно к вашей ситуации (без диалога с консультантом)

1. **Письменный запрос в территориальный орган СФР** о том, утрачивается ли право на выплату при заключении ГПХ определённого вида и какие формы частичной занятости допускаются. Запрос подаётся в порядке Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (ст. 2, 4, 12): срок рассмотрения — 30 дней, ответ носит официальный характер и может быть использован в дальнейшем споре.
2. **Проверка индивидуального лицевого счёта** (выписка из ИЛС через СФР/«Госуслуги») — подтверждает, начислялись ли взносы за спорные периоды; это ключевое доказательство как для фонда, так и для суда.
3. **Обжалование** решения о прекращении выплаты или отказа в её назначении — административное (в вышестоящий орган СФР) либо судебное в порядке ст. 218, 219 КАС РФ.
4. **Проверка актуальной редакции норм.** В правовом контексте присутствуют акты 2025–2026 гг. (в частности, Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ, воспроизводящий ст. 57 и 93 ТК РФ, и Федеральный закон от 20.02.2026 № 24-ФЗ, воспроизводящий ст. 6 и 14 Федерального закона № 255-ФЗ), поэтому при принятии решения следует сверяться с действующей редакцией Указа № 175, постановления № 397 и разъяснениями СФР на соответствующую дату.

12. Сводные выводы по каждой версии

Версия	Основание	Практический вывод
1. Работа по ГПХ лишает права на выплату (доминирующая позиция СФР и судов)	Указ № 175; постановление № 397; ст. 7 Федерального закона № 167-ФЗ; ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ (ч. 4.1, 4.2); п. 6 ч. 1 ст. 12 Федерального закона № 400-ФЗ	Выплата прекращается при любом доходе; количество часов значения не имеет; при сокрытии — возврат сумм (ст. 1102 ГК РФ) и риск ст. 159.2 УК РФ
2. ГПХ не есть «работа» по ТК РФ → выплата сохраняется (альтернативная, слабая)	Указ № 175 (буквальное чтение); ст. 11, 15, 56 ТК РФ; отсутствие прямого запрета в актах о выплате	В споре работает лишь при разовом/эпизодическом характере и отсутствии доказанной занятости; как основание для умолчания непригодна
3. Эпизодический ГПХ без начисления взносов, включая исполнителя-плательщика НПД (промежуточная)	Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ; конструкция застрахованного лица по ст. 7 Федерального закона № 167-ФЗ	Возможна, но не гарантирована: требуется предварительное письменное разъяснение СФР
Вопрос «сколько часов»	ст. 421, 708, 779 ГК РФ; ст. 11, 91–99, 93 ТК РФ; ст. 57 ТК РФ	Нормативного предела часов в ГПХ нет; нормы о неполном рабочем времени к ГПХ не применяются; ограничение лежит не в часах, а в факте занятости
Стаж	п. 6 ч. 1 ст. 12, ч. 2 ст. 12 Федерального закона № 400-ФЗ; Правила, утв. постановлением Правительства РФ от 02.10.2014 № 1015	Двойной учёт одного периода исключён: либо выплата, либо стаж по работе

Итоговый прямой ответ на исходный вопрос: работа по ГПХ формально не запрещена, но совмещать её с ежемесячной выплатой по уходу за ребёнком-инвалидом по общему правилу нельзя — и не из-за количества часов (таких ограничений в законе нет), а из-за самого факта возмездной занятости,

которая делает лицо застрахованным и «работающим». Единственные корректные сценарии: (1) работать и утратить выплату (оформив это уведомлением/отказом), (2) не работать и сохранять выплату, (3) переоформить уход на другого неработающего члена семьи, (4) в узкой конфигурации — эпизодический доход без начисления страховых взносов при наличии письменного разъяснения СФР.

13. Список использованных нормативных источников

Международные и конституционные основы 1. Конституция Российской Федерации, ст. 39 (гарантии социального обеспечения).

Трудовое законодательство 2. Трудовой кодекс РФ, ст. 11 — сфера действия трудового законодательства (неприменимость к лицам, работающим по ГПХ). 3. Трудовой кодекс РФ, ст. 15 — понятие трудовых отношений. 4. Трудовой кодекс РФ, ст. 19.1 — признание отношений трудовыми. 5. Трудовой кодекс РФ, ст. 56 — понятие трудового договора. 6. Трудовой кодекс РФ, ст. 57 — содержание трудового договора (в редакции Федеральных законов от 28.02.2008 № 13-ФЗ, от 03.12.2012 № 236-ФЗ, от 28.12.2013 № 421-ФЗ; текст приведён в правовом контексте, Источники 3, 4). 7. Трудовой кодекс РФ, ст. 91-99 — рабочее время и время отдыха. 8. Трудовой кодекс РФ, ст. 93 — неполное рабочее время (в редакции Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ; текст приведён в правовом контексте, Источник 1, Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ).

Гражданское законодательство 9. Гражданский кодекс РФ, ст. 421 — свобода договора. 10. Гражданский кодекс РФ, гл. 37, ст. 702, 708 — подряд и сроки выполнения работы. 11. Гражданский кодекс РФ, гл. 39, ст. 779 — возмездное оказание услуг. 12. Гражданский кодекс РФ, ст. 1234, 1235, 1288 — отчуждение исключительного права, лицензионный договор, договор авторского заказа. 13. Гражданский кодекс РФ, ст. 1102 — обязательство из неосновательного обогащения. 14. Гражданский кодекс РФ, п. 3 ст. 1109 — суммы, не подлежащие возврату в качестве неосновательного обогащения.

Социальное обеспечение и обязательное страхование 15. Указ Президента РФ от 26.02.2013 № 175 — ежемесячные выплаты неработающим трудоспособным лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства I группы (в редакции Указа Президента РФ от 07.03.2019 № 95). 16. Указ Президента РФ от 26.12.2006 № 1455 — ежемесячные компенсационные выплаты лицам, осуществляющим уход за нетрудоспособными гражданами. 17. Постановление Правительства РФ от 02.05.2013 № 397 — порядок осуществления ежемесячных выплат по Указу №

175. 18. Постановление Правительства РФ от 04.06.2007 № 343 — порядок осуществления ежемесячных компенсационных выплат по Указу № 1455. 19. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», ст. 7 — застрахованные лица, включая работающих по договорам ГПХ, авторского заказа, авторов произведений. 20. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», ст. 13 (в том числе ч. 4.1, 4.2 — в редакции, приведённой в правовом контексте, Источник 2), ст. 6 (Источник 5, Федеральный закон от 20.02.2026 № 24-ФЗ), ст. 14 (Источник 8, там же), ст. 1.2 (Источник 6, там же). 21. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», п. 6 ч. 1 ст. 12 и ч. 2 ст. 12 — зачитываемые периоды, включая период ухода за ребёнком-инвалидом. 22. Постановление Правительства РФ от 02.10.2014 № 1015 — Правила подсчёта и подтверждения страхового стажа. 23. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», ст. 28.1 — ежемесячная денежная выплата. 24. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», ст. 13 — ежемесячное пособие по уходу за ребёнком (для сравнения: наличие прямого исключения в пользу работающих получателей). 25. Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ — создание Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. 26. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента... по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход"» — режим НПД и отсутствие страховых взносов. 27. Федеральный закон «О проведении эксперимента по добровольному вступлению отдельных категорий граждан в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности», ст. 2 (текст приведён в правовом контексте, Источник 9).

Налоговое законодательство 28. Налоговый кодекс РФ, ст. 8 — понятие налога, сбора, страховых взносов (в редакции Федерального закона от 03.07.2016 № 243-ФЗ; тексты приведены в правовом контексте, Источники 10–14).

Процессуальные нормы и судебная практика 29. Кодекс административного судопроизводства РФ, ст. 218, 219 — оспаривание решений органов публичной власти, сроки обращения. 30. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 — разъяснения о признаках трудовых отношений и о разграничении трудового договора и договора гражданско-правового характера. 31. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», ст. 2, 4, 12 — порядок и сроки рассмотрения письменных обращений в СФР.

Акты, упоминаемые в правовом контексте и подлежащие проверке актуальной редакции 32. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (ст. 57, 93 ТК РФ в приведённой редакции). 33. Федеральный закон от 20.02.2026 № 24-ФЗ (ст. 1.2, 6, 14 Федерального закона № 255-ФЗ в приведённой редакции). 34. Федеральный закон от 24.06.2025 № 160-ФЗ, ст. 12 — ограничения для граждан, замещавших должности государственной или муниципальной службы (применимо при оценке занятости бывших служащих; приведено в правовом контексте, Источник 7).

Примечание о пределах достоверности: пункты 32–34 приведены в том виде, в каком они даны в правовом контексте; перед принятием решения по конкретной ситуации их текст, равно как и действующие редакции Указа № 175 и постановления № 397, следует сверить с официальными источниками опубликования — «Официальный интернет-портал правовой информации» (pravo.gov.ru) и ИПС «Законодательство России».

