

## ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ИЗ «БЛИЖНЕГО ЗАРУБЕЖЬЯ» НА РАБОТУ В РОССИЙСКОЕ ООО

Под странами «ближнего зарубежья» имеются ввиду следующие государства:

23.01.2017

- Азербайджан
- Беларусь
- Казахстан
- Кыргызстан
- Молдова
- Таджикистан
- Туркменистан
- Узбекистан
- Украина

### ООО СВИЛАР

Генеральный директор:  
Тобиас Шмид  
ул. Лесная, д. 43  
127055 Москва  
Тел.: +7 499 9783787

Трудоустройство регулируется Федеральным Законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ».

### swilar GmbH

Генеральный директор  
Тобиас Шмид  
ул. Эрикавег, д. 32  
D-86899 г. Ландсберг/Лех  
Т. +49 8191 9898377

Порядок трудоустройства зависит от основания нахождения иностранца на территории РФ.

### 1. Временно пребывающий

Это лицо, прибывшее на территорию РФ на основании визы или в безвизовом порядке и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание.

Генеральный директор  
Др. Георг Шнайдер  
ул. Шлехенвег, д. 14  
D-53913 г. Свисттал  
Т. +49 2226 908258

Временно пребывающий иностранец имеет право работать только на основании патента. Патент – это документ, позволяющий осуществлять трудовую деятельность и заменяющий разрешение на работу. Работать по патенту можно только на территории того субъекта РФ, в котором выдан патент.

Региональный  
представитель в Вене  
Бернхард Бегеманн  
Т. +43 660 4001065

В патенте может быть указана профессия.

На работника, работающего по патенту, распространяются те же правила трудоустройства, что и на граждан РФ:

- Заключение трудового договора на неопределенный срок, в который должны быть внесены сведения о патенте, условия оказания мед. помощи, в том числе реквизиты полиса ДМС;
- Предоставление всех документов, перечисленных в ст. 65 ТК РФ, кроме документов воинского учета;
- Оформление работодателем трудовой книжки и СНИЛС.

При приеме такого сотрудника на работу работодатель обязан уведомить территориальный орган МВД РФ о заключении/расторжении трудового договора в течение 3-х рабочих дней с даты заключения/расторжения трудового договора.

Кроме того, согласно Федеральному закону от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства» юридическое лицо, у которого иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, признается в отношении иностранца принимающей стороной. Следовательно, нужно поставить его на учет по месту пребывания, уведомив территориальный миграционный орган либо лично, либо по почте в течение 7-ми рабочих дней со дня прибытия иностранного гражданина в РФ.

## 2. Временно проживающий

Это лицо, получившее разрешение на временное проживание.

Имеет право работать только на территории того субъекта РФ, на территории которого разрешено временное проживание. Патент не нужен.

Документы для трудоустройства:

- Паспорт;
- Разрешение на временное проживание;
- Трудовая книжка (в случае отсутствия, заводит работодатель);
- Документ об образовании;
- Полис ОМС («временно проживающие» подлежат обязательному мед. страхованию, при этом лицо, впервые поступившее на работу получает страх. св-во через работодателя согласно ст. 1 п.2. ст. 7 Фед. Закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования»);
- Справка о наличии /отсутствии судимости;
- Док-ты воинского учета не предъявляются.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Продление разрешения на временное проживание законом не предусмотрено и ограничено 3-мя годами, но по истечении срока действия может быть получен вид на жительство, который выдается на 5 лет и может быть продлен неограниченное число раз.

При приеме такого сотрудника на работу работодатель обязан уведомить территориальный орган МВД РФ о заключении/расторжении трудового договора в течение 3-х рабочих дней с даты заключения/расторжения трудового договора.

Кроме того, согласно Федеральному закону от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства» юридическое лицо, у которого иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, признается в отношении иностранца принимающей стороной. Следовательно, нужно поставить его на учет по месту пребывания, уведомив территориальный миграционный орган либо лично, либо по почте в течение 7 - ми рабочих дней.

При этом согласно п.9 ст. 6 Закона № 115-ФЗ лица, имеющие РВП, самостоятельно сообщают миграционной службе о месте своей работы в рамках ежегодного уведомления органов ФМС.

### **3. Постоянно проживающий**

Это лицо, получившее вид на жительство в РФ. Не нужен патент.

Работодатели не должны оформлять разрешение на привлечение и использование рабочей силы.

Документы для трудоустройства:

- Паспорт;
- Вид на жительство;
- Трудовая книжка (в случае отсутствия, заводит работодатель);
- СНИЛС (в случае отсутствия, заводит работодатель);
- Полис ДМС;
- Справка о наличии /отсутствии судимости;
- Док-ты воинского учета не предъявляются.

При приеме такого сотрудника на работу работодатель обязан уведомить территориальный орган МВД РФ о заключении/расторжении трудового договора в течении 3-х рабочих дней с даты заключения/расторжения трудового договора.

Кроме того, согласно Федеральному закону от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства» юридическое лицо, у которого иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, признается в отношении иностранца принимающей стороной. Следовательно, нужно поставить его на учет по месту пребывания, уведомив территориальный миграционный орган либо лично, либо по почте в течение 7-ми рабочих дней.

### **4. Разница между трудовым и гражданско-правовым договорами**

Нужно понимать, что само по себе заключение гражданско-правового договора с ИП закону не противоречит.

Однако важно, чтобы этот договор нельзя было переквалифицировать в трудовой, так как в силу ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Признание отношений между работником и работодателем трудовыми или гражданско-правовыми исходит из наличия, либо отсутствия тех или иных формализованных актов (гражданско – правовой договор, штатное расписание и т.п.), а также признаков трудовых отношений. Например, если соглашение названо «Договором о выполнении работ», а стороны именуются «Подрядчик» и «Заказчик», такой договор может квалифицироваться, как трудовой.

Основное значение при квалификации договора трудовым или гражданско-правовым имеют смысл условий договора и его содержание.

Трудовой договор — в трудовом праве письменный документ—соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности. В соответствии с трудовым договором работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации, а работодатель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда и своевременно выплачивать заработную плату.

Гражданско-правовой договор — это соглашение между физическим лицом (физическими лицами) и другим физическим лицом (физическими лицами) или юридическим лицом (юридическими лицами), либо между юридическим лицом (юридическими лицами) и другим юридическим лицом (юридическими лицами), направленное на возникновение, изменение или прекращение взаимных прав и обязанностей.

#### Принципиальные отличия гражданско-правового договора от трудового:

Характеристики	Гражданско-правовой договор	Трудовой договор
Задание согласно договору	Исполнитель выполняет конкретное задание, известное на момент заключения договора	Работает на конкретной должности в соответствии со штатным расписанием
Предмет договора	Конкретное задание	Сам процесс деятельности
Срок исполнения	Исполнитель сам определяет срок	Согласно правилам внутреннего трудового распорядка, режиму рабочего времени.
Ресурсы для выполнения задания	Исполняет обязанности за свой счет	Работодатель обязан обеспечить сотрудника всем необходимым для выполнения задания, выплачивать компенсацию за использование личного имущества сотрудника, возмещать все расходы, понесенные в интересах работодателя
Трудовая функция	Вправе привлечь третьих лиц	Всегда исполняется лично
Вознаграждение	Вознаграждение в порядке, предусмотренном договором	Заработная плата каждые полмесяца
Гарантии, предусмотренные законом (отпуска, больничные и т.п.)	Нет	Согласно трудовому законодательству
Убытки	Возмещаются в полном объеме	Материальная ответственность, предусмотренная ст. 243 ТК РФ
Локальные документы, записи	Нет	Издаются приказы, вносится запись в трудовую книжку
Срок действия	Действие прекращается при выполнении конечного объема работ	Неопределенный срок

В гражданско-правовом договоре не следует использовать терминологию трудового законодательства:

- Конкретные должности, например, «бухгалтер»;
- Заработная плата;
- Прием на работу;
- Увольнение;
- Режим работы и т.п.

Если ООО является единственным заказчиком услуг, выполняемых ИП, то велика вероятность признания таких отношений в качестве трудовых.

Наказание: административная ответственность в виде штрафа.

Повторное нарушение: виновное должностное лицо работодателя дисквалифицируется на срок от 1 года до 3-х лет. (ч. ч. 3 и 5 ст. 5.27 КоАП РФ)

## 5. НДФЛ

При определении налогового статуса работника не являются определяющими показателями следующие факторы:

- Гражданство;
- Место рождения;
- Место жительства.

То есть налоговыми резидентами могут быть и граждане РФ, и иностранные граждане.

Согласно п.2 ст. 207 НК РФ налоговыми резидентами РФ признаются физические лица, фактически находящиеся на территории РФ не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев. Период нахождения физ. лица в РФ не прерывается на периоды его выезда из РФ для краткосрочного (менее 6 месяцев) лечения или обучения.

Соответственно, в целях обложения НДФЛ налогоплательщики должны подтверждать свой статус налогового резидента или нерезидента РФ.

Доходы иностранных граждан из «ближнего зарубежья» подлежат налогообложению в соответствии с нормами 23 НК РФ.

Иностранные граждане из «ближнего зарубежья» являются плательщиками НДФЛ как физические лица, не являющиеся налоговыми резидентами РФ, но получающие доход в РФ (п.1 ст. 207 НК РФ).

Физические лица - налоговые резиденты РФ облагаются налогом 13 %.

Налоговая ставка на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности по найму, указанной в ст. 227.1 НК РФ, установлена в размере 13%.

Налоговая ставка на доходы, получаемые от источников на территории РФ физическими лицами – нерезидентами РФ, составляет 30 %.

## 6. Страховые взносы с 01.01.2017

статус ин. спеца	вид договора	страх. взносы ОСС по ВНиМ	страх. взносы по ОМС	страх. взносы по ОПС
Временно пребывающий	ГПД	-	-	+
	ТД	+	-	+
Временно проживающий	ГПД	-	+	+
	ТД	+	+	+
Постоянно проживающий	ГПД	-	+	+
	ТД	+	+	+

## 7. Особенности гражданско-правового договора с ИП

Согласно п.п. 1 п. 1 ст. 227 НК РФ ИП самостоятельно производит исчисление и уплату НДФЛ. Соответственно в отношении доходов, выплачиваемых ИП по заключенному с ним дог-ру, обязанности налогового агента у ООО не возникает.

Обязанность о предоставлении в налоговый орган сведений о полученных ИП доходах у ООО также отсутствует.

В документах, являющихся основанием для выплаты дохода, должно быть отражено, что договор заключен с ИП, при этом нужно указывать следующие данные:

- Номер и дата свид-ва о гос. рег-ции;
- Орган, выдавший документ;
- ИНН.

Вознаграждение, выплачиваемое ИП по гражданско-правовому договору, не является для ООО объектом обложения страховыми взносами.

*Ваши контактные лица:*

Мария Матросова, руководитель проектного отдела ООО СВИЛАР  
М: [maria.matrossowa@swilar.ru](mailto:maria.matrossowa@swilar.ru), Т: +7 499 978 3787

Наталья Нечаева, менеджер проектов ООО СВИЛАР  
М: [natalia.netschaewa@swilar.ru](mailto:natalia.netschaewa@swilar.ru), Т: +7 499 978 3787

Евгения Фельсинг, менеджер проектов ООО СВИЛАР  
М: [eugenia.felsing@swilar.ru](mailto:eugenia.felsing@swilar.ru), Т: +7 499 978 3787