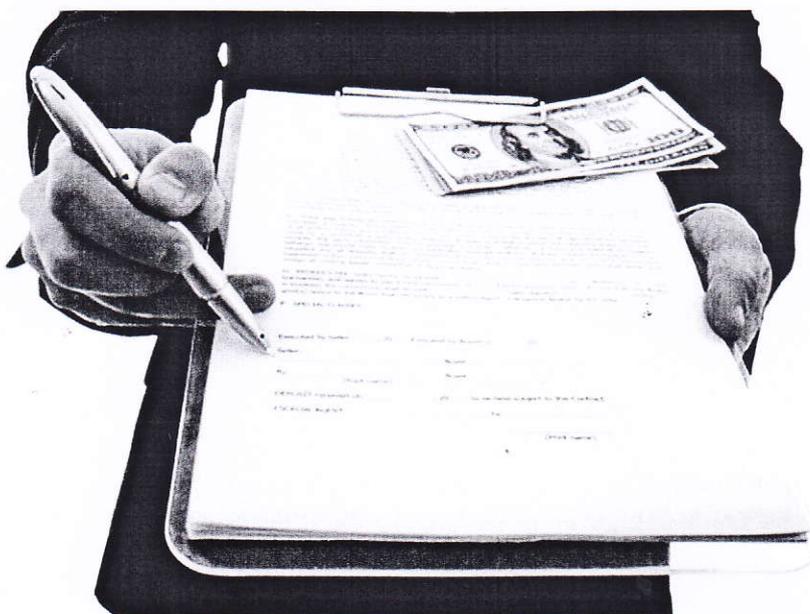


Трудовые права и налоговые обязанности работников международных проектов

Наталья Галлямова, старший партнер юридического агентства «VERITAS»

По соглашению с правительством Кыргызской Республики в нашей стране действуют представительства более 40 международных организаций, которые реализуют свыше 200 проектов в различных сферах функционирования государства и жизни общества. В большинстве случаев одна международная организация одновременно выполняет несколько проектов, иногда 20 и более. В данном случае проект – это не что иное, как некое структурное образование международной организации либо иной иностранной организации-контрактера, выполняющее определенную программу, финансируемую международной организацией. Следует отметить, что такие проекты не зарегистрированы в качестве юридических лиц в Кыргызской Республике, а международные организации чаще всего не регистрируют в Министерстве юстиции КР свои представительства и присутствуют в стране на основании соглашений, заключенных с правительством.

Попасть в проект международной организации считается престижным. Это, как правило, высокооплачиваемая работа, хорошие условия труда, возможность постоянного улучшения знания иностранного языка, хорошие перспективы. Получить работу в таких проектах мечтает большое количество современной, имеющей хорошее образование кыргызстанской молодежи.



Что должны знать граждане Кыргызстана, которых принимают в проекты международных организаций? Распространяются ли на них нормы трудового законодательства Кыргызской Республики? Могут ли они взять больничный или уйти в декретный отпуск? Обязан ли работодатель предоставить им трудовой отпуск или отпуск без содержания? Обязан ли сотрудник проекта платить налоги и производить отчисления в Социальный фонд Кыргызской Республики, чтобы получать пенсию в старости? Как быть, если вы получили на работе производственную травму?

В этой статье мы попробуем дать ответы.

Прежде всего следует сказать, что законодательство Кыргызской Республики допускает две формы сотрудничества гражда-

нина КР с проектом международной организации:

- на основе трудового договора;
- на основе гражданско-правового договора.

В чем разница между этими формами сотрудничества?

Трудовой договор заключается с лицом, принимаемым на работу в проект. Гражданско-правовой договор заключается с лицом, оказывающим услуги проекту. Второй вид договора может быть заключен только с индивидуальным предпринимателем, зарегистрированным в качестве такового в установленном законом порядке. Одной из форм легальной предпринимательской деятельности физического лица является работа на основе добровольного налогового патента.

Отечественное законодательство позволяет гражданам Кыргызской Республики сотрудничать с проектами международных организаций путем оказания им услуг переводчика, консультанта, эксперта, менеджера, советника, координатора, специалиста, административного или финансового ассистента, секретаря, водителя, технического персонала (охранника, вахтера, уборщицы) на основании добровольного налогового патента. При этом указанное лицо заключает с проектом гражданско-правовой договор и выступает в нем не в качестве наемного работника, а имеет статус индивидуального предпринимателя, который обязан самостоятельно выполнять обязательства по уплате налога на прибыль в бюджет государства путем приобретения в налоговых органах Кыргызской Республики добровольного патента. При такой форме взаимоотношений проект международной организации не будет иметь никаких обязательств по удержанию с граждан Кыргызстана, которым он выплачивает денежные средства в качестве оплаты за какие-либо услуги, подоходного налога, а также по перечислению его в бюджет Кыргызской Республики.

Думаю, понятно, что в этом случае лицо, оказывающее услуги проекту международной организации, не может претендовать на получение трудового отпуска, оплату больничных, сверхурочных, оплату за работу в выходные и т.д.

Если же гражданин Кыргызской Республики принимается на работу в проект на основе трудового договора (контракта), то на него распространяются все нормы трудового законодательства нашего государства, которые проект обязан выполнять. Причем в этом случае не имеет значения продолжительность трудового договора. Как правило, проекты (вернее, международные либо иностранные организации – контрактеры международных организаций) заключают с лицами, принимаемыми на работу, срочный

трудоустройство (то есть трудовой договор, ограниченный определенным сроком), поскольку программы, которые реализуют данные проекты, как правило, краткосрочные, и Трудовой кодекс Кыргызской Республики предусматривает возможность заключения срочного трудового договора в таких случаях.

Какие есть права у граждан КР и какие обязанности должны выполнять проекты международных организаций по отношению к своим работникам – гражданам Кыргызстана?

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Кыргызской Республики работодатель, которым является международная организация или иностранная организация-контрактер, реализующая проект, обязана предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Не рабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

В случае непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работник не теряет права на его использование или денежную компенсацию за все годы невыхода в отпуск.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все не использованные им отпуска.

Если работодатель привлекает работника к работе сверх установленной продолжительности рабочего дня, то такая сверхурочная работа оплачи-



НОВЫЙ СЕМИНАР

«БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ В ТОРГОВЛЕ»

13-14 июня 2017 года

Подробнее см. на стр. 2

вается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Если же работник по своей инициативе продолжает работать после окончания рабочего дня, такая работа с точки зрения трудового законодательства не считается сверхурочной и не подлежит оплате в повышенном размере.

Надо заметить, что привлечение к сверхурочной работе должно оформляться документально.

Работа в выходной оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, трудившегося в выходной, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

*Завидуют только
тому, с кем не надеются
сравняться.*

Франсуа де Ларошфуко

Работа в дни государственных праздников также оплачивается не менее чем в двойном размере.

В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

Однако трудовым законодательством определены случаи, когда работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы. Так, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его заявлению должен быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней.

Оплата больничных

По законодательству Кыргызской Республики при болезни работник освобождается от работы вследствие того, что не может исполнять трудовые обязанности по причине заболевания или в связи с уходом за больным членом семьи, но за ним при этом сохраняется рабочее место и выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Временная нетрудоспособность граждан удостоверяется только листком нетрудоспособности (больничным листом),

выданным организацией здравоохранения. Листок нетрудоспособности является документом, служащим основанием для освобождения от работы в случае временной нетрудоспособности и назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты определяются в соответствии с положением, утвержденным постановлением правительства Кыргызской Республики от 11 ноября 2011 года №727.

В настоящее время кабинетом КР установлено, что пособие по временной нетрудоспособности должно выплачиваться за счет средств работодателя в следующем порядке.

Пособие за первые десять рабочих дней:

- 60 процентов от размера средней заработной платы – работникам, имеющим общий стаж работы до пяти лет;

- 80 процентов от размера средней заработной платы – работникам, имеющим общий стаж работы от пяти до восьми лет;

- 100 процентов от размера средней заработной платы – работникам, имеющим общий стаж работы 8 и более лет.

С одиннадцатого рабочего дня всем вышеупомянутым категориям работников пособие по временной нетрудоспособности должно выплачиваться также за счет средств работо-

ИЮЛЬ С MICROSOFT EXCEL

«СОЗДАНИЕ ТАБЛИЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ» (для начинающих пользователей)

3-21 июля 2017 года

Подробнее см. на стр. 2

дателя, но из расчета 50 расчетных показателей (5 000 сомов) в месяц.

Проект международной организации обязан выполнять все вышеперечисленные правила при предоставлении его работником – гражданином Кыргызстана листка нетрудоспособности, подтверждающего факт болезни.

Производственная травма, несчастный случай, травма при направлении на работу или возвращения с работы. Порядок оплаты

Согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики, работодатель несет ответственность за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей и произошедшим как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования работника к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

Возмещение вреда производится в виде: выплат потерпевшему денежных сумм в размере заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности; компенсаций дополнительных расходов; выплат в установленных случаях единовременного пособия.

Размер единовременного пособия должен быть назначен с учетом потери трудоспособности и инвалидности, но не менее:

- при инвалидности III группы – тройного среднегодо-

Чтобы оправдаться в собственных глазах, мы нередко убеждаем себя, что не в силах достичь цели; на самом же деле мы не бессильны, а безвольны.

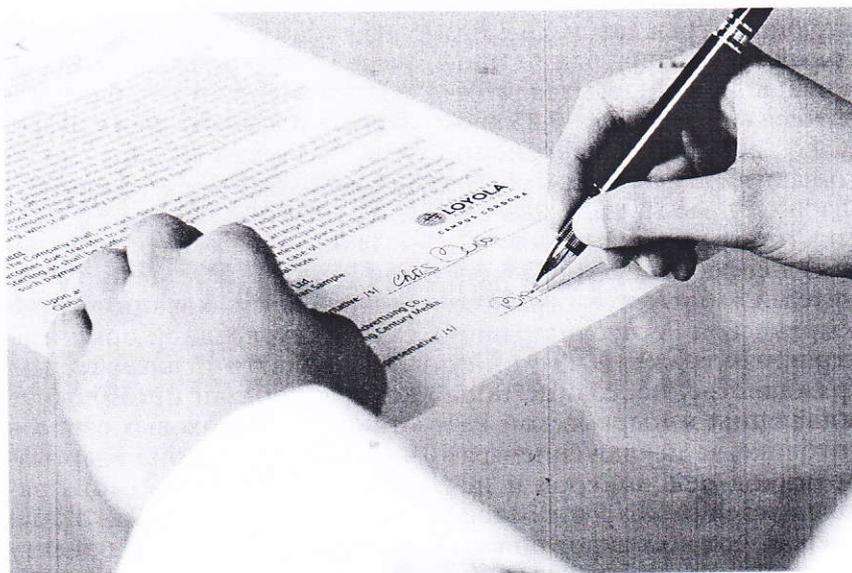
Франсуа де Ларошфуко

вого заработка пострадавшего;

- при инвалидности II группы - пяти среднегодовых заработков пострадавшего;

- при инвалидности I группы - десяти среднегодовых заработков пострадавшего.

Кроме того, работодатель обязан возместить потерпевшему, получившему трудовое увечье, моральный вред в денежной или иной материальной форме независимо от подлежащих возмещению других видов вреда, и его размер определяется судом или по соглашению между работодателем и потерпевшим.



Налоговые обязательства

Поскольку проект международной организации с точки зрения Налогового кодекса является налоговым агентом, он обязан ежемесячно удерживать из заработной платы, начисленной в пользу каждого сотрудника - гражданина Кыргызской Республики, подоходный налог в размере 10% от заработной платы и производить перечисление этого налога в бюджет Кыргызской Республики.

Обязательства по уплате страховых взносов в Социальный фонд Кыргызской Республики

Проект международной организации обязан ежемесячно удерживать из заработной платы каждого сотрудника и производить уплату в Социальный фонд Кыргызской Республики страховые взносы в размере 10% от заработной платы, начисленной в пользу сотрудника.

Кроме того, проект международной организации должен будет ежемесячно уплачивать страховые взносы в Социальный фонд за своих сотрудников как работодатель. Размер взносов составляет 17,25 % от заработной платы, начисленной в пользу сотрудников.

Хочется остановиться на аспекте уплаты страховых взносов в Социальный фонд Кыргызской Республики проектами международных организаций за лиц, оказывающих им услуги на основании гражданско-правового договора.

Организация государственного социального страхования в Кыргызской Республике регулируется законом о государственном социальном страховании от 17 июня 1996 года (далее - закон о социальном страховании), а также другими нормативными правовыми актами.

Согласно определениям, содержащимся в статье 2 закона о социальном страховании:

- страхователь - граждане, юридические лица (предприятие, организация, учреждение и иной хозяйствующий субъект независимо от форм собственности и видов деятельности) и их обособленные подразделения (филиалы, представительства), физические лица, нанимающие граждан по трудовым договорам (контрактам), в том числе иностранные юридические и физические лица, а также международные организации, дипломатические учреждения и представительства, осуществляющие свою деятельность на территории Кыргызской Республики;

- страховщик - юридическое лицо, осуществляющее страховую деятельность в области государственного социального страхования (Социальный фонд Кыргызской Республики);

- застрахованное лицо - физическое лицо, в пользу которого осуществляется государственное социальное страхование.

Плательщиками страховых взносов в фонд являются стра-

хователи и застрахованные лица. Страховые взносы в фонд являются обязательными для всех категорий плательщиков (статья 22 закона о социальном страховании).

Тарифы страховых взносов в фонд установлены законом о тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию от 24 января 2004 года (далее - закон о тарифах).

В соответствии со статьей 8 закона о тарифах для организаций, созданных в соответствии с международными соглашениями, и лиц, работающих в международных проектах, установлены следующие тарифы страховых взносов:

1) для работодателей и заказчиков работ/услуг:

а) ежемесячно от всех видов оплаты труда, оплаты работ/услуг, начисленных в пользу работников и исполнителей работ/услуг - граждан Кыргызской Республики, ино-



ИЮЛЬ С MICROSOFT EXCEL

АНАЛИЗ
«ЧТО - ЕСЛИ»
(для опытных пользователей)

3-6 июля 2017 года

Подробнее см. на стр. 2

странных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Кыргызской Республике, – в размере 17,25 процента, если международными соглашениями не предусмотрены иные правила начисления и уплаты страховых взносов;

2) для работников и исполнителей работ/услуг – граждан Кыргызской Республики, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Кыргызской Республике, за исключением работников-пенсионеров и исполнителей работ/услуг пенсионеров, – от всех видов оплаты труда, оплаты работ/услуг, начисленных в их пользу, – в размере 10 процентов.

При этом, согласно определениям, содержащимся в статье 8 закона о тарифах:

– заказчик работ/услуг – организация, созданная в соответствии с международными соглашениями, заключившая с физическим лицом или индивидуальным предпринимателем договор на выполнение работ или оказание услуг;

– исполнитель работ/услуг – физическое лицо или индивидуальный предприниматель, лично (без использования наемного труда) выполняющий работы или оказывающий услуги по гражданско-правовому договору с заказчиком работ/услуг;

– работы и услуги – работы и услуги, выполненные и оказанные в соответствии с Гражданским кодексом Кыргызской Республики на возмездной основе, в том числе разовые;

– оплата работ/услуг – денежное вознаграждение за выполненные работы и (или) оказанные услуги без учета издержек, связанных с выполнением работ/услуг в объеме заключенного договора.

Таким образом, согласно Закону «О государственном социальном страховании», проект международной организации является страхователем, который обязан производить отчисления страховых взносов в Социальный фонд Кыргызской Республики за своих работников, а также лиц, лично оказывающих услуги проекту на основе гражданско-правовых договоров – граждан Кыргызской Республики, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Кыргызской Республике, в размере 17,25% от всех видов оплаты труда, оплаты работ/услуг, начисленных в пользу работников и исполнителей работ/услуг.

Нормы Закона Кыргызской Республики «О государственном социальном страховании», обязывающие проект международной организации уплачивать страховые взносы в Социальный фонд Кыргызской Республики за лиц, оказывающих услуги проекту на основе гражданско-правовых договоров, в размере 17,25% от всех видов оплаты труда, оплаты работ/услуг, начисленных в пользу исполнителей работ/услуг, представляются довольно спорными и даже, я бы сказала, лишенными всякой логики, вступающими в противоречие со многими базовыми принципами

ИЮЛЬ С MICROSOFT EXCEL

«ЭФФЕКТИВНАЯ РАБОТА»

(для опытных пользователей)

3-21 июля 2017 года

Подробнее см. на стр. 2

законодательства, регулирующего предпринимательскую деятельность.

Как я уже отметила выше, лицо, оказывающее проекту услуги на основании гражданско-правового договора, – это индивидуальный предприниматель, осуществляющий предпринимательскую деятельность и в установленном порядке зарегистрированный в качестве такового, в том числе уплачивающий налоги в бюджет государства на основе налогового патента. Абсолютно весь бизнес осуществляет свою деятельность на основе гражданско-правовых договоров, однако только для предпринимателей, оказывающих услуги проектам международных организаций, установлена «льгота» быть застрахованными организацией, которой они оказывают услуги. И это при том, что они самостоятельно делают отчисления в Социальный фонд КР.

Не буду вдаваться в подробности и проводить более глубокий анализ, почему и каким законам противоречат вышеуказанные нормы Закона «О государственном социальном страховании». Остановимся на том, что такие нормы сегодня действуют и лица, лично оказывающие услуги проектам международных организаций на основе гражданско-правовых договоров, должны об этом знать, поскольку отчисления проекта в Соцфонд – это их будущие пенсии.

Все наши качества, дурные, равно как и хорошие, неопределенны и сомнительны, и почти всегда они зависят от милости случая.

Франсуа де Ларошфуко