

Выявление нелегальной занятости: к каким работодателям придут с проверками в 2024 году

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 в первую очередь, и какие меры ответственности им грозят.

[С 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 открыт 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 не менее 10 работникам, если доля таких работников превышает 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%;
- наличие фактов (признаков) нелегальной занятости с указанием сведений о работодателях на основании решения, принятого по результатам проведенных налоговых проверок;
- организации и ИП, применяющих контрольно-кассовую технику.

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. 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 НДС, 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 работодателю

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 Суда 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 переqualифицировать 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.

**Отдел по труду комитета экономического развития
администрации Кондинского района**