



ВИДЫ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

- Признаки трудовых отношений установлены в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и разъяснены в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 №15

Признаки трудовых отношений:

- Работодатель предоставляет работнику работу по обусловленной трудовой функции.
- Работник лично выполняет трудовую функцию, а работодатель контролирует процесс и управляет им.
- Работодатель обеспечивает условия труда.
- Работодатель выплачивает работнику заработную плату.
- Работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка работодателя. Например, он должен присутствовать на работе или быть доступным для связи, если он выполняет работу удаленно, в определенные часы.

Работа по трудовой функции

- Это работа в соответствии со штатным расписанием по должности, профессии, специальности с указанием квалификации или конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15 ТК РФ). Например, администратор, тренер, преподаватель, бухгалтер.
- Отсутствие штатного расписания и кадровой документации или не указание в договоре конкретной должности еще не означает, что отношения точно не трудовые.

- Бывают и спорные ситуации.
- Например, тренер может тренировать спортсменов в нескольких спортивных школах как наемный работник (в том числе по совместительству), а может заниматься этим как предприниматель. В последнем случае спортивные школы для него не работодатели, а клиенты.
- Как понять разницу? Если такой тренер ведет свою деятельность без статуса ИП или самозанятого, то существует вероятность, что его отношения с клиентом (спортивной школой) расценят как трудовые.

- Имеют значение остальные признаки трудовых отношений. О том, что отношения именно трудовые, может свидетельствовать, в частности, их устойчивый и стабильный характер, подчиненность и зависимость труда и даже тот факт, что у работника есть еженедельные выходные и ежегодный отпуск (п. 17 постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15).

Контроль и управление работодателя

- В трудовых отношениях работодателю важен не только результат работы, ему важно контролировать сам процесс. И это главное отличие трудовых отношений от гражданско-правовых (по договору подряда или возмездного оказания услуг).
- В гражданско-правовом договоре исполнитель сохраняет самостоятельное положение. В трудовых отношениях работник подчиняется режиму труда работодателя и работает под его руководством.

Обеспечение условий труда

- Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие законодательству. Что такое условия труда? Это вся обстановка, в которой человек работает, в том числе его рабочее место, а также стандарты безопасности труда, режим труда и отдыха.
- Работодатель обязан обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей. Также он обеспечивает работников необходимым оборудованием, инструментами и другими средствами, включая программное обеспечение (ст. 22 ТК РФ).

Выплата зарплаты

Периодические выплаты работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов, тоже рассматриваются как один из признаков трудовых отношений (п. 17 постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15). Зарплату необходимо выплачивать не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ).

Но если просто договориться с гражданином о другой периодичности выплат (например, раз в два месяца), и есть остальные признаки трудовых отношений, то получится, что нарушается требование закона о периодичности выплат.

- Исходя из описанных выше признаков, трудовые отношения можно кратко охарактеризовать так: это выполнение определенной работы на регулярной основе под контролем работодателя с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка и с регулярной выплатой вознаграждения.

- При заключении договора гражданско-правового характера (договор ГПХ) работодатель не заключает трудовые отношения с исполнителем. Они согласовывают конкретные работы, услуги, срок их выполнения и цену за них.
- Исполняющее лицо выполняет заранее согласованную работу или услуги, и оно не подчинено внутренним корпоративным правилам и трудовому распорядку организации.
- При заключении договора сразу обговариваются и согласовываются конкретные сроки исполнения договора, по окончании которых необходимо сдать работы (результат оказания услуг).

- По договору ГПХ порядок выплаты зарплаты может быть определен по соглашению сторон.
- Работодатель должен удерживать НДФЛ, уплачивать взносы в ПФР, ФОМС, но при этом взносы в ФСС он не уплачивает (исключение: взносы за травматизм работодатель обязан уплачивать в случае, если это прописано в договоре).

- Понятие «самозанятый» не закреплено в законодательстве, однако под самозанятыми понимают граждан, которые могут применять специальный налоговый режим - налог на профессиональный доход (НПД).
- Самозанятые — это субъекты предпринимательской деятельности.
- Самозанятые — физические лица, получающие доходы от деятельности, при осуществлении которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам.
- Со штатными сотрудниками работодателя связывают трудовые отношения, а с самозанятыми — гражданско-правовые.

- При работе с самозанятыми организации не выступают налоговыми агентами и не уплачивают страховые взносы, и это позволяет организациям экономить на налогах.
- По итогам каждого месяца самозанятые сами платят налоги, но по более низкой ставке — от 4 до 6%.

**При работе с самозанятыми
необходимо проявлять особую
осмотрительность!**

Правило №1. Самозанятый не должен быть бывшим работником

- Закон запрещает применять НПД самозанятым, заказчик которых — это их бывший работодатель. Запрет действует в течение 2 лет после увольнения.
- Поэтому если нашлась подходящая самозанятая кандидатура для выполнения какой-то разовой работы, убедитесь, что в последние 2 года этот человек не работал в вашей организации по трудовому договору.
- Запрет на сотрудничество с бывшими сотрудниками не распространяется на бывших исполнителей по договорам ГПХ 😊

Правило №2. Необходимо проверять статус самозанятого

- На сайте ФНС есть специальный сервис, который по ИНН позволяет определить, числится ли на конкретную дату человек в качестве плательщика НПД.
- Аналогичную проверку следует проводить перед каждым перечислением денег самозанятому. Если на момент оплаты исполнитель ушел с НПД (добровольно или вынужденно), придется удержать НДФЛ из договорной суммы, а сверху начислить взносы.
- О том, что исполнитель по договору ГПХ является самозанятым, рекомендуется прямо прописать в договоре.

Правило №3. Не допускать в договоре ГПХ признаков трудового

Законодательство допускает привлечение самозанятых лиц к работе на основании договоров ГПХ только в случаях, если данные договоры фактически не регулируют трудовые отношения между работником и работодателем.

Правило №4. Необходим чек

- Главным документом, подтверждающим произведенные организацией-заказчиком затраты на оплату услуг по сделке, является чек, выданный плательщиком НДС.
- Если организация платит самозанятому наличными, то чек он должен сформировать сразу.
- Если расчет безналичным способом, то самозанятый может не торопиться с чеком. У него есть время — до 9-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором произведены расчеты.

СМОЛЕНСКИЙ ЦЕНТР ПРАВА И СОЦИОЛОГИИ

SMOLENSKCP.S.RU

SMOLENSKCP.S@MAIL.RU

- (4812) 330-456
- +7-920-300-43-31
- +7-920-317-81-66
- +7-920-319-6-444