

О частых нарушениях трудового законодательства со стороны СО НКО

**Презентацию подготовили Лесик Анастасия Викторовна, специалист-эксперт
ГБУ РК «Карельский ресурсный центр»,**

**Исакова Екатерина, Ассоциация «Юристы за гражданское общество»,
Ассоциация «Карельский ресурсный центр общественных организаций»**

Что за нарушения могут возникнуть в первую очередь?

- Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения;
- Вопросы заработной платы сотрудников;
- Забыли про ведение электронных трудовых книжек;
- Забыли про онлайн-кассы;
- Забыли провести СОУТ;
- Забыли сообщить о смене руководителя в Минюст.

Трудовые отношения регулируются:



статья 16 ТК РФ: «трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:
— избрания на должность»

статья 273 ТК РФ «руководитель организации – физическое лицо, которое выполняет...функции ее единоличного исполнительного органа».

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения

штраф на должностное лицо в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей; на юридическое лицо - от 50 тысяч до 100 тысяч рублей

Повторное нарушение - дисквалификация на срок от одного года до трех лет и штраф на юридическое лицо - от 100 тысяч до 200 тысяч рублей

Трудовой и гражданско-правовой договор с физическими лицами

	Договор возмездного оказания услуг	Трудовой договор
Цель	Выполнение конкретного задания к оговоренному сроку за определенную плату	Работа как таковая
Предмет	Исполнение разовой работы, где важна именно оказанная услуга	Выполнение трудовой функции, где важен сам процесс
Положение исполнителя/ работника	Сохраняет самостоятельность	<ul style="list-style-type: none">— Включается в состав персонала;— Подчиняется режиму;— Трудится под контролем и руководством работодателя
Риски	На исполнителе	На работодателе

Если Вы руководитель или сотрудник НКО:

и пенсионер



Вас лишат всех надбавок к пенсии, как работающего пенсионера

и получаете пенсию по потере кормильца



Вы утратите право получать эту пенсию

и имеете группу инвалидности



Вас могут лишить части надбавок и доплат к Вашей пенсии

и получаете пособие по уходу за ребёнком-инвалидом



Возможно, Вам придётся в суде отстаивать Ваше право на эту выплату, даже при условии, что Вы не получаете заработную плату

Договоры с добровольцами



**Организатор
добровольческой
ой
деятельности**



Доброволец

1. Предмет договора: безвозмездное оказание услуг/работ.
2. Условия: Срочный договор, чётко – перечень работ/услуг, права/обязанности, согласие на обработку персональных данных
3. Плюсы заключения договора (для НКО): учёт вклада добровольцев, отчётность в Росстат, увеличение доверия к НКО и получение поддержки;
4. Гарантии добровольца: компенсация расходов на еду, проезд и проживание к месту добровольческой деятельности (и не нужно платить 13% НДФЛ);
5. Если не заключать договор: «добровольчество» как «работа по-чёрному» и санкции трудовой инспекции, налоговой, ПФР; репутационные риски.

Зарплата сотрудника в НКО

• Трудовой договор:

+ зарплата (чистая)

+ 13% НДФЛ

+ 30,2% начисления на оплату труда

+ отпуска!

Заработная плата в ТД должна быть не менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствующем субъекте РФ.

Если нет необходимости, чтобы работник работал полный рабочий день, а достаточно, например, четырех часов в неделю, то заработная плата пропорционально уменьшается.

2 раза в месяц!

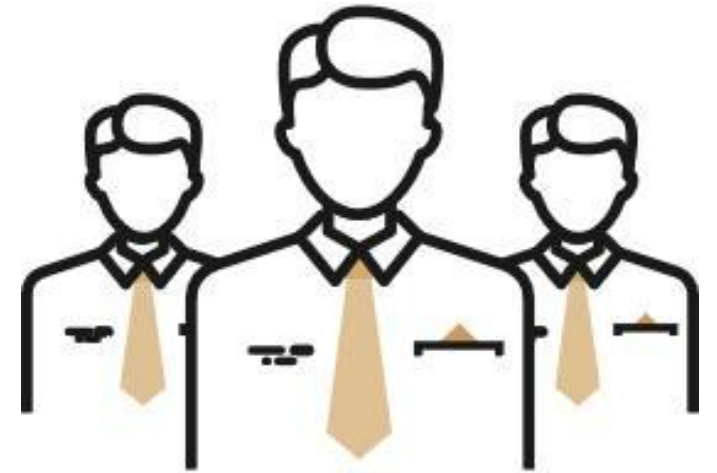
• Гражданско-правовой договор:

+ зарплата (чистая)

+ 13% НДФЛ

+ 27,1% начисления на оплату труда

По договору ГПХ сотрудник организации может получать зарплату раз в год, отпуск не предполагается.



Об электронных трудовых книжках

В срок до 31 декабря 2020 года все работники подавали заявление:

- о продолжении ведения бумажной трудовой книжки;
- о ведении трудовой книжки в электронном виде.

Лицам, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

С 2020 года все работодатели обязаны передавать в ПФР сведения о трудовой деятельности каждого работника при осуществлении определенных кадровых действий, в том числе при трудоустройстве, увольнении, переводе на другую постоянную работу, а также в случае подачи работником заявления о продолжении ведения трудовой книжки на бумаге или в электронной форме (отчёт по форме СВЗ-ТД). Такая обязанность не зависит от того, изъявил ли работник желание о полном переходе на электронный учет его деятельности или о сохранении бумажной трудовой книжки.

Правонарушение	Наказание	НПА
Несвоевременное предоставление сведений о трудоустройстве, увольнении	Штраф на должностное лицо — 300-500 рублей за каждого сотрудника, на кого вовремя не предоставлен отчет СЗВ-ТД	Ст. 15.33.2 КоАП РФ
Несвоевременное предоставление, неполнота, недостоверность предоставленных сведений в других случаях	<ul style="list-style-type: none"> • Штраф на организацию или ИП — 500 рублей за каждого сотрудника, на которого не предоставлен отчет; • предупреждение или штраф на должностное лицо — 300-500 рублей за каждого сотрудника, на кого вовремя не предоставлен отчет 	Ст. 17 Закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ , Ст. 15.33.2 КоАП РФ
Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	<ul style="list-style-type: none"> • Предупреждение или штраф на должностное лицо — 1 000-5 000 рублей; • штраф на ИП — 1 000-5 000 рублей; • штраф на организацию — 30 000-50 000 рублей 	Ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ
Повторное нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	<ul style="list-style-type: none"> • Штраф на должностное лицо — 10 000-20 000 рублей или дисквалификация на срок 1-3 года; • штраф на ИП — 10 000 — 20 000 рублей; • штраф на организацию — 50 000-70 000 рублей 	Ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ
Предоставление бумажного отчета для организаций с численностью от 25 человек	Штраф на организацию: 1 000 рублей.	Ст. 17 Закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ

Необходимо использовать кассовый аппарат

С 1 июля 2019 года на новую контрольно-кассовую технику (онлайн-кассы) обязаны перейти все организации и ИП, находящиеся на общем режиме налогообложения и применяющие упрощенную систему налогообложения, оказывающие услуги населению и организации и ИП, осуществляющие безналичные расчеты с физическими лицами.

Онлайн-кассы обязательно использовать при расчетах организаций с физическими лицами за товары, работы и услуги.

Ст. 2 закона 54-ФЗ напрямую устанавливает ряд случаев, когда применять онлайн-кассы не обязательно, в частности:

- при торговле на ярмарках и в выставочных комплексах...;
- при осуществлении деятельности по присмотру и уходу за детьми, больными, престарелыми и инвалидами (п. 2 ст. 2 Закона № 54-ФЗ);
- при оказании услуг по проведению религиозных обрядов и церемоний, при реализации предметов религиозного культа и религиозной литературы в культовых зданиях и сооружениях и на относящихся к ним территориях (п. 6 ст. 2 Закона № 54-ФЗ).

Вид нарушения применения ККТ	Действующие санкции
<p>Ненаправление организацией или индивидуальным предпринимателем при применении ККТ покупателю (клиенту) кассового чека или бланка строгой отчетности в электронной форме либо передача указанных документов на бумажном носителе покупателю (клиенту) по его требованию в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о применении контрольно-кассовой техники</p>	<p>Часть 6 ст. 14.5 КоАП РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере двух тысяч рублей; - на юридических лиц - предупреждение или наложение административного штрафа в размере десяти тысяч рублей
<p>Непредставление сведений и документов по запросу налоговиков (подача с нарушением сроков). Отреагировать необходимо не позднее трех рабочих дней с момента размещения запроса в кабинете ККТ (пп. 10 п. 9 приложения к Приказу ФНС РФ от 29.05.2017 № ММВ-7-20/483@)/19907@).</p>	<p>Часть 5 ст. 14.5 КоАП РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> — для должностных лиц и ИП — предупреждение или штраф от 1 500 до 3 тыс. рублей; — для юрлиц — предупреждение или штраф от 5 до 10 тыс. рублей
<p>Неприменение ККТ (осуществление расчета без фиксации или работа на старом аппарате)</p>	<p>Часть 2 ст. 14.5 КоАП РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> — для должностных лиц — от 1/4 до 1/2 суммы расчета без применения ККТ, но не менее 10 тыс. рублей; — для юрлиц — от 3/4 до полной суммы расчета без применения ККТ, но не менее 30 тыс. рублей <p>Повторное нарушение для организаций: административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.</p>

Увольнение руководителя, что дальше?

В 1-ю очередь в организации нужно найти нового руководителя и в течение 3 рабочих дней с момента избрания нового руководителя сообщить об этом в регистрирующий орган (для НКО - Минюст) по форме Р13014.

Если этого не случилось – остался старый директор:



- НКО может подать заявления по форме Р13014 в Минюст и, возможно, будет вынесено предупреждение.
- уволившийся руководитель НКО может обратиться в налоговый орган с заявлением по форме №Р34001 от физического лица о недостоверности сведений о нём, содержащихся в ЕГРЮЛ.

ВРЕМЯ ДЛЯ ВОПРОСОВ И ОТВЕТОВ



Новые изменения трудового законодательства, актуальные для СО НКО

Презентацию подготовили Исакова Екатерина, Ассоциация «Юристы за гражданское общество», Ассоциация «Карельский ресурсный центр общественных организаций»,

Лесик Анастасия Викторовна, специалист-эксперт ГБУ РК «Карельский ресурсный центр»

Четко закреплены правила «удалёнки»

- Когда необходимо отправлять сотрудника на удаленную работу?
- Когда трудовые договоры о дистанционном характере работы следует заверять усиленными квалифицированными подписями работодателя и работника?
- Что должно быть прописано в коллективном договоре?
- Специфика времени отдыха, отпуска, зарплаты удаленного работника.



Определение (согласно статье 312.1. ТК РФ)

Дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312.1, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

Когда необходимо отправлять сотрудника на удаленную работу?

По инициативе работодателя в исключительных случаях, какими могут быть природные катастрофы, несчастные случаи на производстве, пожары, эпидемии, эпизоотии, землетрясения и т.д., ставящие под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части работники переходят на временную удаленную работу.



Согласие работника на перевод на дистанционную работу в указанных ситуациях не требуется.

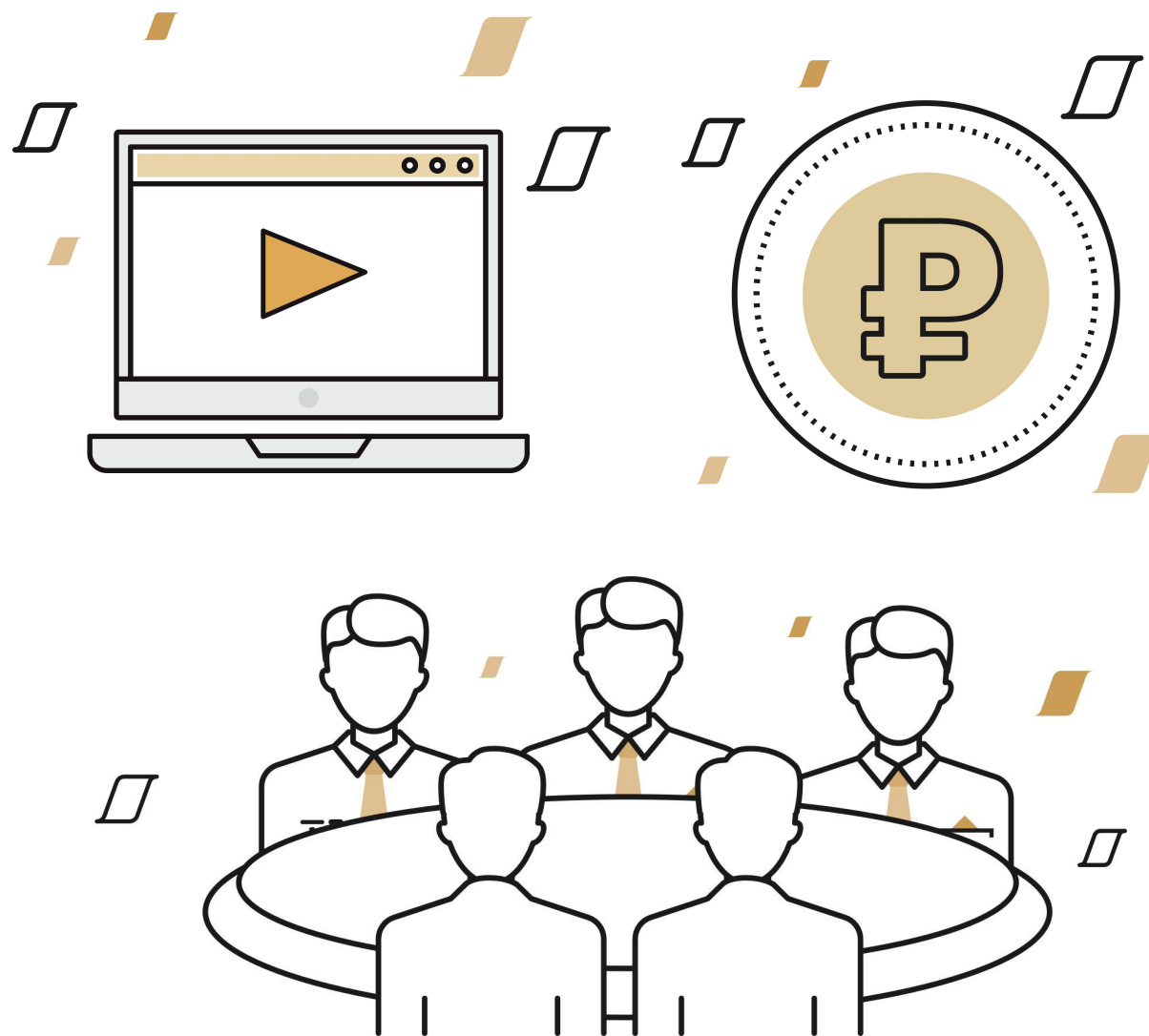


Внесение изменений в трудовой договор также не предусматривается.

Что еще нужно?

Работодатель в таких случаях обеспечивает все необходимое оборудование, оплату компенсации за использование оборудования работника и возмещает другие расходы, понесенные работником в связи с осуществлением им трудовой функции.

- При необходимости работодатель может проводить обучение работника по применению оборудования.



Требование к приказу об «удаленке»:

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

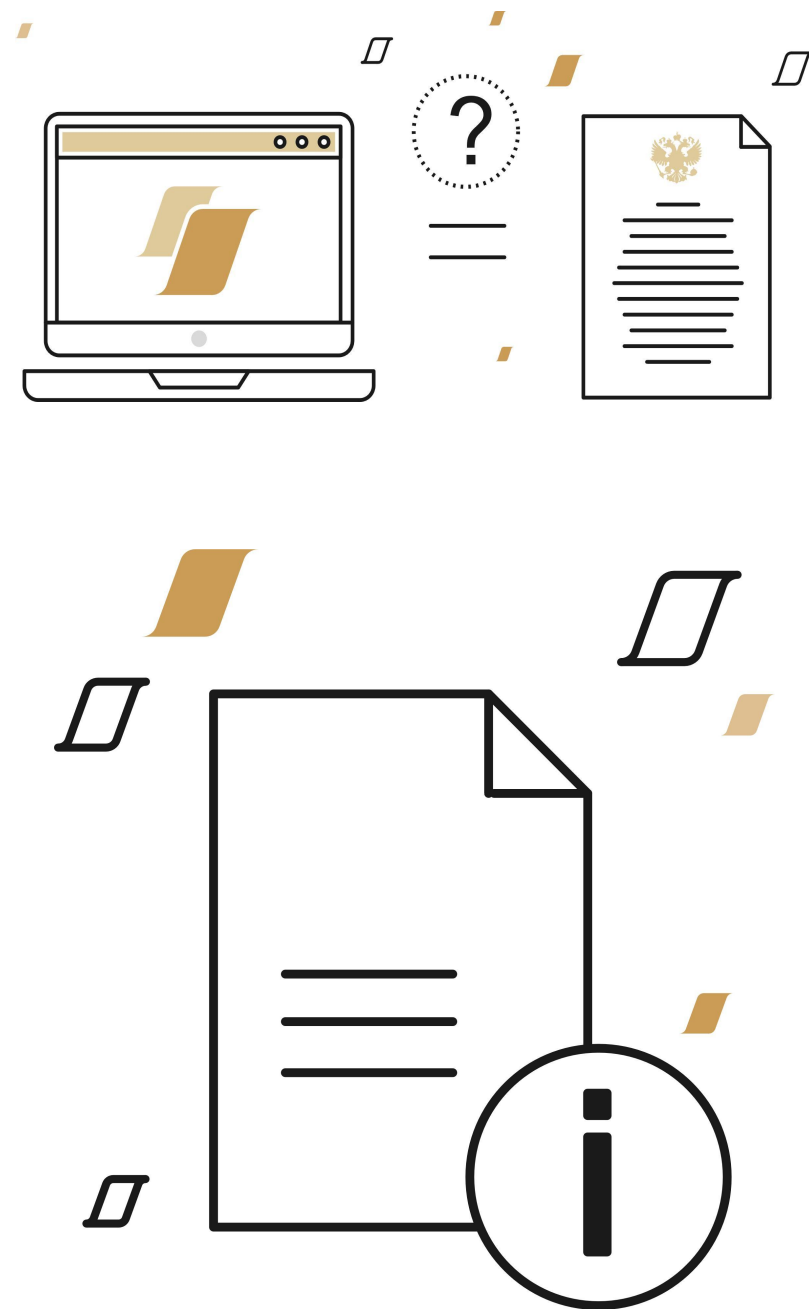
- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой статьи 312.9, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Права работника, на какое надо обратить внимание:

- Работник, подлежащий временному переводу на дистанционную работу по указанным основаниям, должен быть ознакомлен с приказом о переводе тем способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого акта (ч. 4. Статья 312.9.)
- Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (Статья 312.5)
- По желанию работника сведения о дистанционной работе подлежат занесению в трудовую книжку при условии направления ее в адрес работодателя почтой заказным письмом с уведомлением (кроме случаев, когда трудовая книжка не ведется) (ч.6. Статьи 312.2.)

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено, что в определенных ситуациях трудовые договоры о дистанционном характере работы следует заверять усиленными квалифицированными подписями работодателя и работника (для работника еще и усиленной неквалифицированной подписью):

- договоры или дополнительные соглашения о материальной ответственности;
- ученические договоры на получение образования с отрывом или без отрыва от работы;
- в случае внесения изменений в указанные



Режим рабочего времени и времени отдыха

Относительно режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника указано, что **коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором** может определяться режим рабочего времени, а при временной дистанционной работе – продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если такого не предусмотрено в названных документах дистанционный работник устанавливает режим рабочего времени по своему усмотрению.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре (допсоглашении) может быть предусмотрен порядок вызова работника, выполняющего дистанционную работу временно, для работы на стационарном рабочем месте.

Особенности охраны труда дистанционных работников

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, а также **осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.**

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

ВРЕМЯ ДЛЯ ВОПРОСОВ И ОТВЕТОВ





Спасибо за внимание!