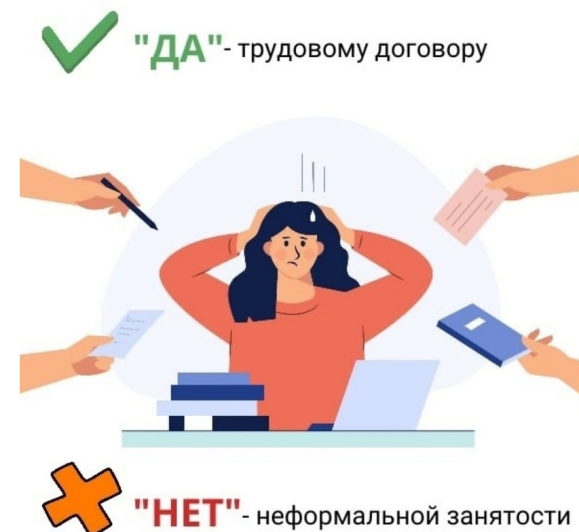


**ПАМЯТКА**  
**«О рисках подмены трудовых отношений заключенными с  
 самозанятыми гражданами  
 договорами гражданско-правового характера»**



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
<i>Организационная зависимость самозанятого от работодателя</i>	- 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
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение самозанятым у работодателя определенной трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности; конкретного вида поручаемой работы);</li> <li>- отсутствие в договоре конкретного объема работ: значение для сторон имеет сам процесс труда, а не достигнутый результат;</li> <li>- договоры носят не разовый, а систематический характер и заключаются на год или до окончания календарного года;</li> <li>- выполнение самозанятым работы с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, по установленному режиму работы работодателя.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- не включать в гражданско-правовые договоры условие о подчинении самозанятого правилам внутреннего трудового распорядка, режиму работы работодателя;</li> <li>- обеспечивать документальное оформление акта приема-сдачи выполненных работ, а также хранить чеки НПД, доказательства наличия других заказчиков.</li> </ul>
<i>Инфраструктурная зависимость самозанятого от работодателя</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение условий труда, в том числе обеспечение рабочим местом, материалами и механизмами;</li> <li>- доставляют на работу (например, вахтовым автобусом), выдают инструменты и спецодежду, проводят обучение для допуска к работам.</li> </ul>	
<i>Порядок расчетов</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- договором установлена ежемесячная оплата труда и в определенном размере;</li> <li>- выплата вознаграждения дважды в месяц (как аванс и расчет);</li> </ul>	

Признак	В чем заключается подмена трудовых отношений гражданско-правовыми	Рекомендации для исключения подмены трудовых отношений гражданско-правовыми
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- акты о выполнении работ содержат перечень услуг, а не данные об их объемах; -</li> <li>- самозанятые получают выплаты до подписания актов;</li> <li>- у самозанятого нет других заказчиков, другого источника дохода.</li> </ul>	

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.

В целях противодействия нелегальной занятости в случаях неоформления трудового договора можно обратиться в государственную инспекцию труда, прокуратуру и в суд. Также на сайтах администраций муниципальных образований Тульской области организована работа телефонов «горячей линии» для сообщений о нарушении трудовых прав.

---