 1 января 2024 года вступил в силу новый Федеральный закон от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в РФ», который в числе всего прочего предусматривает создание и функционирование региональных межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости.

Комиссии будут формировать из представителей ФНС, СФР, прокуратуры, МВД, Роструда и профсоюзов. Главная цель работы таких комиссий – борьба  
с работодателями, допускающими нарушения, связанные с неформальной занятостью и уклоняющимися от надлежащего заключения с работниками трудовых договоров.

Для реализации указанной цели комиссии с 1 марта 2024 года получили право запрашивать у ФНС и других ведомств сведения обо всех 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). Доступ к налоговой тайне комиссиям откроют с 1 марта 2024 года (ч.5 ст.70 закона №565-ФЗ).

В связи с этим Минтруд утвердил перечень признаков, которые теперь сигнализируют о том, что работодатель нарушает трудовые права своих сотрудников, не заключает с ними трудовые договоры или прикрывает трудовые отношения гражданско-правовыми договорами.

Признаки теневой занятости и перечень сведений, передаваемых налоговыми

органами в комиссии по противодействию нелегальной занятости, установлены  
в соответствии с приказом Минтруда от 02.02.2024 №40н.

**Признаки нелегальной занятости**

Если организация или ИП будут иметь в своей деятельности хотя бы один  
из признаков нелегальной занятости, перечисленных в приказе Минтруда  
от 02.02.2024 №40н, информацию о таких работодателях налоговики передадут  
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.

С 1 марта 2024 года о нелегальной занятости свидетельствуют следующие признаки (приказ Минтруда от 02.02.2024 №40н):

· 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%.

На основании всех этих сведений комиссии будут проводить проверки работодателей на предмет выявления фактов теневой занятости.

**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. 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.

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 работодателям**

Чтобы избежать штрафов и попадания в реестр компаний-нарушителей, работодатели должны исключить из своей деятельности все указанные выше признаки нелегальной занятости. В первую очередь 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 (постановление 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, который в 2024 году составляет 19 242 рубля в месяц (Федеральный закон от 27.11.2023 №548-ФЗ).  
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 опять же не должно прикрывать собой фактически сложившиеся трудовые отношения.

И если компания сотрудничает с большим количеством самозанятых (больше 10 человек) на протяжении более 3 месяцев в году, то выплаты в пользу самозанятых лучше ограничить суммой в 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.