**Признаки нелегальной занятости**

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%.

 **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 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 (с 1 января 2024 года установлен в размере 19800 рублей). 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.