

Двенадцатая онлайн-летучка руководителей
ресурсных центров поддержки СОНКО регионов России

Новые вопросы, с которыми столкнулись некоммерческие организации при взаимодействии с органами власти в условиях кризиса и пандемии

29.10.2021 г., Светлана Маковецкая, директор Центра ГРАНИ,
руководитель профильной комиссии СПЧ при Президенте РФ,
руководитель проекта «Пространство решений для развития
инновационного потенциала СОНКО в социальной сфере»



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

Основные проблемы, с которыми столкнулись НКО при взаимодействии с органами власти

- **Проверка налоговыми органами организации работы НКО с самозанятыми**

- Налоговые органы проводят масштабную акцию по выявлению нарушителей налогового законодательства тех, кто пользуется услугами самозанятых
- По результатам проверки налоговых органов риск переквалификации гражданско-правового договора компании с самозанятым в трудовые отношения и доначисление страховых взносов и НДФЛ за весь период пользования услугами самозанятых

- **Организация документооборота в условиях новых ограничений в принятии решений:**

- Новые ограничительные меры, вводимые в стране и регионах в связи с обостряющейся санитарно-эпидемиологической ситуацией, требуют от организаций оформления отношений с сотрудниками организации
- Новые ограничительные меры требуют от организации запрашивать дополнительные персональные данные у сотрудников
- Изменения в законодательстве, произошедшие за последний год, требуют пересмотра в организационных действиях НКО при взаимодействии с сотрудниками

Особенности организации работы с самозанятыми

При организации работы с самозанятыми особо обратить внимание нужно на следующие моменты:

1. Работодателю ни в коем случае нельзя уволить действующего сотрудника и тут же принять его по гражданско-правовому договору в качестве самозанятого.
2. Обязательно требуйте документальное подтверждение. Например, справку о постановке на учет в качестве плательщика НПД.
3. Запрашивайте у самозанятого чеки об оплате, акты с помощью которых компания сможет учесть оплату в расходах.
4. Нужно проследить, чтобы компания не была единственным контрагентом самозанятого лица.
5. Важно, чтобы работа и услуги самозанятого имели разовый характер или четкую направленность на конечный результат.
6. Стоит уделить внимание содержанию и оформлению договора с самозанятым. Предмет договора не должен напоминать трудовую функцию. Опишите конкретные действия, которые должна выполнить Сторона по договору для исполнения договора. Выплаты по гражданско-правовым договорам тем и отличаются от выплат по трудовым, что они оплачиваются за выполненные работы, за результат, а не в какое-то число каждого месяца

Меры ответственности за нарушение организации работы с самозанятыми

Налоговые органы, выявив нарушения при работе с самозанятыми, могут:

- оштрафовать как организацию, на сумму от 50 до 100 тысяч рублей, а должностное лицо — в размере от 10 до 20 тысяч рублей.
- доначислить все налоги и страховые взносы, которые не выплачивались на протяжении всего периода взаимодействия с самозанятым
- если сумма неуплаченных налогов и сборов достаточно крупная, то может встать вопрос и об уголовной ответственности.

Новые требования в условиях обострившейся ситуации с пандемией

- **Обязательная вакцинация сотрудников.**

Требование об обязательной вакцинации сотрудников содержится в документах, как правило регионального уровня. Поэтому у организаций отсутствует возможность требовать у сотрудников документов о состоянии здоровья, принимать решение о принудительном переводе на дистанционную работу, принимать решение об отстранении от работы.

- **Предоставление сотрудникам дополнительных выходных дней.**

Решение об объявлении дополнительных выходных дней принимается без внесения изменений в нормативные акты уровня федеральный закон. У НКО возникает необходимость обеспечить выполнение текущей работы организации с учетом данных требований, поскольку требования о предоставлении дополнительных дней отдыха принимаются в оперативном порядке, что не учитывает текущие обязательства и планы организаций.

- **Перевод сотрудников на дистанционную работу**

Трудовое законодательство содержит ограниченный перечень оснований, дающих право на перевод сотрудников в принудительном порядке на дистанционный характер работы. Отсутствуют разъяснения, дающие основания для применения этих оснований для принудительного перевода работников на дистанционный характер работы. Поэтому принятия решений о переходе на дистанционный характер работы требует со стороны руководства НКО применения не только мер директивного характера

Изменения в документообороте НКО в условиях обострившейся ситуации с пандемией

- **Обязательная вакцинация сотрудников.**

В этой ситуации НКО при взаимодействии с сотрудниками должны выбирать меры взаимодействия не только директивного характера, но разъяснительного, прибегая к методам медиационного взаимодействия, объясняя все препятствия и ограничения, возникающие с требованиями региональных органов власти. Среди требований директивного характера могут быть использованы приказы в отношении отдельных работников пройти вакцинацию в определенные сроки или предоставить документы из медицинских организаций или полученных через систему «Госуслуг», подтверждающие отсутствие оснований или противопоказаний для прохождения вакцинации.

- **Предоставление сотрудникам дополнительных выходных дней.**

Правильное документальное оформление предоставления дополнительного времени отдыха и условий привлечения сотрудников к выполнению своих функций позволит избежать мер реагирования со стороны исполнительных органов власти, препятствующих текущей деятельности организации. Например, издание приказа и минимально необходимом количестве сотрудников, продолжающих выполнение своих функций на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели

- **Перевод сотрудников на дистанционную работу**

Перевод сотрудников на дистанционный характер работы требует не только издания документов директивного характера (например, приказов о переходе организации в целом на дистанционный характер работы), но и направление в адрес сотрудников уведомительных писем, разъясняющих порядок и условия выполнения своих функций дистанционно с приложением проектов дополнительных соглашений к трудовым договорам, содержащих положения о дистанционном характере выполнения своих функций

**Что делаем и как помогаем
друг другу в этом ?**

