**ПРОТОКОЛ № 4**

**заседания консультативного Совета по вопросам малого и среднего предпринимательства при администрации Турковского муниципального района**

р.п. Турки 07 октября 2022 года

**Председатель консультативного Совета – Губина В.В. –** заместитель главы администрации муниципального района – начальник финансового управления администрации Турковского муниципального района;

**Секретарь консультативного Совета – Дергачёва О.И. –** консультант управления экономики и муниципального заказа администрации Турковского муниципального района;

**Члены консультативного Совета:**

**Беляков А.В. -** консультант по правовым вопросам администрации Турковского муниципального района;

**Бурмистров С.А.** – глава КФХ «Колос»;

|  |  |
| --- | --- |
| **Власов А. Е.** | - глава крестьянского хозяйства «Рубин»; |

**Китаева Т.В.** – директор ООО «Дана»;

**Артюхов А.В.** – прокурор Турковского района.

Приглашены: главы крестьянско-фермерских хозяйств, индивидуальные предприниматели и начальник управления имущества (присутствовали 9 чел.).

**Повестка дня:**

1. Соблюдение субъектами малого предпринимательства трудового законодательства, ликвидация неформальной занятости.

Выступила:

- Нофенко Е.С. – главный специалист по охране труда администрации Турковского муниципального района.

 Не секрет, что некоторые работодатели в целях экономии и ухода от налоговых и других обязательных платежей, принимая работника, отказывают ему в оформлении трудовых отношений, то есть предлагают ему работать нелегально. Да и многие работники предпочитают работать без официального оформления.

 Таким образом, создается неформальный сектор рынка труда, на котором работники практически лишены возможности социальной и правовой защиты.

 Перечень негативных последствий при уклонении работодателя от оформления трудового договора достаточно велик, это:

 - неоплаченные больничные и отпуска (ежегодный отпуск, учебный отпуск студентам, денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска);

 - отсутствие доплаты за работу в ночное время, за сверхурочную работу, работу в праздничные дни;

 - отсутствие гарантии сохранения рабочего места в период временной нетрудоспособности, декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком;

 - отказ в получении банковского кредита или визы и др.

 Получая «серую» зарплату работник лишается возможности получить социальный или имущественный налоговый вычет на покупку жилья или социальный налоговый вычет за обучение и лечение, воспользоваться жилищной субсидией, рассчитывать на достойное обеспечение в старости в виде достойной пенсии.

 Уклонение работодателей от уплаты налогов и страховых взносов на доходы нанимаемых рабочих лиц, вполне можно рассматривать как хищение государственных денежных средств, которые должны пополнить социальные фонды, выступающие в качестве резерва и привести к стабильности в социальной сфере в целом.

 Именно легализация трудовых отношений является решительной мерой борьбы с «теневой» занятостью.

 О случаях невыплаты зарплаты или выплаты ниже МРОТ, выплат в конвертах, неоформленных трудовых договоров в письменной форме, любой гражданин может сообщить в прокуратуру, в государственную инспекцию труда, в администрацию муниципального района.

 Малый бизнес обычно не ставит охрану труда в приоритет. Работа в этой сфере начинается при несчастном случае или инспекторской проверке, а вот профилактики, как таковой, нет. Часто это связано с тем, что руководители плохо осведомлены о требованиях закона и последствиях их нарушения.

 Что должен делать работодатель:

 - обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте;

 - разрабатывать инструкции по охране труда для каждой должности, проводить обучение и инструктажи для персонала;

 - информировать работников о нормативных требованиях, а также условиях труда на их рабочих местах;

 - страховать сотрудников от несчастных случаев;

 - организовывать медосмотры для работников;

 - выдавать средства индивидуальной защиты, а также молоко «за вредность»;

 - проводить расследование и учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний, микротравм работников.

 Главная «льгота» одна: на предприятиях с численностью до 50 человек разрешено не создавать службу охраны труда или держать в штате специалиста (ст. 223 ТК РФ). Но это очень условная поблажка с учетом того, что малые предприятия обязаны выполнять такие же обязательные требования, как и крупные компании.

 Минимально необходимый список документов, который должен быть на предприятии:

 - приказ о распределении ответственности по охране труда, назначении ответственных;

 - положение о системе управления охраной труда;

 - программы инструктажей и журналы для регистрации их результатов;

 - инструкции по охране труда на каждую должность в штате;

 - график обучения ответственных лиц;

 - планы мероприятий по охране труда, включая обеспечение средствами индивидуальной защиты, проведение СОУТ, ОПР;

 - результаты аудитов и проверок по охране труда;

 - результаты ОПР, СОУТ;

 - документы по медосмотрам;

 - реестр нормативных правовых актов по охране труда, доступный всем работникам;

 - положение о работе с подрядчиками (не всегда);

 - эксплуатационная и проектная документация на здания и сооружения, сертификаты на средства индивидуальной защиты.

 Полный перечень документов зависит от специфики деятельности компании.

 С 06.04.2022 г. вступили в силу новые правила привлечения к административной ответственности, позволяющие снизить административную нагрузку на субъекты среднего и малого предпринимательства.

 Закон действует с обратной силой и распространяется на лиц, которые совершили правонарушения раньше, но еще не исполнили наказание.

 Новые правила:

 1. В случае выявления в одном контрольно-надзорном мероприятии двух и более административных правонарушений, правила наказания будут зависеть от их квалификации:

 - если правонарушения предусмотрены одной и той же статьей закона, то наказывать за них будут как за одно правонарушение,

 - если они предусмотрены двумя и более статьями закона, то более мягкое наказание поглотиться более строгим.

 Назначено будет только одно наказание.

 2. Установлены особенности назначения административного наказания в виде штрафа социально ориентированным НКО и являющимся субъектами малого и среднего предпринимательства юрлицам, отнесенным к малым предприятиям (в том числе к микропредприятим):

 - если правонарушение совершено впервые им должно назначаться только предупреждение (конечно же при отсутствии предусмотренных законом тяжких последствий),

 - штраф для них будет такой же, как для предпринимателей.

 А если в статье, по которой они привлекаются к ответственности, штрафа для ИП нет, то тогда им штраф будет назначен в пределах от ½ минимального до ½ максимального размера штрафа по этой статьей для юридических лиц (если санкция определена в диапазоне) или просто сократится вполовину (если штраф фиксированный).

 Итоговая сумма должна быть не меньше штрафа, который предусмотрен этой статьей для должностных лиц. Однако эти послабления не будут действовать, если предприниматели несут такую же ответственность, как и юридические лица, т.е. за наиболее общественно опасные нарушения, в которых риск причинения вреда не зависит от масштаба бизнеса.

 3. Предусмотрены условия освобождения от административной ответственности за одни и те же действия одновременно юрлица и его должностных лиц, иных работников, либо его единоличного исполнительного органа, имеющий статус юридического лица.

**Решили:** принять информацию к сведению.

**Председатель**

**консультативного Совета В.В. Губина**