**Памятка**

**по вопросам нелегальной занятости**

*(о механизме противодействия, признаках, проверках, последствиях и рекомендациях)*

Минтруд утвердил перечень признаков нелегальной занятости, по которым будут выявлять и привлекать к ответственности недобросовестных работодателей. Информацию о таких работодателях передадут в Роструд и комиссии по противодействию нелегальной занятости населения для проведения соответствующих проверок. Рассказываем, какие работодатели попадут под подозрение и какие меры ответственности им грозят.

С 1 января 2024 года  [от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости нас](https://buh.ru/news/s-2024-goda-vstupit-v-silu-novyy-zakon-o-zanyatosti.html)еления в РФ», который в числе всего прочего предусматривает создание и функционирование региональных межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости.

 В рамках реализации положений указанного закона в Камчатском крае образована Камчатского края по противодействию нелегальной занятости.

 Комиссия сформирована из представителей ФНС, СФР, прокуратуры, МВД, Роструда, профсоюзов, представителей органов местного самоуправления и других заинтересованных организаций. Главная цель работы Комиссии – координация и обеспечение взаимодействия исполнительных органов государственной власти и контрольно-надзорных органов в целях эффективного противодействия нелегальной занятости в Камчатском крае.

Для реализации указанной цели Комиссия получила право запрашивать у УФНС по Камчатскому краю и в других ведомствах сведения о работодателях, в деятельности которых имеются те или иные индикаторы нелегальной занятости, включая персональные данные работников и сведения, составляющие налоговую тайну (ч. 5 ст.70 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

В целях работы на местах в том числе по выявлению признаков неформальной занятости в основных муниципальных образованиях региона образуются рабочие группы межведомственной комиссии Камчатского края по противодействию нелегальной занятости. Указанные рабочие группы создаются в: Алеутском МО; Быстринском МО; Вилючинском ГО; ГО «поселок Палана»; Елизовском МР; Карагинском МР; Мильковском МО; Олюторском МР; Пенжинском МР; Петропавловск-Камчатском ГО; Соболевском МР; Тигильском МО; Усть-Большерецком МР; Усть-Камчатском МО.

Минтруд утвердил перечень признаков, которые теперь сигнализируют о том, что работодатель нарушает трудовые права своих сотрудников, не заключает с ними трудовые договоры, прикрывает трудовые отношения гражданско-правовыми договорами и которыми теперь руководствуются указанные рабочие группы и Государственная инспекция труда в Камчатском крае.

 Признаки теневой занятости и перечень сведений, передаваемых налоговыми органами в комиссии по противодействию нелегальной занятости, установлены в соответствии с приказом Минтруда России от 02.02.2024 № 40н.

**Признаки нелегальной занятости ( в соответствии с приказом Минтруда России от 02.02.2024 № 40н)**

 С 1 марта 2024 года о нелегальной занятости свидетельствуют следующие признаки:

* 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 физлицами, 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%.;

Если организация или ИП будут иметь в своей деятельности хотя бы один из пер численных признаков нелегальной занятости,  информацию о таких работодателях налоговая служба передаст в Роструд и комиссию по противодействию нелегальной занятости.

В составе сведений в комиссии будут передавать данные о наименовании компании, которая потенциально нарушает ТК РФ, ее ОГРН, ОГРНИП, ИНН, КПП, адрес места нахождения, контактные данные, сведения о работниках и исполнителях по договорам ГПХ и величине их заработка.

 На основании всех этих сведений будут решатся вопросы о проверке работодателей на предмет подтверждения фактов теневой занятости и принятия соответствующих мер реагирования.

**Ответственность работодателей**

Если будут выявлены факты теневой занятости, то 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. Данное нарушение грозит ИП штрафом в размере от 5 000 до 10 000 рублей, должностным лицам организаций – от 10 000 до 20 000 рублей, а организациям – от 50 000 до 100 000 рублей.

За выплату сотрудникам зарплаты ниже МРОТ работодателей оштрафуют по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Штраф для ИП назначат в размере от 1 000 до 5 000 рублей, а для организаций - от 30 000 до 50 000 рублей.

Также работодателей 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.

 Кроме того, работодатели, уличенные в содействии нелегальной занятости, попадут в специальный открытый реестр недобросовестных работодателей. Такой реестр появится в интернете в свободном доступе уже в 2025 году (ч. 6 ст. 67 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

 **Что делать работнику!**

 Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но при этом работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее  трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть третья статьи 16, часть вторая статьи 67 ТК РФ) Невыполнение данной обязанности в названный срок свидетельствует об уклонении работодателя от  оформления трудового договора.

 В данном случае работник может обратится в письменном виде (желательно с приложением доказательств) в муниципальную рабочую группу межведомственной комиссии Камчатского края по противодействию нелегальной занятости (по месту осуществления своей трудовой деятельности), либо в Государственную инспекцию труда в Камчатском крае (можно обратиться через единую информационную систему Роструда: https://онлайнинспекция.рф/, через сайт Госуслуг, или в прокуратуру по месту нахождения работодателя.

 Доказательствами трудовых правоотношений являются любые фактические данные, на основании которых устанавливается факт наличия между работником и работодателем трудовых отношений, а именно личного выполнения работником за плату трудовой функции, в том числе дистанционно, в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, включая постоянный характер сложившихся отношений (статьи 15, 56 ТК РФ).

 К таким доказательствам в частности, могут быть отнесены: объяснения лица, показания лица, фактически допущенного к работе, и свидетелей, письменные доказательства (в частности, оформленный лицу, фактически допущенному к работе, пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; графики работы (сменности); журнал вводного инструктажа об ознакомлении работника с техникой безопасности;  ведомости выдачи денежных средств, заполняемые или подписываемые лицом, фактически допущенным к работе; товарные накладные, счета-фактуры, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах; распоряжение (приказ) работодателя о списке сотрудников, выполняющих трудовую функцию дистанционно; переписка сторон, в том числе по электронной почте; электронные документы, систематический обмен которыми осуществляется между работником, работодателем, другими сотрудниками, в том числе при дистанционной работе посредством электронной почты, зарегистрированной на домене работодателя для  работника, либо удаленного доступа к рабочему столу служебного компьютера, документы, подтверждающие обмен задачами и результатами их  контроля  в сервисных программах, используемых работодателем; отчеты  в конце установленного рабочего дня и т.п.); вещественные  доказательства  (например, предоставленные при дистанционной работе работодателем работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации, которые находятся вне стационарного рабочего места, территории объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя), материалы фото- и киносъемки, звуко- и видеозаписи.

Уточнить указанные вопросы либо получить по ним дополнительную информацию можно на сайте Минтруда Камчатского края (https://www.kamgov.ru/agzanyat/neformalnaa-zanatost), по телефонам горячей линии (+7-415-2- 42-48-85 (доб. 3631; 3636) или в Государственной инспекции труда в Камчатском крае по телефону: 8-909-892-05-40.

**Что делать работодателю!**

Чтобы избежать штрафов и попадания в реестр компаний-нарушителей, необходимо позаботиться о надлежащем и своевременном оформлении трудовых договоров со всеми сотрудниками, с которыми у работодателя фактически сложились трудовые отношения.

По действующим правилам при фактическом выполнении сотрудником трудовой функции работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения сотрудника к работе (ст. 67 ТК РФ). Если с сотрудником вместо трудового договора заключен гражданско-правовой договор, то он не должен содержать в себе признаки трудового договора и не может прикрывать собой трудовые отношения. К признакам трудовых отношений относятся (в соответствии с постановлением Пленума Верховного Cуда РФ от 29.05.2018 №15):

* устойчивый и стабильный характер отношений между работодателем и сотрудником;
* подчинение сотрудника правилам внутреннего трудового распорядка и графику работы;
* выполнение работ на территории работодателя и на оборудовании, предоставленном работодателем;
* обеспечение работодателем условий труда исполнителя, а также выдача ему инструментов, сырья, материалов, средств индивидуальной защиты;
* получение вознаграждения за выполненную работу ежемесячно в одном и том же размере;
* выполнение сотрудником работы в соответствии с указаниями работодателя;
* оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы;
* выполнение работ на постоянной основе и др.

Если договоры ГПХ, заключенные с сотрудниками, содержат в себе перечисленные признаки и действительно прикрывают трудовые отношения в целях налоговой оптимизации, то данные договоры лучше добровольно переквалифицировать в трудовые договоры, не дожидаясь проверок и штрафов от контролеров.

При этом заработная плата, выплачиваемая сотрудникам по трудовым договорам, не должна быть меньше действующего размера МРОТ информацию о котором можно уточнить на сайте Минтруда Камчатского края (https://www.kamgov.ru/agzanyat/oplata-truda) или по по телефону горячей линии: +7-415-2- 42-48-85 (доб. 3633).

В МРОТ нельзя включать районные коэффициенты и процентные надбавки за работу на Крайнем Севере, выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также доплаты за совмещение должностей и разовые премии.

Помимо МРОТ, работодатели должны ориентироваться и на средний региональный уровень заработных плат, действующий в той или иной сфере экономики. Зарплаты, выплачиваемые сотрудникам, должны как минимум соответствовать данному уровню и не отклоняться от него (в сторону уменьшения) более чем на 35%.

Что касается сотрудничества с самозанятыми, то законодательство не запрещает организациям и ИП привлекать к выполнению работ и оказанию услуг для собственных нужд плательщиков налога на профессиональный доход. В то же самое время такое сотрудничество [не должно прикрывать собой фактически сложившиеся трудовые отношения](https://buh.ru/articles/nelegalnoe-ispolzovanie-truda-samozanyatykh-skhemy-priznaki-i-posledstviya.html).

В этой связи если компания сотрудничает с большим количеством самозанятых (больше 10 человек) на протяжении более 3 месяцев в году, то выплаты в пользу самозанятых должны быть суммой не более 20 000 рублей в месяц (приказ Минтруда от 02.02.2024 № 40н). В противном случае есть риск переквалификации договоров с самозанятыми в трудовые договоры с последующим доначислением работодателю налогов и страховых взносов.