

УДК 349.22:347.73

DOI: 10.25806/uu-6536

СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ПОДМЕНЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ САМОЗАНЯТОСТЬЮ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

М.С. Санталова, Н.О. Андреева

ГАОУ ВО «Московский городской университет управления Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова», Москва, email: santalova-m@mail.ru, ninamarley@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается проблематика подмены трудовых отношений самозанятостью (гражданско-правовыми договорами с плательщиками специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (далее — НПД)) и существующие способы противодействия такой модели взаимоотношений с работниками. Актуальность исследования обусловлена распространением такой практики, что влечет за собой снижение социальных гарантий граждан и недополучение налоговых и страховых платежей бюджетом Российской Федерации. Кроме того, даже добросовестный бизнес может столкнуться с риском переквалификации отношений с самозанятыми в трудовые отношения и соответствующим доначислением налогов налоговым органом, что порождает необходимость определения прозрачных и понятных критериев, отличающих трудовые отношения от гражданско-правовых с самозанятыми. Цель исследования заключается в систематизации действующих механизмов выявления и предупреждения подмены трудовых отношений самозанятостью и определении направлений их совершенствования. Методологическую основу составили методы анализа и систематизации нормативных правовых актов, сравнительного и структурно-логического анализа, а также количественный анализ статистических данных Федеральной налоговой службы. В работе рассматриваются признаки трудовых отношений, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и сформированные в рамках судебной практики: риск-ориентированный подход Федеральной налоговой службы, реализуемый с использованием «Мобильного автоматизированного рабочего места по налогу на профессиональный доход» (далее — МАРМ НПД), индикаторы риска, применяемые региональными территориальными государственными инспекциями, а также новый индикатор риска, применяемый с 1 октября 2026 года при сотрудничестве с платформами. По результатам исследования выявлены основные недостатки действующего механизма противодействия случаям сокрытия трудовых отношений самозанятостью, связанные с недостаточной определенностью критериев разграничения этих двух видов отношений, ограниченностью индикаторов риска и недостаточной координацией между налоговыми органами и органами трудового контроля. В целях совершенствования указанного механизма предложено: законодательно закрепить признаки трудовых отношений с учетом отраслевой специфики; установить ответственность за неявку работодателей на региональные Межведомственные комиссии по противодействию теневой занятости; расширить перечень индикаторов риска, связанных с риском подмены трудовых отношений; предусмотреть межведомственный обмен материалами о выявленных фактах такой подмены с целью проведения налоговыми органами углубленных проверок. Реализация предложенных мер позволит повысить эффективность выявления случаев злоупотребления режимом НПД, обеспечит его оздоровление и создаст оптимистический сценарий на дальнейшее сохранение и развитие института самозанятости.

Ключевые слова: самозанятые, признаки трудовых отношений, подмена трудовых отношений, система управления риском.

MODERN MECHANISMS TO COUNTER THE SUBSTITUTION OF LABOR RELATIONS WITH SELF-EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

M.S. Santalova, N.O. Andreeva

State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Moscow City University of Management named after Yu. M. Luzhkov", Moscow, email: santalova-m@mail.ru, ninamarley@mail.ru

Abstract. This article examines the issue of substituting employment relationships with self-employment arrangements – specifically, civil law contracts with individuals subject to the “Tax on Professional Income” (TPI) special tax regime – and analyzes existing methods for countering this model of worker engagement. The study is timely given the widespread adoption of this practice, which results in diminished social protections

for citizens and a loss of tax and insurance revenue for the Russian Federation budget. Moreover, even a bona fide business may face the risk of having its relationships with self-employed individuals reclassified as employment relationships - resulting in additional tax assessments by the tax authorities - which creates a need to establish transparent and clear criteria distinguishing employment relationships from civil-law arrangements with the self-employed. The study identified the main shortcomings of the current mechanism for combating cases of concealment of labor relations by self-employment, associated with insufficient clarity of the criteria for distinguishing between these two types of relations, limited risk indicators, and insufficient coordination between tax authorities and labor control agencies. In order to improve this mechanism, it is proposed to legislatively establish the characteristics of labor relations taking into account industry specifics, establish liability for employers' failure to appear at regional Interdepartmental Commissions to Combat Shadow Employment, expand the list of risk indicators associated with the risk of substitution of labor relations, and provide for the interdepartmental exchange of materials on identified instances of such substitution for the purpose of conducting in-depth audits by tax authorities. The implementation of the proposed measures will improve the effectiveness of identifying cases of abuse of the TPI regime, ensure its improvement, and create an optimistic scenario for the further preservation and development of the institution of self-employment.

Keywords: *self-employed individuals, indicators of an employment relationship, disguised employment, risk management system.*

Дата поступления статьи в редакцию: 09.08.2026

Дата принятия статьи в печать: 13.10.2026

Введение

В период с 2019 года по 31 декабря 2028 года включительно в Российской Федерации проводится эксперимент по применению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (НПД), позволяющего физическим лицам и индивидуальным предпринимателям, не имеющим работников по трудовым договорам, легализовать свою деятельность [3].

НПД могут применять физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, не имеющие работников, с которыми они состоят в трудовых отношениях. Применение НПД может совмещаться с работой самого налогоплательщика по трудовому договору. Физические лица, применяющие НПД (далее — самозанятые), платят по 4 % с доходов, полученных от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав) физическим лицам, и по 6 % с доходов, полученных от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав) индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам, до момента, когда сумма этого дохода не превысит 2,4 млн рублей.

К сентябрю 2026 года самозанятость в Российской Федерации достигла рекордных масштабов. По данным платформы поставки данных Федеральной налоговой службы Российской Федерации (далее — ФНС России) по состоянию на август 2026 года [13] зарегистрировано 17,4 млн плательщиков НПД, из них 14,2% от общероссийского показателя (2,48 млн) приходится на Москву.

Вместе с тем возможность применять физическими лицами самозанятость создает дополнительную экономическую мотивацию для работодателя предложить сотруднику такой порядок работы, а для работника — мотивацию отказаться от оформления трудовых отношений. Для работодателя разница в налоговой нагрузке существенна от 43% при оформлении на трудовой договор и 6% для режима НПД. В подобных случаях работодатель обещает повысить своему работнику заработную плату при условии, что работник согласится стать самозанятым, при этом сам такой самозанятый продолжает фактически выполнять трудовую функцию в интересах заказчика, подчиняется установленному им порядку работы и контролю, однако юридически выступает самостоятельным исполнителем.

Актуальность противодействия подобным практикам определяется не только последствиями в виде недополученных налогов бюджетами и страховых взносов страховым фондом и в виде неравных условий ведения бизнеса, но и социальными последствиями для работников. Применение гражданско-правовых договоров при фактическом наличии трудовых отношений может приводить к отсутствию гарантий, включая оплачиваемый отпуск, социальное страхование и иные формы защиты трудовых прав. ФНС России применяет риск-ориентированный подход, предусматривающий комплексную оценку взаимоотношений организаций и индивиду-

альных предпринимателей с плательщиками НПД: анализируются продолжительность и постоянство сотрудничества с самозанятым, регулярность и объем выплат, доля дохода самозанятого, приходящаяся на конкретного заказчика, а также сведения о его предыдущих трудовых отношениях с ним [12].

Одновременно развивается механизм государственного контроля в сфере труда. С 2026 года применяются обновленные индикаторы риска, позволяющие выявлять организации, взаимодействующие с большим числом самозанятых, для которых соответствующая организация является длительным и основным источником дохода.

Для цифровых платформ вступают ограничения на систематическое и продолжительное выполнение работ и услуг исполнителем для одного заказчика: с 1 октября 2026 года не допускается работа на платформу более 60 часов в месяц в течение 6 месяцев подряд [6].

Таким образом, современная система государственного контроля постепенно переходит от реагирования на уже выявленные нарушения к предварительной идентификации субъектов с повышенной вероятностью подмены трудовых отношений.

При этом наличие развитой системы индикаторов не решает в полной мере проблему разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений. Основная сложность заключается в том, что отдельные признаки сами по себе не позволяют достоверно установить характер отношений. Например, продолжительное сотрудничество, регулярные выплаты или наличие одного крупного заказчика могут встречаться и при реальной самостоятельной экономической деятельности. В то же время сочетание указанных обстоятельств с контролем процесса работы, установленным графиком, подчинением внутренним правилам организации, выполнением функции, аналогичной штатной должности, и отсутствием предпринимательской самостоятельности существенно повышает вероятность фактического наличия трудовых отношений. В некоторых случаях сам работодатель затрудняется ответить на вопрос, где заканчиваются гражданско-правовые отношения и начинаются трудовые отношения.

Таким образом, возникает научная и практическая проблема перехода от выявления отдельных индикаторов риска к комплексной оценке совокупности обстоятельств, характеризующих взаимоотношения самозанятого и заказчика. Особое значение при этом приобретает вопрос о различной степени диагностической значимости признаков: например, контроль заказчика за процессом выполнения работы и подчинение внутреннему распорядку имеют существенно иное значение для разграничения отношений, чем сам по себе факт регулярности выплат.

В отечественной научной литературе анализу масштабов и количественной оценке зависимой самозанятости посвящены исследования Н. А. Кустова и М. А. Городилова, которые в том числе предлагают научно-методический подход к оценке доли «зависимой» самозанятости, основанный, в том числе, на анализе результатов налоговых проверок и судебной практики. Авторы выделяют в качестве характерных признаков личный характер выполнения работы, подчинение внутреннему трудовому распорядку, систематическое выполнение трудовых функций, использование ресурсов работодателя и регулярное вознаграждение [11].

Вместе с тем недостаточно разработанным остается вопрос донстройкой действующей системы выявления признаков подмены трудовых отношений самозанятостью.

Цель исследования

Цель исследования - систематизация современных механизмов противодействия подмене трудовых отношений самозанятостью и разработка направлений их совершенствования на основе комплексной оценки признаков фактических отношений между самозанятым и заказчиком.

Материал и методы исследования

Методологическую основу исследования составили общенаучные и специальные методы исследования. С помощью метода анализа нормативных правовых актов исследованы положения законодательства, регулирующие применение НПД, признаки трудовых отношений и механизмы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства. Метод сравнительного анализа использован для сопоставления признаков трудовых и гражданско-правовых отношений, а также действующих подходов налоговых и трудовых органов к выявлению случаев их подмены. Метод систематизации применен для группировки выявленных признаков по их содержанию и направленности. Количественный анализ использован при исследовании ста-

тистических данных ФНС России о масштабах применения НПД и характеристиках взаимодействия плательщиков НПД с организациями и индивидуальными предпринимателями. Кроме того, проанализированы официальные разъяснения и практические материалы ФНС России и Роструда, характеризующие применяемые ими критерии выявления риска подмены трудовых отношений.

Эмпирическую базу исследования составили данные ФНС России о численности плательщиков НПД и характере их взаимодействия с заказчиками, нормативные правовые акты Российской Федерации, письма Министерства финансов Российской Федерации, положения судебной практики по вопросам переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые, а также научные статьи и публикации российских изданий.

Результаты исследования

Режим НПД стал удобной площадкой для легкой легализации деятельности самозанятого, для снижения административных издержек (чеки загружаются в систему «Мой налог», и на основании этих чеков до 12-го числа каждого месяца налоговый орган присылает готовую квитанцию с суммой к оплате) и для обеления значительного сегмента рынка труда. Так, сумма поступлений от применения НПД в 2026 году по состоянию на август 2026 года составила 94,9 млрд руб. (в среднем по 11,86 млрд руб. ежемесячно), основная часть уплаченного налога приходится на взаимодействие с юридическими лицами, что демонстрирует Рисунок 1:

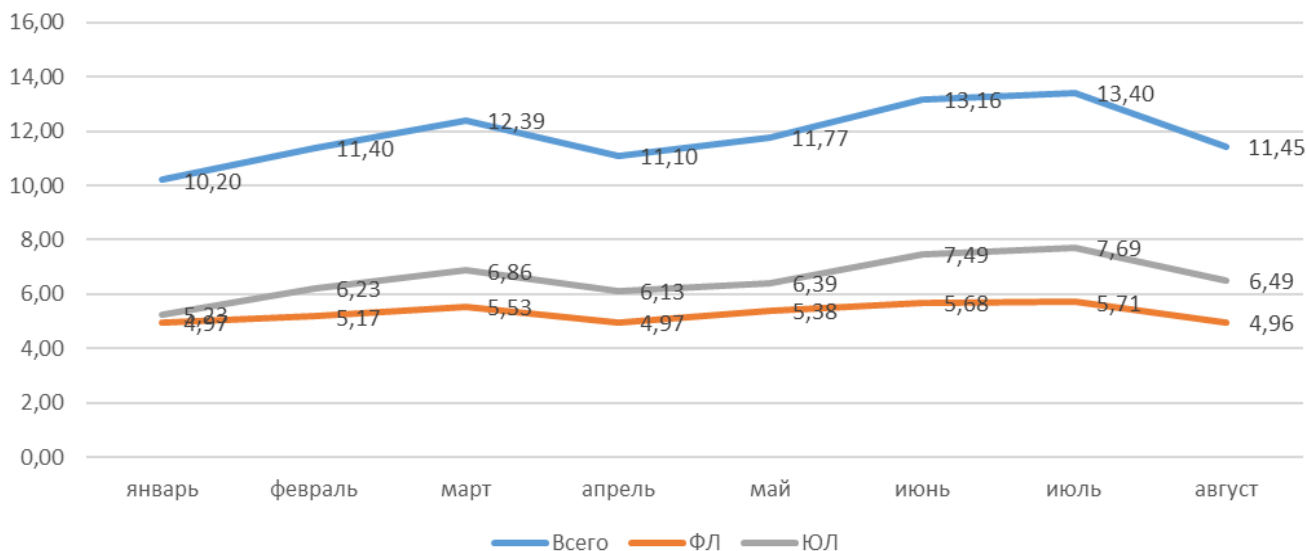


Рис. 1. Объем уплаченных налогов самозанятыми в 2026 году, млрд руб.
(составлено автором, источник: платформа поставки данных ФНС России [13])

За время действия эксперимента (к сентябрю 2026 года) совокупный объем уплаченных налогов самозанятыми составил порядка 0,47 трлн рублей [13].

Несмотря на преимущества НПД режим подвергается критике в первую очередь за то, что работодатели подменяют трудовые отношения самозанятостью.

В феврале 2026 года глава комитета Государственной думы по труду, социальной политике и делам ветеранов Ярослав Нилов предлагал оставить НПД для услуг физическим лицам, а взаимодействие с юридическими лицами запретить или сильно ограничить. Параметры режима, по его мнению, стоит пересмотреть ближе к 2029 году (после завершения эксперимента) [16].

Аналогичные предложения (полный запрет услуг юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям, запрет систематической работы с одним заказчиком) ранее рассматривались Министерством финансов Российской Федерации (далее — Минфин). В письме Минфина от 24.03.2025 № 03-11-11/28865 высказана позиция, что масштаб проблемы преувеличен и о том, что режим НПД не оказывает значимого влияния на рынок труда и трудовые отношения, и предлагается для предотвращения ситуаций подмены трудовых отношений усилить мониторинг за деятельностью организаций [10]. Оценка Минфина, представленная в указанном письме, основана на данных ФНС о том, что в группе риска (подозрение на подмену трудовых отношений) находится менее 1% хозяйствующих субъектов. Из текста указанного письма

также следует, что такая доля бизнеса была идентифицирована в группе риска системой ФНС России, анализирующей более 20 параметров. Таким образом, указанная оценка, по мнению автора, может говорить не о масштабе проблемы, а о том, на какое количество хозяйствующих субъектов среагировала система ФНС России.

Однако большая часть недобросовестных работодателей сотрудничают с самозанятыми не напрямую, а с использованием способов взаимодействия, при которых сотрудников-самозанятых переводят «за штат», в аутсорсинговые организации и заказывают услуги уже через них. В свою очередь, аутсорсинговые компании являются организациями, не осуществляющими реальной финансово-хозяйственной деятельности, и с определенной периодичностью такие компании не составляет труда закрыть и переоформить самозанятых в следующую аналогичную структуру. Система индикаторов рисков ФНС России не выявляет такой способ взаимодействия через посредников. Подробнее систему индикаторов ФНС России автор рассмотрит далее в указанной научной статье.

Для того, чтобы определить, какие отношения являются трудовыми, а какие нет, следует обратиться к Трудовому кодексу Российской Федерации (далее — ТК РФ).

Статья 15 ТК РФ в редакции от 05.05.2014, действующей на момент написания указанной статьи, определяет трудовые отношения, как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [1].

При этом ТК РФ не допускает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем [1].

Несмотря на прямой запрет ТК РФ и определением понятия трудовых отношений разница в налоговой нагрузке между двумя способами взаимодействия с сотрудниками стимулирует недобросовестных работодателей нарушать законодательство. Как следствие растет количество судебных споров.

В 2018 году Пленумом Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 на основании сформировавшейся судебной практики выявлены следующие признаки трудовых отношений [9]:

- личное выполнение работником за плату трудовой функции;
- определенная, заранее обусловленная трудовая функция;
- работа в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- подчинение правилам внутреннего трудового распорядка работодателя;
- работа по графику, сменности;
- обеспечение условий труда заказчиком;
- предоставление инструментов, материалов, механизмов;
- оплата за процесс выполнения трудовой функции;
- устойчивый и стабильный характер отношений;
- подчиненность и зависимость труда;
- работа по определенной специальности, квалификации или должности;
- предоставление отпусков и выходных;
- оплата расходов на поездки;
- периодические выплаты;
- единственный или основной источник дохода;
- интегрированность в организационную структуру.

Автор статьи считает, что целесообразно систематизировать эту практику и закрепить соответствующие дополнительные критерии в трудовом законодательстве. В настоящее время Министерством труда подготовлен законопроект, предусматривающий дополнение ТК РФ дополнительными критериями разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений [15].

Однако даже сформулированные Верховным Судом РФ критерии не всегда позволяют бизнесу однозначно определить правовую природу отношений в конкретной ситуации и создают для него риски переквалификации трудовых отношений.

ФНС России для выявления подмены самозанятости трудовыми отношениями применяет автоматизированную систему 16 индикаторов риска,

на основе системы «Мобильное автоматизированное рабочее место по налогу на профессиональный доход» (далее — МАРМ НПД).

МАРМ НПД — аналитическая система ФНС, используемая для контроля деятельности самозанятых. В системе сопоставляются сведения о выданных самозанятыми чеках в приложении или его веб-версии «Мой налог» с информацией о получателях доходов, выявляя случаи подмены трудовых отношений гражданско-правовыми договорами и другие нарушения.

Система помогает налоговым органам отслеживать легальность операций самозанятых, предотвращать уклонение от уплаты налогов и минимизировать злоупотребления режимом НПД и анализирует следующие критерии [11, 14]:

- длительное сотрудничество (три и более месяцев подряд с одним заказчиком);
- выплаты организации/ИП — единственный источник дохода самозанятого;
- выплаты схожи по сумме на заработную плату (размер, регулярность, выплачивает один и тот же работодатель);
- регулярная периодичность выплат одним и тем же работодателем (1-2 раза в месяц);
- массовая постановка на учет (одновременная или массовая регистрация сотрудников одной организации в качестве самозанятых);
- использование одной электронной почты для всех работников, а также одного технического средства для формирования чеков;
- групповые переходы (переход сотрудников из одной организации в другую как самозанятые, при наличии связи между организациями);
- оказание услуг бывшим работодателям менее чем через два года после увольнения (прямой запрет пп. 8 п. 2 ст. 6 Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ: доходы, полученные от оказания услуг бывшим (менее двух лет назад) работодателям не признаются объектом налогообложения НПД [11, 14]).

Система присваивает баллы компаниям от 0 до 16 баллов (по 2 балла за каждый критерий). Риск от 6 баллов считается высоким.

Несовершенства рисков системы МАРМ НПД по мнению автора статьи представлены в следующей таблице 1.

Таблица 1

Выявленные несовершенства в рисках МАРМ НПД

Индикатор риска		Несовершенство риска
1	длительное сотрудничество (три и более месяцев подряд с одним заказчиком)	Недобросовестный работодатель может сотрудничать со своими работниками через несколько аутстафинговых фирм, меняя состав самозанятых между ними с определенной периодичностью, не допуская длительное сотрудничество
2	выплаты организации/ИП — единственный источник дохода самозанятого	Помимо опосредованного сотрудничества с бывшим работодателем через аутстафинговые компании, указанного в примечании к риску 1, в риски 2-4 могут быть включены добросовестные работодатели, сотрудничающие с самозанятым. Риск выявит случаи, где самозанятость не является основным видом деятельности физического лица («подработкой»), и у самозанятого пока один заказчик его услуг, либо риск среагирует на специфичную деятельность, требующую длительное взаимодействие с заказчиком (например, самозанятый выполняет ремонтные работы у заказчика)
3	выплаты схожи по сумме на заработную плату (размер, регулярность, выплачивает один и тот же работодатель)	
4	Регулярная периодичность выплат одним и тем же работодателем (1-2 раза в месяц)	
5	Массовая постановка на учет (одновременная или массовая регистрация сотрудников одной организации в качестве самозанятых)	Индикатор не выявит случаи постепенного перевода сотрудников в самозанятые
продолжение табл. 1		

окончание табл. 1		
Индикатор риска		Несовершенство риска
6	Использование одной электронной почты для всех работников, а также одного технического средства для формирования чеков	Индикатор риска не сработает, если использовать разные технические средства для формирования чеков и разные электронные почты
7	Групповые переходы (переход сотрудников из одной организации в другую как самозанятые, при наличии связи между организациями)	Недобросовестный бизнес, зная о таком риске, может не допускать массовых увольнений и переходов в другую, взаимозависимую организацию. Например, переводить не более 10 сотрудников раз в квартал. Во-вторых, работодатель может попытаться скрыть связь между организациями: уменьшить долю участия ниже 25%, не участвовать в деятельности другого лица более 25%, не оформлять фиктивную организацию на близких родственников и прочие основания, перечисленные в п. 2 статьи 105.1 Налогового кодекса Российской Федерации [2].
8	Оказание услуг бывшим работодателям менее чем через два года после увольнения	Риск не выявит случаи использования работодателем схемы найма бывших сотрудников через аутстафинговые фирмы.

Кроме того, система МАРМ НПД используется налоговыми органами, как индикатор проведения налоговых проверок, но в силу ограниченности ресурсов система ФНС проверки не способна «покрыть» весь недобросовестный бизнес.

Однако работодатели с риском подмены трудовых отношений самозанятостью передаются налоговыми органами в межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости (далее – Межведомственные комиссии), а также в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости (далее – Гострудинспекции).

Так, приказом Минтруда России от 02.02.2024 № 40н (далее – Приказ № 40н) предусмотрена передача налоговыми органами Российской Федерации сведений и информации, в том числе составляющих налоговую тайну, в Межведомственные комиссии и в Гострудинспекции [8].

Согласно Приказу № 40н в Межведомственные комиссии и Гострудинспекции предоставляются следующие сведения о работодателях:

1. выплачивающих заработную плату работникам ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) при условии, что:
 - заработная плата ниже МРОТ выплачивается 10 и более сотрудникам;
 - доля таких лиц выше 10% от общего числа работников;
2. сотрудничающих с самозанятыми при условии, что:
 - у работодателя более 35 самозанятых;
 - каждый такой самозанятый работает на него более 3 месяцев;
 - ежемесячный доход каждого самозанятого от работодателя превышает 35 тысяч руб. (работодатели в рисках 1, 2, 4 системы МАРМ НПД «длительное сотрудничество», «выплаты организации/ИП – единственный источник дохода самозанятого», «регулярная периодичность выплат одним и тем же работодателем»);
3. выплачивающих заработную плату ниже среднеотраслевой (отклонение более чем на 35% от среднемесячного размера оплаты труда по виду экономической деятельности в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности в субъекте Российской Федерации в зависимости от категории в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства);
4. взаимодействующих более чем с 10 самозанятыми со среднемесячным доходом выше 25 тысяч руб., которые были в трудовых отношениях в предыдущем квартале с другой организацией (работодатели в риске 7 системы МАРМ НПД «групповые переходы») [8].

Согласно постановлению Правительства РФ от 03.05.2024 № 571 «Об утверждении Положения о создании и деятельности межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости» (далее – Постановление № 571) [5] Межведомственная комиссия – координационный и аналитический орган, а не самостоятельный контрольно-надзорный орган. Постановление № 571 прямо определяет Межведомственные комиссии как

постоянно действующий коллегиальный орган, обеспечивающий координацию федеральных, региональных и муниципальных органов, внебюджетных фондов, профсоюзов и работодателей.

Межведомственные комиссии МВК имеют право рассматривать на своих заседаниях ситуации, связанные с нарушением порядка оформления трудовых отношений, выплатой заработной платы ниже МРОТ, а также подменой трудовых отношений гражданско-правовыми отношениями, в том числе при взаимодействии с самозанятыми (включая сведения, переданные налоговыми органами в соответствии с Приказом 40-н).

Таким образом, Постановление № 571 предоставляет Межведомственным комиссиям полномочия рассматривать случаи предполагаемой подмены трудовых отношений самозанятостью. Основные этапы работы Межведомственных комиссий отображены на следующем рисунке:

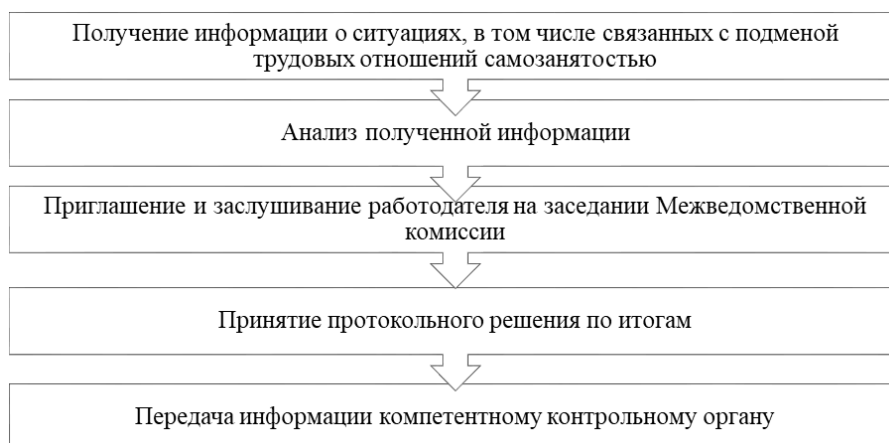


Рис 1. Схема работы Межведомственных комиссий
(составлено автором, источник: Постановление № 571 [5])

Вместе с тем по состоянию на дату написания работы у Межведомственных комиссий отсутствуют действенные механизмы влияния на работодателей. Так, Межведомственная комиссия вправе пригласить работодателя на свои заседания и заслушать их, а работодатель может просто не явиться, и в этом случае никаких последствий за неявку действующим законодательством не предусмотрено.

Вместе с тем Межведомственные комиссии протокольным решением вправе передать информацию Гострудинспекциям (которые также являются получателями информации от налогового органа в рамках Приказа № 40н).

У Гострудинспекций действуют собственный перечень индикаторов риска, утвержденный Приказом Министерства труда Российской Федерации от 30.11.2021 № 838н (далее – Приказ № 838н) [7].

В действующей редакции Приказа № 838н предусмотрено, что основанием для контрольных (надзорных) и профилактических мероприятий Гострудинспекций являются следующие 9 индикаторов риска:

1. Риск, связанный с финансовой несостоятельностью работодателя, который выявляется на информации принятия судом заявления о признании работодателя банкротом, численность работников у которого составляет более 50;
2. Риск недостоверного либо формального проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), индикатором которого является проведение СОУТ одним лицом или одним средством измерения двух и более раз в течение 6 месяцев у двух и более работодателей в разных субъектах Российской Федерации в течение одних суток;
3. Риск проблем с охраной труда и безопасностью рабочих мест, выявляемый на основании сведений о росте числа несчастных случаев с легкими последствиями по сравнению с аналогичным кварталом прошлого года сверх установленного порога, зависящего от численности работников (в диапазоне от 2 случаев на количество менее 50 работников у работодателя и до 8 случаев на 10 тыс. работников у работодателя);
4. Риск непроведения или несвоевременного проведения СОУТ, индикатором которого является отсутствие сведений о СОУТ в Федеральной государственной информационной системе у работодателя, зарегистрированного более 12 месяцев и имеющего более

- 50 застрахованных работников, либо проведение СОУТ более 5 лет назад при наличии вредных либо опасных рабочих мест;
5. Риск массового нарушения требований об оплате труда, который возникает при выплате заработной платы ниже МРОТ каждый месяц предыдущего квартала у 60 и более работников, если они составляют не менее 50% всех работников;
 6. Риск сокрытия фактического сокращения занятости либо иных изменений в трудовых отношениях, оцениваемый на основании несоответствия между фондом оплаты труда (далее – ФОТ) и численностью работников (численность работников снижается при этом ФОТ сокращается на 80% и более за квартал у работодателя, численность работников которого равна или превышает 15 работников);
 7. Риск в сфере деятельности по трудоустройству моряков за рубежом (специфический риск), индикатор – убыток у российской организации, занимающейся трудоустройством граждан Российской Федерации на суда под иностранным флагом, по итогам прошлого календарного года по данным отчета о финансовых результатах;
 8. Риск подмены трудовых отношений гражданско-правовыми отношениями с самозанятыми. Срабатывает, если:
 - 8.1. у работодателей выявлено взаимодействие более чем с 35 самозанятыми, у которых среднемесячный доход составляет более 35 тысяч руб.;
 - 8.2. продолжительность работы каждого самозанятого с организацией/ИП составляет более трех месяцев;
 - 8.3. доля дохода каждого самозанятого от указанной организации/ИП составляет 75 % и более;
 9. Риск нарушения гарантий оплаты труда в медицинской организации (еще один специфический риск), срабатывающий при снижении заработной платы у 25% и более врачей, медработников с высшим немедицинским образованием, среднего или младшего медперсонала по сравнению с аналогичным кварталом прошлого года [7].

Из перечисленных рисков «Риск № 8» имеет непосредственное отношение к теме представленной научной статьи.

Сведения по Риску № 8 (п. 8.1 и 8.2) передаются в Гострудинспекции в соответствии с приказом № 40н [8], и из указанной выборки Гострудинспекции отбирают работодателей, доля дохода самозанятых у которых составляет более 75% (п. 8.3).

Согласно части 9 статьи 23 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» индикаторы риска нарушения обязательных требований применяются при принятии решения о проведении и выборе вида внепланового контрольного (надзорного) мероприятия [4].

Следовательно, срабатывание индикатора риска (включая Риск № 8) выступает правовым основанием для назначения именно внепланового контрольного (надзорного) мероприятия. При этом решение о проведении такого мероприятия принимается контрольным (надзорным) органом (Гострудинспекцией) с учетом оценки риска, а в большинстве случаев требует согласования с органами прокуратуры (за исключением случаев, прямо предусмотренных пунктами 3, 4, 6 и 8 части 1 статьи 57 Закона № 248-ФЗ, – это проверки по поручению Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, по требованию прокурора и при наступлении событий, которые требуют незамедлительного реагирования [4]).

Сами внеплановые контрольные (надзорные) мероприятия Гострудинспекций подразделяются на два вида: с взаимодействием с работодателем (инспекционный визит, рейдовый осмотр, документарная проверка, выездная проверка) и без взаимодействия (наблюдение за соблюдением обязательных требований, выездное обследование).

Почти все мероприятия требуют согласования с прокуратурой, для согласования с которой требуется собрать убедительные материалы-основания для их проведения.

Статистика количества и результатов внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий в открытом доступе отсутствует, однако с учетом ограниченности ресурсов Гострудинспекции, необходимости сбора фактуры для согласования внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий прокуратурой, автор статьи полагает, что охват работодателей в «Риске № 8» такими мероприятиями незначителен. Кроме того, для указанного индикатора характерны те же несовершенства, что и для индикатора рисков системы ФНС России МАРМ НПД.

По результатам исследования сформулированы следующие предложения по совершенствованию действующего механизма противодействия злоупотреблениям институтом самозанятости и предотвращения случаев злоупотребления им:

- 1) утвердить на федеральном уровне признаки трудовых отношений с учетом признаков, сформированных по итогам судебной практики в Пленуме Верховного суда Российской Федерации № 15, а также специфичные отраслевые количественные признаки, характеризующие особенности взаимодействия с работниками (например, с учетом требований к максимальному количеству отработанных часов для педагогического состава, к отпуску педагогов или с учетом специфики некоторых видов деятельности, требующих долгосрочного взаимодействия с заказчиком (строительство, ремонт));
- 2) предусмотреть административный штраф за неявку на Межведомственную комиссию по неуважительной причине (для реализации указанного предложения требуются изменения в КОАП РФ, а также обеспечить оповещение работодателя о приглашении на заседание Межведомственной комиссии, помимо почтового отправления (например, через личный кабинет налогоплательщика ФНС России, через госуслуги);
- 3) расширить индикаторы риска Гострудинспекции с целью выявления теневой занятости на следующие индикаторы: неявка приглашенных на заседание региональных Межведомственных комиссий без уважительной причины, поступление от МВК сведений о выявленных признаках теневой занятости, поступление от ФНС России информации о признаках или фактах теневой занятости, выявленных в рамках налоговых проверок;
- 4) внесение изменений в Федеральный Закон № 248 об исключении требования о согласовании с прокуратурой внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий по случаям, по которым одновременно сработали индикаторы риска подмены трудовых отношений гражданско-правовыми отношениями с самозанятыми (Риск № 8), а также риски, указанные в пункте 2) указанных предложений;
- 5) обеспечить направление результатов, проведенных внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий в налоговые органы, которыми установлены факты нарушения трудового законодательства по Рискам, указанным в пункте 4) указанных предложений;
- 6) обеспечить обязательное проведение углубленных камеральных проверок налоговыми органами по материалам, полученным из Гострудинспекций.

Автору статьи представляется, что реализация указанных предложений позволит нивелировать ряд имеющихся несовершенств, перечисленных в указанном исследовании, а также будет способствовать повышению эффективности налогового администрирования, развитию риск-ориентированного контроля и формированию устойчивой системы взаимодействия государства, бизнеса и самозанятых граждан.

Заключение

Проведенное исследование показало, что действующая система выявления подмены трудовых отношений самозанятостью опирается на два ключевых механизма:

- автоматизированную систему ФНС России МАРМ НПД (16 индикаторов);
- перечень индикаторов риска Гострудинспекции (Приказ Минтруда России от 30.11.2021 № 838н, Риск № 8).

Несмотря на наличие межведомственного взаимодействия (передача сведений в соответствии с Приказом № 40н и работу Межведомственных комиссий по постановлению № 571), оба механизма имеют существенные ограничения.

Система МАРМ НПД, хотя и позволяет выявлять ряд типичных схем (длительное сотрудничество, единственный источник дохода, регулярность выплат, массовую регистрацию и другие), относительно легко обходится путем вывода сотрудников за штат в аутстафинговые компании, постепенного перевода работников, использования разных технических средств и маскировки взаимозависимости организаций. Аналогичные недостатки характерны и для индикатора Риска № 8 Гострудинспекции. Кроме того, срабатывание индикаторов служит основанием лишь для внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий, которые в большинстве случаев требуют согласования с органами прокуратуры, а ресурсы надзорных органов ограничены.

Межведомственные комиссии, в свою очередь, обладают преимущественно координационными полномочиями и не имеют эффективных рычагов воздействия на недобросовестных работодателей (включая отсутствие ответственности за неявку на заседание).

Таким образом, существующий риск-ориентированный подход имеет ограничения, способные снижать полноту охвата потенциально рискованных случаев и эффективность противодействия подмене трудовых отношений. Реализация предложенных в работе мер в виде утверждения на федеральном уровне четких признаков трудовых отношений с учетом правовой позиции Пленума Верховного Суда РФ, введение административной ответственности за неявку на Межведомственную комиссию, расширение индикаторов риска Гострудинспекции, упрощение процедуры проведения внеплановых мероприятий по наиболее характерным рискам подмены и усиление обратной связи между Гострудинспекциями и налоговыми органами позволит существенно повысить результативность контроля, снизить масштабы нелегальной занятости и обеспечить более сбалансированное сочетание интересов государства, бизнеса и граждан, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход».

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: ред. от 25.05.2026. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 05.07.2026).
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая: Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ; часть вторая: Федеральный закон от 5 августа 2000 г. № 117. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения: 04.08.2026).
3. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»: Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ: ред. от 04.08.2026. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 05.08.2026).
4. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/ (дата обращения: 11.07.2026).
5. Об утверждении Положения о создании и деятельности межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости: постановление Правительства Российской Федерации от 3 мая 2024 г. № 571. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475808/ (дата обращения: 16.07.2026).
6. Об утверждении критерия систематичности и продолжительности выполнения работ, оказания услуг, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 17 Федерального закона «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации»: постановление Правительства Российской Федерации от 19 июня 2026 г. № 760. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_537516/ (дата обращения: 07.08.2026).
7. Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: приказ Минтруда России от 30 ноября 2021 г. № 838н : ред. от 08.12.2025. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405199/ (дата обращения: 06.08.2026).
8. Об утверждении Перечня сведений и информации, в том числе составляющих налоговую тайну, передаваемых налоговыми органами Российской Федерации в межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости, а также в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости в порядке межведомственного взаимодействия: приказ Минтруда России от 2 февраля 2024 г. № 40н: ред. от 19.11.2025. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_471179/ (дата обращения: 01.08.2026).
9. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/ (дата обращения: 02.08.2026).
10. О предложениях по введению запрета (ограничений) на оказание плательщиками НПД услуг юридическим лицам (ИП) и изменению ставок НПД: письмо Минфина России от 24 марта 2025 г. № 03-11-11/28865. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kontur-extern.ru/info/normativ/document/8/493685-pismo-minfina-rf-ot-24-03-2025-n-03-11-11-28865> (Дата обращения: 01.08.2026).

11. Кустов Н.А., Городилов М.А. Разработка научно-методических подходов к оценке доли «зависимой» самозанятости от общей численности плательщиков НПД: финансовый аспект // Финансы и управление. 2025. № 1. С. 69-87 DOI: 10.25136/2409-7802.2025.1.72898 EDN: WJTQPO.
12. Пластинина Н. Самозанятые: перспективы или проблемы? // Трудовое право. 2019. № 7. С. 37-41.
13. Самозанятые: платформа поставки данных Федеральной налоговой службы России [Электронный ресурс]. URL: <https://geoshecki-vpd.nalog.gov.ru/self-employment> (дата обращения: 27.07.2026).
14. Ветрова А. Как оформить самозанятого на работу [Электронный ресурс]. URL: <https://xn-80aapgyievp4gwb.xn-p1ai/blog/kak-oformit-samozanyatogo-na-rabotu> (дата обращения: 05.08.2026).
15. Бойко А., Котченко К. Минтруд доработал законопроект с новыми критериями трудовых отношений // Ведомости. 24.12.2025. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2025/12/24/1165866-mintrud-dorabotal-zakonoproekt> (дата обращения: 05.08.2026).
16. В Госдуме предложили ограничить режим самозанятых // Коммерсантъ. 24.02.2026. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8461051> (дата обращения: 05.08.2026).

