**Основные направления работы**

**по реализации в 2019 году мероприятий,**

**направленных на снижение неформальной занятости**

В целях реализации Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 года № 683 (п. 62), органы государственной власти и органы местного самоуправления реализуют государственную социально-экономическую политику по сокращению неформальной занятости и легализации трудовых отношений.

Основной задачей снижения неформальной занятости в области является снижение численности экономически активных лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, не осуществляющих трудовую деятельность.

Факторами, подтверждающими наличие трудовых отношений, являются трудовой договор (регистрация в качестве индивидуального предпринимателя) и перечисление НДФЛ и страховых взносов за работников.

Работа по снижению неформальной занятости осуществляется в рамках соответствующей межведомственной муниципальной комиссии (рабочей группы) под руководством главы муниципального образования. Представители прокуратуры не входят в состав комиссии, а приглашаются на заседания комиссии при необходимости.

Результатом реализации мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости является:

добровольная легализация работодателями трудовых отношений с физическими лицами, привлекаемыми в качестве работников с использованием ими своего личного труда, и соответствующее оформление с ними трудовых отношений;

возникновение у физических лиц реальных социально-трудовых гарантий, предусмотренных законодательством.

В текущем году работа на муниципальном уровне продолжается по двум основным направлениям:

Первое – непосредственно работа по выявлению и легализации работников.

Второе – проведение информационной кампании, направленной на формирование негативного отношения к неформальной занятости и незаконному предпринимательству.

**I. Работа по выявлению и легализации работников**

1. Получение и обработка исходной информации об организациях (индивидуальных предпринимателях), попадающих в группу риска по применению теневых схем занятости, осуществляется на основе данных:

- налоговой службы:

об организациях (индивидуальных предпринимателях), уплачивающих налоги и страховые взносы с сумм заработной платы ниже МРОТ или региональной величины прожиточного минимума;

об организациях (индивидуальных предпринимателях), которые длительное время не ведут деятельность, об индивидуальных предпринимателях, показывающих в отчетности низкую численность работников и значительные объемы производства (обороты);

о хозяйствующих субъектах, у которых произошло значительное снижение среднесписочной численности работников по сравнению   
с предыдущим годом;

о предпринимателях, имеющих несколько мест осуществления деятельности (например, розничная торговля через несколько магазинов) – плательщиках единого налога на вмененный доход, у которых численность работников согласно представленным сведениям о доходах физических лиц по форме 2-НДФЛ и/или расчетам сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом по форме 6-НДФЛ, меньше мест осуществления деятельности и/или количества зарегистрированной контрольно-кассовой техники;

- Фонда социального страхования - об организациях (индивидуальных предпринимателях), у которых отсутствуют наемные работники и о работодателях, подменяющих трудовые отношения гражданско-правовыми;

- отраслевых органов исполнительной власти области и структурных подразделений администраций муниципальных образований - об организациях (индивидуальных предпринимателях), имеющих значительные объемы производства (услуг) при невысокой численности работников;

- анализа, проведенного на основе визуальных осмотров (обследований) организаций (индивидуальных предпринимателей) и данных Пенсионного фонда об уплате страховых взносов за работников (выбираются работодатели, по которым численность работников по данным визуального осмотра, превышает представленную в Пенсионный фонд);

- центров занятости населения по результатам анонимного анкетирования работников;

- обращений граждан в администрацию, на телефоны «горячих линий» и т.п.

Также следует обратить внимание на индивидуальных  
предпринимателей, которые снялись с налогового учета, однако фактически  
хозяйственную деятельность не прекратили.

В рамках выявления неформальной занятости все выходы к работодателям (ИП) должны осуществляться комиссионно – с участием контрольно-надзорных органов.

Рекомендуется осуществлять комплексный анализ поступившей из различных источников информации в отношении «проблемных» работодателей, включая финансовый анализ со стороны компетентных органов с учетом реального движения денежных средств по счетам и фактически выполняемого объема работ, заказов.

В обязательном порядке рекомендуется проводить анализ хозяйствующих субъектов, которым выданы разрешительные документы (например, лицензии на ведение определенных видов деятельности), оказаны меры поддержки (например, в виде субсидий, предоставления в аренду недвижимости из муниципальной собственности) или с которыми заключены муниципальные контракты с финансированием из муниципальных бюджетов.

С целью выявления фактов неформальной занятости также рекомендуется применять практику участия (по согласованию) представителей органов местного самоуправления в проверках юридических лиц (индивидуальных

предпринимателей), проводимых контрольно-надзорными органами в рамках своих полномочий.

При выявлении «проблемных» работодателей особое внимание уделять работодателям и предпринимателям, осуществляющим деятельность в таких сферах, как:

* торговля и общественное питание;
* строительство, ремонтные работы;
* жилищно-коммунальное хозяйство;
* сельскохозяйственное производство;
* оказание бытовых услуг (парикмахерские, ателье, автомастерские, иные ремонтные мастерские и др.);

- оказание охранных, клининговых, рекламных и иных услуг производственного характера;

* оказание коммерческих медицинских и образовательных услуг;
* рыболовство;
* транспорт (такси, грузоперевозки и др.);

- консалтинговая (консультирование), юридическая, аудиторская, риэлторская и иная посредническая деятельность.

2. По результатам обработки полученной информации проводятся мероприятия, направленные на легализацию трудовых отношений с работниками:

- приглашение руководителей организаций (индивидуальных предпринимателей) на заседания муниципальных комиссий (рабочих групп) в целях убеждения их к добровольной легализации трудовых отношений с наемными работниками. При этом предпринимателям рекомендуется оформить трудовые договоры с работниками и предупредить их о направлении материалов в контрольно-надзорные органы в случае отсутствия перечисления налогов и страховых взносов за работников;

- при получении информации от налоговой службы об отсутствии изменений в отчете данного работодателя в налоговый орган в части увеличения поступлений НДФЛ материалы о хозяйствующих субъектах направляются:

в Государственную инспекцию труда в Саратовской области – при наличии фактов нарушения законодательства по охране труда, выявленных в ходе комиссионного обследования работодателя;

в прокуратуру – при наличии факторов, свидетельствующих о неформальной занятости работников.

Материалы в Государственную инспекцию труда в Саратовской области направляются по форме, доведенной Государственной инспекцией труда в Саратовской области.

Эффективность работы по сокращению неформальной занятости заключается не только в наказании предпринимателей, нарушающих законодательство, но и в побуждении остальных представителей бизнеса, работающих на территории района, оформлять трудовые отношения с наемными работниками и уплачивать налоги и страховые взносы.

В этой связи в целях повышения мотивации индивидуальных предпринимателей работать в рамках законодательства необходимо организовать широкое освещение результатов проверок работодателей, использующих теневые схемы занятости и осуществляющих нелегальное ведение бизнеса. Информацию рекомендуется размещать в местных печатных средствах массовой информации, освещать на телевидении и озвучивать на всех мероприятиях, проводимых органами власти с участием предпринимателей и населения (сходы граждан, конференции, сборы в администрации, налоговой, и т.д.).

Справочно:

Статьей 15 ТК РФ предусмотрено, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Важнейшими признаками, отличающими трудовой договор от  
гражданско-правового договора, являются:

а) замещение физическим лицом должности, предусмотренной штатным расписанием. При этом следует учитывать, что физическое лицо может быть принято также на должность, не введенную в штатное расписание.

По гражданско-правовому договору, в отличие от трудового договора, исполняется индивидуальное - конкретное задание (поручение, заказ и др.). Предметом такого договора служит конечный результат труда (построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, подготовленный бухгалтерский отчет и др.). Так, по договору подряда, с которым в большинстве случаев приходится сталкиваться на практике, в соответствии со ст. 702 Гражданского кодекса РФ подрядчик обязуется выполнить по заданию заказчика обусловленную договором конкретную работу и сдать ее результат;

б) прием на работу по личному заявлению, издание приказа  
(распоряжения) работодателя, в котором указывается профессия или  
должность, размер заработной платы, дата начала работы и др., а также  
внесение записи о работе в трудовую книжку;

в) порядок и форма оплаты труда.

Согласно ТК РФ оплата труда работающих зависит от трудового вклада и качества труда. При этом, как правило, применяются тарифные ставки и оклады, а заработная плата должна выплачиваться регулярно.

По гражданско-правовому договору цена выполненной работы (услуги), порядок ее оплаты определяются, как правило, в договоре по соглашению сторон, а выдача вознаграждения производится обычно после окончания работы. Допускаемая законодательством выплата аванса не изменяет характера такого договора, так как окончательная оплата всегда производится после сдачи результатов труда заказчику, а выданный аванс может быть возвращен;

г) установление для физических лиц четких правил внутреннего трудового распорядка и обеспечение работодателем предусмотренных законодательством условий труда.

Работающие по гражданско-правовым договорам самостоятельно определяют приемы и способы выполнения заказа. Для таких договоров важен конечный результат труда – исполнение заказа в надлежащем качестве и в согласованный срок, контроль за действиями исполнителя и его местонахождением не предусмотрен;

д) по договорам подряда и возмездного оказания услуг исполнитель работ несет риск случайной гибели, утраты или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки заказчиком.

Признаки трудового договора относятся и к контракту, который равнозначен трудовому договору. На них распространяется единый правовой режим, и стороны вправе сами выбрать наименование заключаемого договора о труде. Внешнее их различие состоит в том, что, по складывающейся практике, в контрактах более подробно излагаются условия труда, взаимные права и обязанности сторон.

**II. О привлечении к ответственности**

Полномочиями по применению мер государственного принуждения к устранению нарушений трудового законодательства, по рассмотрению   
и возбуждению дел об административных правонарушениях в случае нарушения трудового законодательства наделена Государственная инспекция труда в Саратовской области.

На основании ст. 28.4 КоАП РФ прокурор вправе возбудить дело   
о любом административном правонарушении, ответственность за которое предусмотрена КоАП РФ или законом субъекта Российской Федерации,   
в том числе и за нарушение трудового законодательства.

Работодатели, оплачивающие неофициальный труд, подлежат налоговой ответственности, т.к. они занижают базу для начисления НДФЛ (часть которого зачисляется в местный бюджет) и страховых взносов   
во внебюджетные фонды.

Согласно ст. 123 НК РФ неправомерное неудержание   
и (или) неперечисление (неполное удержание и (или) перечисление)   
в установленный НК РФ срок сумм налога, подлежащего удержанию   
и перечислению налоговым агентом, влечет взыскание штрафа.

Полномочиями по привлечению к ответственности за совершение налогового правонарушения наделено Управление Федеральной налоговой службы России по Саратовской области в лице территориальных инспекций.

**III. О фиксации результатов обследований**

В целях формирования доказательной базы наличия или отсутствия неформальной занятости рекомендуется формировать акт комиссионного обследования хозяйствующего субъекта по вопросу соблюдения трудового законодательства (приложение 1).

Акт заполняется на основе устного опроса гражданина, осуществляющего трудовую деятельность без письменного оформления трудового договора, и подписывается членами межведомственной муниципальной комиссии (рабочей группы).

При проведении вышеуказанной работы необходим постоянный, оперативный (быстрый) межведомственный обмен информацией между Государственной инспекцией труда в Саратовской области, инспекциями Управления Федеральной налоговой службы России по Саратовской области, Пенсионного фонда России по Саратовской области, филиалами Саратовского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, иными институтами государственной власти о рассматриваемой категории нарушений.

**IV. Мониторинг результатов работы по снижению неформальной занятости**

1. Информация о результатах работы по снижению неформальной занятости предоставляется в министерство занятости, труда и миграции области согласно календарю-графику (приложение 2).

В результаты работы по снижению неформальной занятости на муниципальном уровне включается следующая информация:

о выявленных и легализованных работниках по результатам рассмотрения на заседаниях муниципальной комиссии (рабочей группы);

о выявленных и легализованных работниках по результатам проведенной работы с работодателями;

о вновь зарегистрированных крестьянско-фермерских хозяйствах и индивидуальных предпринимателях (которые применительно к данной работе рассматриваются как новые плательщики страховых взносов во внебюджетные фонды);

о заключенных трудовых договорах с сезонными работниками и работниками на вновь созданных рабочих местах;

другое.

2. Ведение индивидуального учета лиц, с которыми в ходе реализованных мероприятий легализованы трудовые отношения, в целях проведения сверки по перечислению налогов и страховых взносов за указанных работников, согласно прилагаемой форме (приложение 3).

**V. Информационная кампания, направленная на формирование негативного отношения к неформальной занятости и незаконному предпринимательству**

В рамках информационной кампании рекомендуется широко освещать следующую информацию:

о последствиях неформальной занятости для работников (в т.ч. с учетом информации Пенсионного фонда);

о штрафных санкциях для работодателей за отказ от оформления трудовых отношений;

о порядке действий работодателей при оформлении приема на работу;

**о порядке действий работников, если с ним не заключен трудовой договор;**

о проводимой работе по снижению неформальной занятости (результаты работы комиссии, итоги рейдовых мероприятий и др.)**.**

Рекомендуется использовать различные методы размещения информации в соответствии с примерным планом информационной работы (приложение 4).

Вместе с тем необходимо обратить внимание на адресный характер информационной работы путем проведения разъяснительной работы непосредственно с работниками.

Особое внимание необходимо уделить проведению встреч с предпринимательским сообществом по вопросам легализации бизнеса, легализации заработной платы и трудовых отношений с участием представителей прокуратуры, налоговой инспекции и др.