**Минтруд предложил детализировать в ТК РФ признаки трудовых отношений.**

 Дополнительные признаки трудовых отношений:

-устойчивый и стабильный характер отношений;

-подчиненность и зависимость труда;

-наличие дополнительных гарантий работнику, установленных трудовым законодательством и иными -правовыми актами; выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя;

-интегрированность работника в организационную структуру работодателя;

-признание работодателем прав работника на еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск;

-оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы;

-осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов;

-предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем;

-другие признаки, характерные для трудовых отношений в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

Трудовые отношения определены в законодательстве как основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении труда за плату в интересах и под управлением работодателя. Он обеспечивает условия труда и внутренний трудовой распорядок.

Законопроект предлагает расширить полномочия Роструда, чтобы он смог обращаться в суд с иском о признании отношений трудовыми. Инспектор сможет это сделать, если работодателю уже выносили предписание устранить нарушения и оформить отношения по закону.

Уклонение работодателей от оформления трудовых отношений является актуальной проблемой.

В начале ноября 2024 г. по данным Минтруда количество россиян с нелегальной занятостью оценивалось в 6,5 млн человек.

28 декабря 2024 г. Кабмин утвердил правила ведения реестра работодателей с нелегальной занятостью. Такой список уже формируется с 1 января Рострудом. Все данные реестра находятся в открытом доступе: название компании или ФИО индивидуального предпринимателя, ИНН, дата включения в реестр и основание.

За счет этих признаков ведомство планирует более четко разграничить трудовые и гражданско-правовые отношения, чтобы избежать их «смешивания» и «исключить возможные спорные ситуации при применении труда». Заключение гражданско-правовых договоров может быть выгодно работодателю, но привлекаемый к работе человек не получает социальных гарантий.

*Это не только повысит эффективность имеющихся механизмов защиты нарушенных трудовых прав граждан, но и обеспечит достижение экономических интересов государства*

Вступление документа в силу предполагается 1 сентября 2025 года.