

## ВНИМАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯМ!

**С 1 января 2024 года** вступили в силу основные положения Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости), **в числе которых положение о противодействии нелегальной занятости в Российской Федерации.**

Борьба с работодателями, допускающими теневую занятость своих работников и уклоняющимся от надлежащего оформления трудовых договоров, – одна из важнейших задач органов власти.

В этой связи **с 1 марта 2024 года** Минтруд утвердил перечень следующих сведений, которые свидетельствуют о нарушениях работодателем трудовых прав своих работников (приказ Минтруда от 02.02.2024 №40н):

- о работодателях, у которых за каждый месяц отчетного квартала сумма начислений у не менее 10 работников ниже МРОТ (при общей численности свыше 100 человек). Данные будут браться из сданных в налоговый орган расчетов по страховым взносам за соответствующий отчетный (расчетный) период;
- о фактах нелегальной занятости с указанием сведений о работодателе на основании решения, принятого по результатам проведенных налоговых проверок;
- за 12 месяцев о работодателях, взаимодействующих **с более чем с 10 самозятыми**, среднемесячный доход которых превышает 20 000 рублей и средняя продолжительность работы с которыми составляет более 3 месяцев;
- о работодателях, у которых среднемесячная зарплата ниже, чем на 35% от среднемесячной заработной платы в субъекте по осуществляемому виду деятельности;
- об организациях и ИП, применяющих контрольно-кассовую технику.

Указанные сведения о работодателях будут передаваться налоговыми органами в региональные межведомственные комиссии по противодействию теневой занятости и в Роструд.

Кроме того, новым Законом о занятости **будут расширены полномочия Роструда.**

Так, **с 1 января 2025 года** Роструд будет вести общедоступный реестр работодателей, у которых были выявлены факты теневой занятости. Сведения о таких работодателях Роструд будет получать от налоговых органов.

Чтобы не оказаться в указанном реестре недобросовестных работодателей, владельцам бизнеса следует помнить об ответственности в случае выявления нарушений трудового законодательства.

Напомним, что в случае выявления факта неофициального трудоустройства работодатель несет ответственность:

- **административную** – по ст. 5.27 КоАП РФ;
- **налоговую** – по ст. 123 НК РФ;
- **уголовную** – по ст. 171 и 199.1 УК РФ.

Чтобы избежать штрафов и не попасть в реестр недобросовестных работодателей, необходимо исключить из своей деятельности все возможные признаки теневой занятости, 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.

Если гражданско-правовые договоры, заключенные с сотрудниками, прикрывают трудовые отношения, 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 **с 1 января 2024 года составил 19 242 рубля в месяц** (Федеральный закон от 27.11.2023 № 548-ФЗ).

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 индивидуальным предпринимателям привлекать к выполнению работ и оказанию услуг для собственных нужд плательщиков налога на профессиональный доход. Однако такое сотрудничество 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.

### **Уважаемые работодатели города Иванова!**

Призываем Вас проявлять социальную ответственность, строго соблюдать трудовое законодательство, не подвергать риску привлечения к установленной законом ответственности себя и своих сотрудников, во избежание применения санкций со стороны контрольно – надзорных органов.