

ПАМЯТКА
«О рисках подмены трудовых отношений заключенными с
самозанятыми гражданами
договорами гражданско-правового характера»

✓ "ДА" - трудовому договору



✗ "НЕТ" - неформальной занятости

Некоторые работодатели с целью экономии на налогах и страховых взносах вместо заключения трудовых договоров предлагают потенциальным работникам зарегистрироваться плательщиками налога на профессиональный доход (самозанятыми, плательщик НПД) и оказывать услуги (выполнять работы) в рамках гражданско – правового договора. Таким образом осуществляется подмена трудовых отношений, то есть работник выполняет функции штатного сотрудника, но при этом оформлен как самозанятый. При заключении таких договоров работодатели не удерживают и не перечисляют в бюджет налоги, а физические лица лишаются социальных и пенсионных гарантий.

Признаки подмены заключенных с самозанятыми гражданами гражданско-правовых договоров фактически трудовых отношений:

Признак	В чем заключается подмена трудовых отношений гражданско-правовыми	Рекомендации для исключения подмены трудовых отношений гражданско-правовыми
Организационная зависимость самозанятого от работодателя	- регистрация физического лица в качестве плательщика НПД — обязательное условие или инициатива работодателя;	– применять гражданско-правовой договор исключительно для разовых или проектных услуг без элементов использования постоянного труда по определенной трудовой функции;

Признак	В чем заключается подмена трудовых отношений гражданско-правовыми	Рекомендации для исключения подмены трудовых отношений гражданско-правовыми
	- выполнение самозанятым у работодателя определенной трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности; конкретного вида поручаемой работы); - отсутствие в договоре конкретного объема работ: значение для сторон имеет сам процесс труда, а не достигнутый результат; - договоры носят не разовый, а систематический характер и заключаются на год или до окончания календарного года; - выполнение самозанятым работы с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, по установленному режиму работы работодателя.	- фиксировать в гражданско-правовых договорах определенную работу, подлежащую выполнению, с указанием конкретного технического задания, способов выполнения задания, сроков и результатов сдачи выполненной работы, принятие результатов работы и цену подлежащей выполнению работы; - не включать в гражданско-правовые договоры условие о подчинении самозанятого правилам внутреннего трудового распорядка, режиму работы работодателя; - обеспечивать документальное оформление акта приема-сдачи выполненных работ, а также хранить чеки НПД, доказательства наличия других заказчиков.
<i>Инфраструктурная зависимость самозанятого от работодателя</i>	- обеспечение условий труда, в том числе обеспечение рабочим местом, материалами и механизмами; - доставляют на работу (например, вахтовым автобусом), выдают инструменты и спецодежду, проводят обучение для допуска к работам.	
<i>Порядок расчетов</i>	- договором установлена ежемесячная оплата труда и в определенном размере; - выплата вознаграждения дважды в месяц (как аванс и расчет);	

Признак	В чем заключается подмена трудовых отношений гражданско-правовыми	Рекомендации для исключения подмены трудовых отношений гражданско-правовыми
	- в течение календарного года размер вознаграждения не меняется (необходимо учитывать, что формирование вознаграждения за фактически отработанные дни противоречит правилам вознаграждения по договорам гражданско-правового характера); - акты о выполнении работ содержат перечень услуг, а не данные об их объемах; - - самозанятые получают выплаты до подписания актов; - у самозанятого нет других заказчиков, другого источника дохода.	

К доказательствам наличия трудовых отношений между сторонами гражданско-правового договора, в частности, могут быть отнесены:

- письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя, журнал регистрации прихода-ухода сотрудников на работу);
- документы кадровой деятельности работодателя (графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, возложении на него обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника);
- расчетные листки о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника;
- документы хозяйственной деятельности работодателя (заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте);

- документы по охране труда (журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знания требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и др.

Административная ответственность

За уклонение от оформления трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусмотрена административная ответственность по части 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ):

должностных лиц в виде административного штрафа в размере от 10 000 до 20 000 рублей;

лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в виде административного штрафа в размере – от 5 000 до 10 000 рублей;

юридических лиц в виде административного штрафа в размере от 50 000 до 100 000 рублей.

При повторном нарушении применяются санкции, предусмотренные частью 5 статьи 5.27 КоАП РФ в виде дисквалификации должностных лиц на срок от 1 до 3 лет; административного штрафа лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в размере от 30000 до 40000 рублей; административного штрафа юридических лиц в размере – от 100 000 до 200 000 рублей.

Переквалификация договоров влечет доначисление НДФЛ, страховых взносов, пеней и компенсаций за весь период.

О случаях невыплаты зарплаты или выплаты ниже МРОТ, выплат в конвертах, неоформленных трудовых договорах в письменной форме, любой гражданин может сообщить:

в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае, телефон горячей линии: **8(800)707-88-41, 8(800)250-55-03**

в Министерство труда и социального развития Краснодарского края, телефон горячей линии: **8(861)252-33-15**

в Министерство экономики Краснодарского края, телефон горячей линии: **8(861)210-70-50**

в филиал ГКУ КК «Центр занятости населения Краснодарского края» в Гулькевичском районе телефон горячей линии: **8(86160)3-36-92**

в Прокуратуру Гулькевичского района, телефон горячей линии: **8(86160)3-21-43**

в Администрацию муниципального образования Гулькевичский район, телефон горячей линии: **8(86160)5-18-72, 8(918)342-99-43**

в Межрайонную инспекцию ФНС России №5 по Краснодарскому краю: **8(86147)66091 доб.4985 или 4997**