**Роструд получил доступ к налоговой тайне для борьбы с нелегальной занятостью**

Минтруд утвердил Перечень сведений и информации, в том числе составляющих налоговую тайну, передаваемых ФНС в межведомственные комиссии субъектов РФ по противодействию нелегальной занятости, а также в территориальные органы Роструда в порядке межведомственного взаимодействия (приказ от 02.02.2024 № 40н).

Согласно приказу Минтруда от 02.02.2024 № 40н, региональные межведомственные комиссии по борьбе с нелегальной занятостью, а также Роструд, будут получать необходимые сведения о налогоплательщиках, в том числе составляющие налоговую тайну, от налоговых органов. Это поможет выявлять работодателей-нарушителей. С 1 марта территориальные органы Роструда могут получать информацию:

- о работодателях, которые за каждый месяц отчётного квартала начислили выплаты, уменьшенные на величину базы по ГПД, в размере ниже МРОТ не менее чем 10 физлицам. При этом доля таких лиц — более 10% от общего числа работников;

- о нелегальной занятости с указанием данных о работодателях по итогам налоговой проверки;

- об организациях и ИП, работающих более чем с 10 самозанятыми, среднемесячный доход которых превышает 20 тысяч рублей, а средняя длительность работы в этих организациях и ИП более трёх месяцев. Данные берут за год;

- о работодателях, у которых отклонение среднемесячной оплаты труда превышает 35% от среднего значения в субъекте;

- об организациях и ИП, применяющих ККТ.

Учтите, что чиновники теперь получают информацию, что вы работаете с исполнителями по гражданско-правовым договорам, из отчёта ЕФС-1. Форма ЕФС-1 по кадровым мероприятиям и действиям с договорами ГПХ — общая. Некоторые кадровики считают, что из-за этого прокуроры будут чаще подозревать, что за договором ГПХ вы скрываете трудовые отношения. И опасения эти неслучайны. Некоторые ошибки в отчёте действительно могут спровоцировать внимание проверяющих. Что это за ошибки и как их устранить, чтобы договор ГПХ не переквалифицировали в трудовой, подсказала редакция «Кадрового дела».

Напомним, что с 1 января 2024 года в силу вступил новый Закон о занятости, который упорядочил перечень сведений и ситуаций, о которых нужно сообщать в органы службы занятости. Некоторые отчёты регулярные, а другие нужны только при возникновении кадрового события.