

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

РЕКОМЕНДОВАНА
к защите

Заведующий
кафедрой
канд. экон. наук,
доцент

_____ Т.В.
Варкулевич

_____ 2020
г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Совершенствование методических подходов
регулирувания и учёта самозанятых граждан
на

примере Приморского края

МЭУ-18-УА-81945. 3835-с. 01.000. МД

Студент _____ В.Е.
Зиглина

Руководитель
канд. экон. наук,
доцент _____ Н.Ю.
Титова

Нормоконтролер
ст.преподаватель _____ К.Н.
Дегтеренко

Рецензент
канд. экон. наук,
доцент
А.М. Кайко

Владивосток 2020

Содержание

| | |
|--|----|
| Введение | 3 |
| 1 Теоретические подходы к определению самозанятых граждан в системе экономических отношений Российской Федерации | 5 |
| 1.1 Экономическая сущность и виды неформальной занятости | 5 |
| 1.2 Определение роли самозанятых граждан в системе экономических отношений РФ | 13 |
| 1.3 Генезис легализации самозанятых граждан в России | 22 |
| 2 Проблемные и нормативные аспекты регулирования деятельности самозанятых граждан на региональном уровне | 33 |
| 2.1 Анализ факторов занятости трудоспособного населения | 33 |
| 2.2 Нормативно-правовые инструменты государственного регулирования деятельности самозанятых граждан в РФ и Приморском крае | 47 |
| 2.3 Проблемные аспекты сотрудничества организаций с самозанятыми гражданами | 57 |
| 3 Совершенствование методических подходов по учету СЗГ | 66 |
| 3.1 Документальное оформление сотрудничества организации и самозанятого гражданина | 66 |
| 3.2 Особенности бухгалтерского и налогового учета | 72 |

| | | |
|--|--|-----|
| при | | |
| | сотрудничестве с самозанятыми гражданами | |
| 3.3 Пути совершенствования налогового | | 86 |
| администрирования СЗГ | | |
| Заключение | | 98 |
| Список использованных источников | | 101 |
| Приложение А. Определение понятий «фрилансер», | | 114 |
| «удаленный | | |
| | работник», «самозанятый гражданин» и | |
| | «индивидуальный предприниматель» | |
| Приложение Б. Численность населения России | | 118 |
| Приложение В. Уровень безработицы в Приморском | | 119 |
| крае | | |
| Приложение Г. Динамика среднемесячной | | 120 |
| | номинальной и реальной начисленной | |
| | заработной платы | |

Введение

Так как научный прогресс не стоит на месте и благодаря развитию и распространению интернета по планете и на территории РФ появилась возможность работать, не выходя из дома. Людей, осуществляющих свою деятельность таким способом, называют фрилансеры. Фрилансер — это специалист, который выполняет заказы для одного или нескольких работодателей. При этом заказчику совершенно неважно где, когда, как долго специалист работает, главное — качественно выполненная работа в установленный срок [1].

С 1 января 2019 года в силу вступил закон ФЗ № 422 «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "налог на профессиональный доход», как можно понять из названия данный закон был принят для того, чтобы вывести из тени граждан, уклоняющихся от налогов. На данный момент проблема с теневым бизнесом в России стоит довольно

остро, а именно около 20 % доходов в РФ не подвергаются процедуре налогообложения. Данная ситуация наносит экономике страны в целом серьезный ущерб, который выражается в недополучении существенной доли налогов, за счет которых в дальнейшем происходит финансирование общественно значимых сфер жизни населения [2-3].

И если раньше интерес к этому экспериментальному закону был скорее научного характера, так как изначально зона его действия распространялась на четыре субъекта РФ, то с 1 июня 2020 года территория действия закона расширилась на всю страну.

Целью магистерской диссертации является совершенствование методических подходов регулирования и учёта самозанятых граждан на примере Приморского края.

Исходя из поставленной цели, в настоящем исследовании поставлены следующие задачи:

- рассмотреть экономическую сущность и виды неформальной занятости;
- определить роль самозанятых граждан в системе экономических отношений РФ;
- изучить генезис легализации самозанятых граждан в России;
- проанализировать факторы занятости трудоспособного населения;
- систематизировать нормативно-правовое регулирование деятельности самозанятых граждан на государственном и региональном уровне;
- обозначить проблемные аспекты сотрудничества организаций с самозанятыми гражданами;
- рассмотреть способы документального оформления и постановки на учет самозанятых граждан;
- проанализировать особенности бухгалтерского учета и налогового учета при сотрудничестве с самозанятыми гражданами;
- предложить направления совершенствования налогового

администрирования самозанятых граждан.

Объектом исследования является неформальная занятость потенциальных самозанятых граждан в Приморском крае и уже легализовавшиеся самозанятые граждане.

Предметом исследования являются методические подходы регулирования и учета деятельности самозанятых граждан.

Теоретической базой исследования послужили научные исследования и статьи, проведенные по данной теме в последние годы и опубликованные в широком доступе, как российскими учеными, так и зарубежными.

Полученные при этом наиболее существенные научные и практические результаты диссертационного исследования, обладающие элементами научной новизны, заключаются в следующем:

1. Разработана классификация самозанятых граждан, которая базируется на сравнительном анализе и отличительных характеристиках понятий «неформальная занятость», «удаленный работник», «фрилансер» и позволяет дополнить существующие теоретические подходы к пониманию экономической сущности исследуемой дефиниции.

2. Разработаны комплексные методические рекомендации, направленные на совершенствование взаимодействия организации с самозанятыми гражданами, направленные на совершенствование документального оформления, бухгалтерского и налогового учета при работе с СЗГ в рамках конкретных организаций.

3. Предложена методика расчета налоговых вычетов для самозанятых граждан, позволяющая обеспечить данную категорию социальными гарантиями, а также повысить эффективность налогового администрирования РФ.

1 Теоретические подходы к определению самозанятых

граждан в системе экономических отношений Российской Федерации

1.1 Экономическая сущность и виды неформальной занятости

Благодаря процессу глобализации и техническому прогрессу в последние несколько десятилетий рынок труда претерпел существенные изменения во всем мире и в том числе в России. Это выражается не только в появлении большого количества новых профессий, но и так же частично изменились способы выполнения заказов и взаимодействия между работником и работодателем. У работников некоторых профессий появилась возможность выполнять свои должностные обязанности дистанционно при помощи технических средств коммуникации. Работники, которые осуществляют свою работу описанным выше образом называются фрилансеры. Фриланс — это механизм, суть которого заключается в том, что некое частное лицо или фирма нанимает для выполнения определенной задачи человека, не зачисляя его в штат фирмы или не выделяя для него своей рабочей зоны [4].

Однозначно, данный термин получил наибольшее распространение и укоренился за рубежом, где техническая революция произошла на десятки лет раньше. Обращаясь к зарубежным источникам можно отметить тенденцию: говоря о фрилансе, зарубежные ученые рассматривают это явление с позиции социокультурной. Так, например, в статье Дэвида Швартца рассматривается термин «краудсорсинг» — (crowdsourcing, от crowd — толпа и sourcing — использование ресурсов) [5-6] привлечение к решению тех или иных проблем инновационной производственной деятельности широкого

круга лиц для использования их творческих способностей, знаний и опыта по типу субподрядной работы на добровольных началах с применением инфокоммуникационных технологий [4]. Услуги высококвалифицированных специалистов стоят достаточно дорого, при этом некоторые вопросы можно решить и без привлечения таковых. История краудсорсинга началась с компании «I Stock Photo», которая зарабатывала на продаже фотоизображений. Фотографии, сделанные профессиональными фотографами, продавались по 10 долларов за одно. Тогда было принято решение привлечь любителей и платить им за их фотоработы по 1 доллару. Работа краудсорсеров зачастую не связана с денежными взаимоотношениями. Ярким примером краудсорсинга в наши дни является «википедия» - свободная энциклопедия, которую может редактировать и пополнять любой желающий из любой точки мира, при условии наличия доступа к интернету [7].

Учитывая научную направленность данной работы, на начальных стадиях необходимо определиться с категориальным аппаратом. Основные определения, используемые в данной магистерской диссертации, представлены в приложении А.

В научном сообществе продолжаются споры относительно того, являются ли фрилансеры и удаленные работники разными терминами, к которым подходит одно и то же определение или это разные понятия. Как видно из приложения А присутствуют и такие определения термина «фриланс», в которых четко проговаривается, что фриланс - это удаленная работа. Чтобы разобраться в этом вопросе необходимо привести черты присущие каждой из описанных категорий

работников. Разграничение этих понятий приведено в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Отличительные характеристики фрилансеров, СЗГ и удаленных работников

| Фрилансеры | СЗГ | Удаленные сотрудники |
|---|--|---|
| Самостоятельно ищут себе работу или заказы | (организуют) | Как правило выполняют заказы от постоянного работодателя |
| Имеют полную или частичную свободу в вопросах тайм менеджмента | | |
| Как правило, не заключают трудовой договор с работодателем или ограничиваются гражданско-правовым договором (далее – ГПД) | | Как правило, заключают трудовой договор с работодателем или ГПД |
| Имеют возможность самостоятельно определять место работы | | |
| Нет запрета на привлечение компаньона или помощника, с которым можно разделить обязанности | Отсутствуют наемные работники, полученные заказы выполняются собственными силами | Работает в связке с другими сотрудниками организации, результат работы может зависеть от коллег и подчинённых |

На основании, приведённой сравнительной таблицы 1.1 можно отметить основные черты, которые присущи всем трем рассматриваемым категориям:

- полная или частичная свобода в вопросах тайм менеджмента;
- самостоятельное определение местоположения рабочего места.

Рассматривая аспект законности осуществления деятельности необходимо оговорить, что он носит временный характер, вызванный отсутствием регулирования деятельности данной категории работников, поэтому данная характеристика весьма условна при разграничении сущности этих трех категорий.

Если рассматривать различие в количестве работодателей

(для удаленных работников, как правило, один), то следует обратить внимание на классификацию СЗГ, которая представлена на рисунке 1.1, здесь выделяются две категории СЗГ. Первая категория близка по своей сути к индивидуальным предпринимателям – это предполагает создание своего дела (с возможностью создания стационарной рабочей точки) без привлечения наемных работников. Примером такого вида деятельности могут послужить «салоны на дому». Для такого характера работы также может быть характерна относительно узкая специализация на каком-то виде деятельности или, как обозначено на рисунке 1.1, таких СЗГ можно назвать ремесленниками. Вторая группа СЗГ по своей сущности не похожа на индивидуальных предпринимателей, это предполагает подработки и выполнение заказов для других участников рынка.

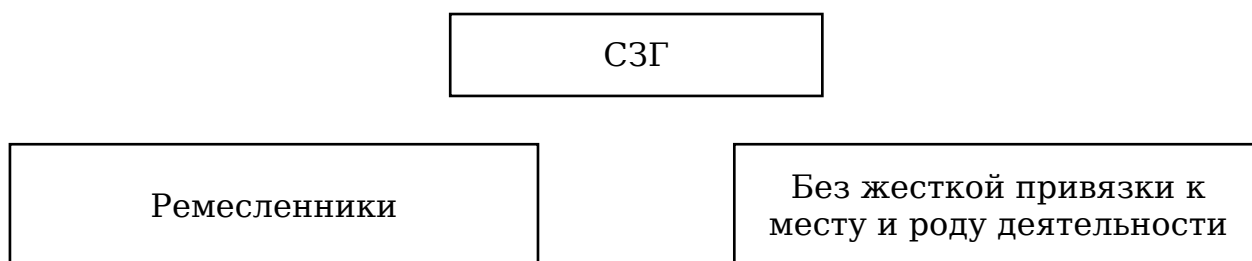


Рисунок 1.1 – Классификация СЗГ

Давая определение понятию «фрилансер», большинство авторов заявляют, что фриланс – стиль жизни, новый вид занятости, которому присуща большая степень свободы, чем обычному сотруднику фирмы или работнику предприятия в части организации рабочего процесса. Самым первым считается определение данное Вальтером Скоттом (роман «Айвенго» 1819) – свободный работник. Помимо этого понятие фрилансер является более устоявшимся, так как появилось

значительно раньше. Однако со временем, рынок труда претерпел некоторые изменения и у понятия фрилансер появились ответвленные формы занятости, такие как «удаленный работник» и «самозанятый гражданин». Говоря об удаленных работниках, большинство авторов склоняются к тому, что удаленные работники выполняют определенные трудовым договором обязанности, находясь за пределами предприятия. Иными словами, удаленный работник обладает только свободой выбора рабочего места, в то время как у фрилансеров понятие свободы гораздо шире. Например, согласно статье 312.1. ТК РФ удаленная работа предполагает выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет» [8-12].

Что касается определения понятия «самозанятый гражданин», Министерство Юстиций РФ дает следующее определение: гражданин, самостоятельно и систематически зарабатывающий на оказании услуг и выполнении работ для физических лиц. Такой гражданин не должен быть зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя и не может иметь наемных работников.

Остальные авторы также утверждают, что самозанятый гражданин имеет схожую с фрилансером степень свободы, но основополагающим признаком, который отличает от фрилансера и удаленного работника является полная самостоятельность в выполнении заказа и отсутствие наемных работников. Отсюда следует, что между понятиями «самозанятый гражданин», «фрилансер» и «удаленный работник» нельзя ставить знак равенства [13-16].

Поэтому целесообразнее в отношении трех упомянутых выше экономических субъектов с целью разграничения этих понятий применять следующую классификацию, представленную на рисунке 1.2.



Рисунок 1.2 – Классификация фрилансеров

Как отмечалось учеными, появление у населения страны такого бурного интереса к самостоятельному обеспечению себя работой является следствием экономической нестабильности в стране и высоким уровнем безработицы. Рассмотрев положительные и отрицательные стороны данного явления с позиции, как самого работодателя, так и работодателя, которые представлены в таблице 1.2 можно сделать вывод, что подобная система организации труда подходит далеко не всем [17].

Таблица 1.2 - Положительные и негативные стороны появления фрилансеров на рынке труда [18-19]

| | |
|--------------|------------|
| Преимущества | Недостатки |
|--------------|------------|

| Для работника (фрилансера) | |
|---|--|
| Существенная экономия времени и средств, вследствие отсутствия необходимости арендовать дополнительное помещение или добираться до места работы | Необходимо постоянно самостоятельно искать новые заказы, что связано с затратами времени, а иногда и с прямыми финансовыми затратами (оплата услуг специализированных фриланс-сайтов, рекламы) |
| Свободный график работы | Доход крайне неравномерен в сравнении с системой аванс/расчёт при работе в штате, требуется умение планировать личный бюджет |
| Возможность работать удаленно (на дому) | Возможны проблемы с одобрением заявок на банковские кредиты |
| Максимально комфортные условия труда: персонализированное рабочее место, одежда, температурный режим, питание (как правило, но не всегда) | Для некоторых психологических типов личностей это может оказаться более нервным стилем работы, нежели работа в штате компании |
| Выполнение только своей работы | Необходимость самому вести бухгалтерию и платить налоги (на данный момент большинство фрилансеров себя этим не утруждают) |
| Независимость (актуально не для всех) | Требуется наличие самомотивации и грамотного управления тайм менеджментом |

Продолжение таблицы 1.2

| Преимущества | Недостатки |
|--|---|
| Для работника (фрилансера) | |
| Возможность большего участия в общественной жизни | В случае возникновения технических трудностей или сопутствующих расходов (фотоаппарат для фотографа) все расходы несет фрилансер |
| Создание оптимального баланса между работой и семьёй | Отсутствие каких-либо социальных гарантий (нет больничных, не идет трудовой стаж, что в дальнейшем затруднит получение пенсии) |
| Возможность самостоятельно выбирать работу и отказываться от выполнения неинтересных, невыгодных проектов. | В законодательствах, где определена ответственность за тунеядство, возможные проблемы с законом по причине отсутствия официального трудоустройства или налоговых отчислений |
| Возможность самостоятельно выбирать партнеров, а не подстраиваться под сложившийся | Защитить свои интересы можно только при помощи механизма «защищенная сделка», который |

| | |
|--|---|
| коллектив. | является платным. В остальном оплата проделанной работы зависит от совести заказчика |
| Преимущества | Недостатки |
| Для работодателя | |
| Как правило, происходит сдельная оплата труда | Сложнее контролировать процесс выполнения работы |
| Возможность привлекать специалистов более высокого класса из разных регионов, а не ограничиваться штатными специалистами из своего региона | Высок риск мошенничества или иных недобросовестных действий со стороны фрилансера, особенно удаленного территориально |
| Существенная экономия на содержании рабочего места для сотрудника (мебель, свет, технические средства) | Проблемы защиты конфиденциальности и высокий риск утечек закрытой информации |
| Отсутствие необходимости предоставлять социальные гарантии, оплачивать отпускные и больничные (если речь не идет об удаленных сотрудниках) | Невозможность привлечения фрилансеров к выполнению работ, требующих доступа к государственной тайне или персональным данным |
| Возможность свести документооборот к минимуму (нет необходимости в заключении трудового договора и представлении отчетности в налоговые органы и органы обязательного пенсионного страхования) | Сложность привлечения фрилансера к долгосрочному многоэтапному проекту |
| Возможность отказаться от продолжения сотрудничества с фрилансером в любой момент | В зависимости от применяемой схемы налогообложения у предприятия могут возникнуть проблемы с включением в себестоимость оплаты услуг фрилансера |

Большое количество факторов побуждает СЗГ находиться в тени, к таковым можно отнести: недостаточно продуманное регулирование их деятельности со стороны законодательства; менталитет населения, выражающийся в недоверии к власти; сложная система подачи информации о полученных доходах; упомянутые ранее экономический кризис и высокий уровень безработицы. Поэтому говоря о СЗГ, необходимо также рассмотреть понятие неформальной занятости. Неформальная занятость (далее НЗ) – незаконная деятельность, направленная

на получение дохода, осуществляемая без регистрации и лицензии, не облагаемая налогом [20].

И хотя, на первый взгляд, кажется, что для предпринимателей привлечь неформально занятого работника гораздо выгоднее, чем работника с официальным трудоустройством, так как происходит существенная экономия на налогах и страховых взносах, которую можно направить на привлечение специалистов более высокого класса, либо на другие нужды бизнеса. На самом деле выгода имеется только в краткосрочной перспективе. Поддерживая неформальную занятость, которая на данный момент получила широкое распространение в России (по оценкам Министерства труда около 15-20 миллионов СЗГ осуществляют свою деятельность, которая налогом не облагается) запускается механизм, представленный на рисунке 1.3. Данный механизм в долгосрочной перспективе принесет предпринимателям существенные расходы [21].

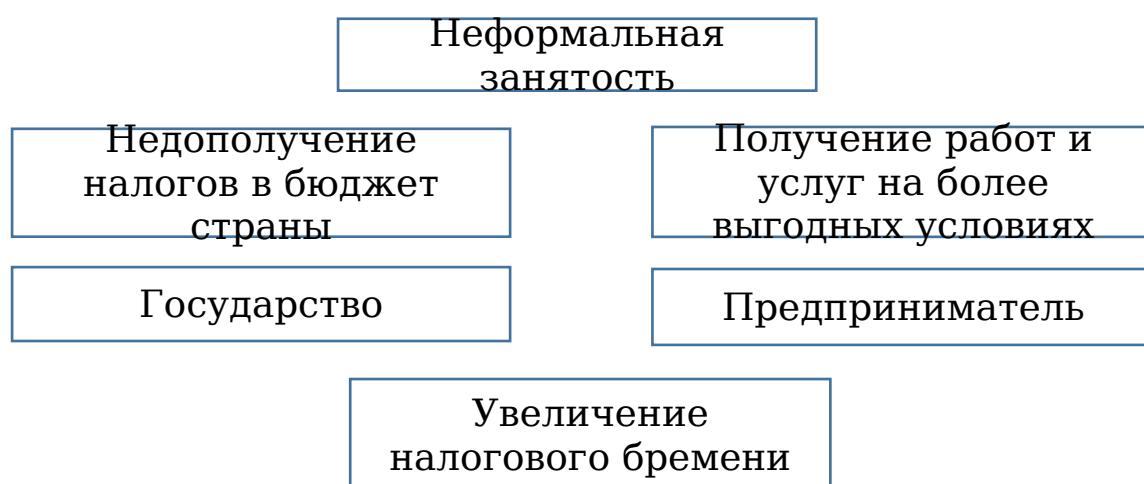


Рисунок 1.3 – Влияние неформальной занятости на российское предпринимательство [5, 17, 22-23]

На рисунке 1.3 проиллюстрирован долгосрочный экономический процесс, который актуален для российской

действительности. Экономя на оплате труда в краткосрочной перспективе, предприниматели тем самым провоцируют дальнейшее увеличение налогового бремени на свой бизнес и социальный и экономический кризис в стране. Так как из-за недополучение в государственный бюджет суммы налога, которая должна была бы быть удержана с тех 21,3 % населения, которые по версии министерства труда осуществляют свою деятельность на территории РФ, правительство будет вынуждено сократить финансирование тех или иных сфер жизни населения страны. И хотя, на первый взгляд, кажется, что для предпринимателей привлечь неформально занятого работника гораздо выгоднее, чем работника с официальным трудоустройством, так как происходит существенная экономия на налогах и страховых взносах, которую можно направить на привлечение специалистов более высокого класса, либо на другие нужды бизнеса. На самом деле выгода имеется только в краткосрочной перспективе. Поддерживая неформальную занятость, которая на данный момент получила широкое распространение в России (по оценкам Росстата 21,3 % или каждый пятый СЗГ осуществляют свою деятельность, которая налогом не облагается) запускается механизм, представленный на рисунке 1,2. Данный механизм в долгосрочной перспективе принесет предпринимателям существенные расходы.

Неформальная занятость может не иметь ярко выраженного враждебного отношения к обществу, его системе ценности, здоровью и правам отдельных личностей. Однако, даже в том случае если гражданин осуществляет деятельность, которая является законной на территории обозначенной

страны и при этом не регистрируется официально и, как следствие, не платит налогов, урон экономики страны также наноситься таким образом. Помимо экономического вреда бюджету страны, неформальная деятельность может нести в себе угрозу здоровью и жизни отдельных граждан страны, так как произведенные таким образом продукты не проходят должного контроля качества. В особенности эта ситуация может быть усугублена, если доля неформальной занятости в стране высока.

1.2 Определение роли самозанятых граждан в системе экономических отношений РФ

Заметно, что определение СЗГ существенно коррелирует с определением термина «предприниматель». Эти два понятия действительно достаточно близки, но существует ряд отличий, который можно выявить между двумя этими понятиями, руководствуясь законом ФЗ № 422 от 27.11.2018 «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в республике Татарстан (Татарстан)», который вступил в силу с 1 января 2019 года и продлится до 31 декабря 2028 [4]. СЗГ занимают некое промежуточное состояние между юридическими категориями «гражданин РФ» и «ИП», это означает, что СЗГ осуществляют в рамках своей деятельности те же социально и экономически значимые действия, как и упомянутые экономические субъекты. Сходства и различия между СЗГ, ИП и гражданином РФ представлены в таблице 1.3 [2].

Таблица 1.3 – Сходства и отличия СЗГ от гражданина РФ и ИП

| Гражданин РФ | СЗГ | ИП |
|--|--|----|
| Сходства | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Имеют гражданство РФ; - могут являться владельцами недвижимости, авто; - нуждаются в социальной защите, социальных гарантиях (пенсии, больничном); - в случае утраты официального источника доходов могут получать пособия по безработице (речь идет о неформальных СЗГ); - могут работать на условиях ГПД; - могут брать кредит на личные нужды (отдых, потребительский кредит и т. д.); - могут брать ипотеку и участвовать в автокредитовании | <ul style="list-style-type: none"> - Занимаются предпринимательской деятельностью, производством товаров и оказанием услуг за плату; - могут использовать для осуществления своей деятельности недвижимость, авто; - могут нанимать сотрудников на условиях ГПД; - обладают свободой в выборе контрагентов; - могут брать кредит в банке с целью расширения своей коммерческой деятельности | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Нуждаются в обеспечении социальными гарантиями (пенсия, больничный); - могут быть участниками РЦБ, инвесторами | | |
| Различия | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Не работают по трудовому договору (если речь не идет о частичной занятости); | <ul style="list-style-type: none"> - Не имеют наемных работников (только ГПД); | |

Продолжение таблицы 1.3

| Гражданин РФ | СЗГ | ИП |
|---|--|----|
| Различия | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - гораздо чаще имеют гибкий график работы; - СЗГ сам выбирает за какую работу браться (из предложенных); - как правило, работают по сдельной системе оплаты, а не по временной; - имеет большую мобильность на рынке труда; - имеют больше рисков и неопределенности; | <ul style="list-style-type: none"> - процесс регистрации у СЗГ существенно упрощен, в то время как ИП придется собирать пакет документов и ждать месяц; - для СЗГ предусмотрен НПД; - ИП может делегировать свои обязанности доверенным лицам, в то время как СЗГ вынужден выполнять свою работу самостоятельно; - ИП может привлекать спонсоров и инвесторов, процесс их взаимодействия достаточно отлажен - существуют ограничения по видам деятельности; - существует ограничение по доходам (2,4 млн. рублей в год); | |

| | |
|--|--|
| | - формировать и сдавать отчетность СЗГ не нужно; |
|--|--|

Анализируя данные, представленные в таблице 1.3, следует отметить, что при регулировании деятельности СЗГ необходимо учитывать приведенные в таблице особенности. Так, например, СЗГ объединяет с ИП и гражданином РФ возможность владения и пользования недвижимостью, возможность кредитоваться в банке. В ныне действующем ФЗ (№ 422) не предусмотрено регулирование данных особенностей существования СЗГ: вне зависимости от того с какой целью СЗГ берет кредит (для личных целей или для коммерческих) и каким образом используется недвижимость СЗГ, каких-либо дополнительных привилегий и налогов СЗГ не предоставляется.

Исходя из вышесказанного, стоит обозначить характеристики присущие самозанятым гражданам согласно ФЗ № 422 [2]:

- налогоплательщик сам оказывает услуги, выполняет работы или продает товары собственного производства. Например, занимается выпечкой, делает ремонт квартир, создает сайты или делает маникюр;

- не имеет наемных работников с трудовыми договорами (при этом запрета на гражданско-правовые договора (далее ГПД) или договора гражданско-правового-характера (далее ГПХ) нет);

- не занимается перепродажей чужих товаров;

- сумма дохода не превышает 2,4 млн рублей в год;

- является гражданином РФ или страны, входящей в Таможенный Евразийского экономического союза (помимо России туда входят Казахстан — с 1 июля 2010, Белоруссия —

с 6 июля 2010, Армения — с 10 октября 2014, Киргизия с 8 мая 2015).

Чтобы зарегистрироваться в качестве плательщика НПД, нет необходимости подавать заявления и лично, посещая при этом отделение ФНС. Регистрация происходит двумя способами через интернет:

- в приложении «Мой налог» с мобильного телефона (приложение было разработано специально для самозанятых граждан);

- через личный кабинет самозанятых на сайте ФНС.

Для регистрации этими способами необходимо пройти регистрацию одним из трех предложенных вариантов [2]:

- с помощью ИНН и пароля от личного кабинета налогоплательщика;

- по номеру телефона и паспорту в приложении «Мой налог»;

- по учетной записи Госуслуг (ЕСИА).

Зарегистрировавшись как СЗГ, становятся доступны следующие преимущества присущие системе налогообложения НПД [2]:

- отсутствие необходимости сдавать отчеты и декларации в налоговую инспекцию (вся отчетность формируется по средствам приложения «Мой налог»);

- отсутствие необходимости платить страховые взносы;

- легальная работа на себя без создания ИП или юридического лица;

- отсутствует необходимость рассчитывать налог к уплате самостоятельно (за СЗГ это делает приложение «Мой налог»);

- СЗГ платит налог в размере 4% — с доходов от физлиц,

6% — с доходов от юрлиц и ИП;

- есть возможность получить налоговый вычет, который составляет десять тысяч рублей и предоставляется один раз за все время использования режима налогообложения НПД (предоставление налогового вычета выражается в уменьшении налоговой ставки с 6 % до 4 % и с 4 % до 3 %);

- есть возможность совмещать оказание работ и услуг в статусе СЗГ и работу по трудовому договору (в этом случае работа по трудовому договору будет облагаться НДФЛ по ставке 13 %, как у граждан РФ);

- достаточно быстрая и простая система регистрации в статусе СЗГ, которая была описана выше. Для сравнения, регистрация в качестве ИП занимает в среднем около месяца и требует большего количества документов (заявление о регистрации ИП (заполняется на 5 листах и сшивается), заявление перехода на УСН (или другой режим налогообложения); квитанция об уплате госпошлины, ксерокопии ИНН и паспортных сведений (некоторые государственные налоговые инспекции требуют прошитую и заверенную нотариусом копию всех страниц);

- для граждан Таможенного Евразийского экономического союза процесс регистрации немного сложнее - необходимо получить личный кабинет налогоплательщика, предъявив паспорт своего государства. Регистрация в качестве СЗГ в этом случае возможна только через личный кабинет налогоплательщика.

Продолжая тему СЗГ, имеет смысл произвести их классификацию, как это представлено в таблице 1.4. Частично, это уже пытались сделать ранее, однако имеющаяся

классификация не рассматривала СЗГ так подробно. Наиболее интересный с точки зрения законодательства классификационный признак – по степени законности, осуществляемой деятельности.

Таблица 1.4 – Классификация самозанятых граждан [1, 24]

| Классификационный признак | Классификации | Пояснение |
|--|------------------|--|
| По характеру производимой работы | Создающие товары | Например, швеи, которые делают одежду на заказ создают товары |
| | Создающие услуги | Это преобладающая группа самозанятых граждан |
| По необходимости физического контакта с работодателем (клиентом) | Дистанционные | Осуществляют свою деятельность преимущественно через сеть интернет |
| | Контактные | Для оказания работ, услуг требуется личная встреча с заказчиком (клиентом) |

Продолжение таблицы 1.4

| Классификационный признак | Классификации | Пояснение |
|---|-----------------------|--|
| По отношению к высокотехнологичным отраслям | Инновационные | Задействованы в высокотехнологичных отраслях и сферах хозяйственной деятельности, производством наукоёмкой продукции, работ и услуг, с научными исследованиями |
| По отношению к высокотехнологичным отраслям | Традиционные | Не задействованы в высокотехнологичных отраслях |
| По охвату стран, с которыми осуществляется сотрудничество | Работающие в России | И самозанятый гражданин и его работодатель находится в России |
| | Работающие за рубежом | Знание иностранных языков и высокий уровень компетентности дает возможность получать заказы от работодателей, находящихся за рубежом. |
| По количеству времени, отдаваемому фрилансу | Занятые | Посвящают весь свой рабочий день фрилансу и какой-либо другой официальной работы не имеют |
| | Частично занятые | Для этой категории граждан фриланс – это подработка, которой они занимаются помимо своей официальной работы |

| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| По количеству отраслей и сфер деятельности | Узкоспециализированные | Получают доход только от одного вида деятельности |
| | Многопрофильные | Получают доход от нескольких видов деятельности (например, работа копирайтера днем и использование своего личного автомобиля в качестве такси вечером) |
| По степени законности, осуществляемой деятельности | Неформальные | Такие самозанятые граждане, и в России их преобладающее количество, которые не зарегистрированы официально и не вставали на налоговый учет |
| | Формальные | Граждане, которые осуществляют свою деятельность в соответствии с законом |
| По отраслям и сферам занятости | Дизайнеры | Занятые в сфере рекламы и маркетинга, фотографы, архитекторы и т. д. |
| | Программисты и IT-персонал | Разработчики сайтов, татуировщики программных продуктов и т. д. |
| | Работники сферы образования | Репетиторы, помощники при написании курсовых, дипломных работ, переводчики и т. д. |
| | Бэбиситеры | Няни |
| | Рабочий персонал | Домработницы, слесаря, сантехники |
| | Специалисты по консалтинговым услугам | Бухгалтера, юристы, финансовые аналитики и т. д. |

Рассматривая классификацию по характеру производимой продукции, необходимо отметить, что в большинстве своем СЗГ производят услуги, а не товары. К числу СЗГ можно отнести часть дизайнеров, здесь имеются ввиду именно те дизайнеры, которые производят материальные произведения искусства.

Наиболее важным моментом при рассмотрении данной темы является классификация по степени законности, осуществляемой деятельности. Из логических соображений понятно, что формальные СЗГ – это такая категория СЗГ, которая осуществляет свою деятельность официально, но руководствуясь данными, приведенными в таблице 1.4, можно с

уверенностью сказать, что до принятия ФЗ № 422 большая часть СЗГ относится к неформально занятым гражданам. Особое внимание к СЗГ подпадающим под классификационный признак неформально занятые граждане обусловлено механизмом, описанным выше на рисунке 1.2. Так как, отказываясь осуществлять свою деятельность в рамках закона, с целью уклонения от уплаты налогов они выступают причинным фактором последствий недополучения налогов в бюджет страны.

Далее предлагается выявить особенности работы СЗГ с учетом форм оплаты труда. В России обозначились следующие формы оплаты труда [25]:

- повременная - такая форма оплаты труда работника, при которой размер заработной платы зависит от количества отработанного времени, с учетом квалификации работника и условий труда;

- сдельная - такая форма оплаты труда работника, при которой размер заработной платы зависит от объема выполненных работ, оказанных услуг и их качества.

В учетной практике применяются следующие системы оплаты труда, представленные в таблице 1.5.

Таблица 1.5 - Формы оплаты труда работников [25]

| Название | Формула | Пояснение |
|---------------------|-----------------|---|
| Простая повременная | $ЗП = V_p * ТС$ | Заработная плата работника зависит от отработанного времени с учетом размера тарифной ставки, которая в свою очередь может зависеть от стажа работника, квалификации и вредности условий труда. |

Продолжение таблицы 1.5

| Название | Формула | Пояснение |
|----------|---------|-----------|
|----------|---------|-----------|

| | | |
|------------------------|------------------------------|---|
| Повременно-премиальная | $ЗП = V_p * TC + П$ | Разновидность повременной формы оплаты труда, при которой заработная плата работника состоит не только как в случае с простой повременной от отработанного времени и тарифной ставки, но и также из регулярных премий за выполнение определенных показателей. |
| Прямая сдельная | $ЗП = T * K$ | Разновидность сдельной формы оплаты труда, при которой заработная плата работника зависит от количества выполненной работы и расценок за единицу товара, услуги, которые работнику необходимо произвести. |
| Сдельно-премиальная | $ЗП = T * K + П$ | Разновидность сдельной формы оплаты труда, при которой заработная плата работника складывается не только, как в случае с прямой сдельной, из расценок за производство одного товара или оказания услуги и количества произведенной продукции (оказанных услуг), но и из премиальной части за перевыполнения плана, выполнение каких-либо показателей, улучшение качества работ. |
| Сдельно-прогрессивная | $ЗП = T_1 * K_1 + T_2 * K_2$ | Разновидность сдельной формы оплаты труда, отличительной особенностью, которой является оплата, произведенной продукции (услуг) в рамках плана по одной ставке, а оплата перевыполненного объема работ оплачивается по более высокой ставке. |
| Косвенно-сдельная | $ЗП = O + \% Пл$ | Разновидность сдельной формы оплаты труда, при которой работник косвенно участвует в процессе производства продукции (например, является подсобным работником), однако ему также начисляется определенный процент от выполнения плана. |
| Аккордная | $ЗП = O + \% Пр$ | форма оплаты труда, при которой заработная плата работника складывается из оклада (постоянной части) и процента от выполнения работ (переменной части). Такая форма оплаты труда стала достаточно популярна в последнее время в сфере продаж. |

Расшифровка сокращений, использовавшихся в формулах из таблицы 1.5:

- ЗП – заработная плата;
- V_p – отработанное время;

- ТС – тарифная ставка;
- П – премия;
- Т – товар, работа, услуга;
- К – количество, произведенной продукции;
- О – оклад;
- %Пл – процент от выполнения плана;
- %Пр – процент от прибыли.

Как было отмечено в классификации СЗГ в таблице 1.4, виды деятельности у СЗГ в России могут быть совершенно различными, но проанализировав объявления, представленные на популярных интернет платформах для фрилансеров, в России большинство из них работает по прямой сдельной форме оплате труда. При этом если вернуться к формуле прямой сдельной оплаты труда из таблицы 1.5, то в большинстве случаев вместо фактора «К» будет подставляться единица.

Не менее интересным моментом работы СЗГ является способ оплаты труда. На данный момент в России существуют следующие способы оплаты труда:

- оплата наличными – расчет по средствам бумажных денежных средств;
- оплата безналичными – расчет без использования бумажных денег, при помощи банковских продуктов (банковских карт), либо через другие платежные системы (PayPal, Яндекс-кошелек, Киви-кошелек и т. д.).

Если рассмотреть отдельную такую категорию СЗГ как мастера по ремонту (сантехники, электрики и т. д.), то в большинстве случаев здесь может использоваться наличный расчет. Но очевидно, что если СЗГ находится со своим

заказчиком в разных городах и вся работа осуществляется по средствам сети интернет, то применяется безналичный расчет.

В случае с наличными средствами скрыть доход СЗГ достаточно просто если никакого договора на оказание работ (услуг) не заключалось, а все договоренности были устными. В связи с тем, что 1 июля 2014 года вступила в силу новая редакция п. 2 ст. 86 НК РФ, в которой урегулирован порядок предоставления банком справок о наличии счетов, вкладов (депозитов), об остатках денежных средств на счетах, вкладах (депозитах) организаций и предпринимателей. Это означает, что по первому требованию налогового органа банки обязаны предоставлять все сведения о счетах и движениях денежных средств по ним не только в отношении организаций и ИП, но и в отношении физических лиц. Понятно, что такая мера призвана обнаружить незаконные доходы СЗГ, и в целом это достаточно эффективная мера. Осложняет на данный момент процесс выявления неформальной занятости таким способом, тот факт, что на наличные расчеты приходится 80 % мирового оборота денежных средств. Однако, на данный момент, отказ от наличных расчетов и переход на безналичные формы расчетов – мировая тенденция. Существует ряд преимуществ, которые влечет за собой переход на безналичный способ расчетов [26-27]:

- абсолютный контроль за денежными потоками со стороны правительства (снижение незаконных сделок до минимума, в том числе коррупции);

- как следствие, увеличивается доля взимаемых налогов;

- при наличии доступа к такого рода информации, это поможет делать более точные прогнозы на различных

трейдинговых площадках;

- существенное сокращение издержек банков на инкассацию и перевозку денежных средств;

- для самих физлиц это будет удобнее: так например существуют особые условия, бонусы и кэшбек (возврат процента от потраченной суммы покупателю), помимо этого существуют карты с мгновенной конвертацией валюты. Последнее преимущество позволяет не тратить время на конвертацию валюты, а расплачиваться в чужой стране своей картой с валютой своей страны на ней, при этом продавец получит оплату в валюте своей страны.

Как и у любого явления, у перехода на безналичный способ расчета существует ряд недостатков [26]:

- достаточно тяжело будет заставить перейти на безналичный способ расчета пожилое население страны, которое не желает разбираться в этом вопросе;

- киберпреступность – неосторожный ввод своих персональных данных на подозрительном сайте и денежные средства гражданина могут оказаться в распоряжении;

- для людей не умеющих распоряжаться своими средствами переход на безналичный расчет еще больше отдалит от способности контролировать свои траты, так как при наличных расчетах покупатель видит и держит в руках деньги, с которыми расстаётся, при безналичном расчете этого не происходит.

Таким образом, можно сказать, что роль СЗГ в экономике страны достаточно заметна. Работа СЗГ в качестве неформальных работников наносит существенный урон экономике страны, это выражается в снижении поступлений в

бюджет, снижении качества производимой продукции и ведет к идеологическому распаду общественного строя. С другой стороны, появление СЗГ на рынке труда в качестве неформальных работников сигнализирует о том, что экономические проблемы в стране были изначально. Так как, работа СЗГ полна рисков, связанных с отсутствием социальных гарантий (пенсий, компенсаций по болезни и т.д.) и неравномерности доходов, отсутствие возможности построить карьеру или получить прибавку к заработной плате. Согласиться на такие условия труда, заменив ими сотрудничество по трудовому договору, может только работник, который в силу различных причин не может реализоваться на рынке труда на более выгодных для него условиях. Если рассматривать это явление на макроуровне, то можно сказать, что появление самозанятости можно рассматривать, как попытку бизнеса переложить расходы по обеспечению работников на них самих.

1.3 Генезис легализации самозанятых граждан в России

Фрилансер (freelancer) — дословно переводится как свободный работник или свободный художник. Термин фрилансер обычно приписывается Вальтеру Скотту (используется в романе «Айвенго» (1819) для описания средневекового наёмного воина, в буквальном смысле «вольного копейщика», но употреблялся и ранее, по крайней мере с самого начала XIX века [28]:

Если проанализировать русскую классическую литературу либо историю, в той части где описывается быт простых людей, то также можно отметить зарождение понятия фрилансер. В те времена на Руси их называли ремесленниками, как правило

сами осуществляли прием, выполнение заказов и расчёт с клиентом, не привлекая к этому процессу посторонних людей (за исключением членов семьи), ярким примером могут быть сапожники, портные. Именно благодаря этой отличительной особенности, ремесленников разумнее сравнивать с нынешними фрилансерами, а не с ИП.

История современного фриланса берёт своё начало в 1972 году в США. Джек Ниллес, один из ученых Южнокалифорнийского Университета, предложил новый способ организации труда — работу по средствам телефонной связи и ввёл в обращение соответствующий термин «telecommuting» («теледоступ»). Суть идеи Ниллеса была проста: нет необходимости заставлять сотрудников находиться в офисе весь рабочий день, если специфика работы этого не требует, и они могут выполнять свои обязанности, находясь у себя дома. Связь между работниками предлагалось поддерживать при помощи телефона [29].

Однако данный инновационный подход к организации рабочего процесса не давал уверенности в том, что «телеработники» будут трудиться столь же эффективно, как и на предприятии и появившаяся свобода действий и отсутствие контроля присущего работе на предприятии не подорвет рабочий процесс. Чтобы развеять собственные сомнения, Ниллес проводит ряд экспериментов, результат которых отражает в соответствующем докладе. Работой Джека заинтересовался Национальный фонд научных финансирований. Он вскоре выделяет солидные дотации на исследования Ниллеса [29].

Американские власти достаточно быстро поняли, что

фриланс очень перспективной схемой организации труда. Данный подход позволял не только разрешить проблему занятости населения удаленных регионов страны, но и существенно снизить остроту транспортного вопроса в мегаполисах.

В 1979 г. исследования Ниллеса привлекли внимание Фрэнка Скиффа, главы Комитета по экономразвитию. Скифф несколько развил идеи учёного Ниллеса. Он вводит в обиход ещё один термин — «flexiplace» («гибкое рабочее место») и вскоре публикует в «Вашингтон Пост» статью о преимуществах удалённой работы [29].

В 80-е развитие фриланса выходит на новый уровень. В 1982 г. проходит первая общенациональная конференция, посвященная телеработе, где уже в научных кругах обсуждаются преимущества связанные с удаленной работой. Провёл её Джил Гордон, бывший сотрудник кадрового управления корпорации «Джонсон энд Джонсон» [29].

Постепенно термин «телеработник» был практически вытеснен более звучным «free lancer», своеобразным аналогом «вольного стрелка» (дословно — «свободный копейщик»), об этом термине уже упоминалось выше [29].

Со временем Скифф и Флеминг выяснили, что далеко не каждую деятельность можно заменить удаленной работой. Тем не менее, вскоре сформировался круг специалистов, которые вполне могли трудиться и дома (при наличии соответствующего оборудования и средств связи). Большая часть таких «дистанционных профессий» была связана с Интернетом и компьютерными технологиями. Веб-дизайнеры, программисты, проектировщики, переводчики и журналисты

всё чаще выбирали фриланс, как собственно и в наши дни [29].

В 1999г. была сформирована Elance.com, первая западная фриланс-биржа для телеработников. На данный момент самая популярна в России платформа для фрилансеров это FL.ru, а также YouDo, которая помимо всего еще представлена приложением [29].

В нашей стране фрилансеры появились вскоре после прихода Интернета. Большая их часть работала на западные компании и на западных порталах удалённой работы. Но в начале 21 века начали возникать и российские биржи фрилансеров. Именно в те годы открылись такие проекты, как rubler.ru, goody.ru и многие другие, о которых сейчас мало что известно. Их главной ошибкой было полное подражание западным платформам и взимание платы за пользование сервисом, к чему российские фрилансеры были тогда не готовы.

Первые биржи фриланса не выжили, но дали определенный толчок отрасли. Спустя несколько лет после бесславной гибели первых ресурсов удаленной работы, российский фриланс начал возрождаться. Появились бесплатные сайты, сформировались целые профессиональные сообщества.

Уже 14 мая 2005 г. запускается первая в Рунете биржа фриланса — Free-lance.ru. Позднее именно эта дата стала официальным Днём Фриланса в Российской Федерации. Сегодня этот ресурс имеет статус одного из самых востребованных проектов. Помимо него за последние годы появилось больше десятка бирж, каждая из которых использует свои способы выделиться среди конкурентов,

которые освещены в таблице 1.6 [30-37].

Таблица 1.6 – Популярные биржи труда для фрилансеров и их особенности

| Название платформы | Что представляет собой платформа | Особенности платформы |
|--------------------|--|--|
| Weblancer.net | Известный фриланс-портал | Бесплатная регистрация, есть система тендеров и конкурсов, возможность заполнения портфолио. |
| fl.ru | Платформа построена по образцу западных ресурсов | Регистрация для исполнителей здесь бесплатная, однако, для более эффективного продвижения фрилансерам стоит приобрести PRO-аккаунт (не бесплатно). |
| FreeLance.ru | Ещё одна крупная российская биржа фрилансеров | Как и первые две, имеет систему «безопасная сделка». |
| Prohg.ru | Самая молодая фриланс-биржа (создана в 2010г.) | позволяет подключать к сервису юр.лицо или ИП для официальной деятельности. Здесь, как и на Free-lance.ru, работают в основном опытные фрилансеры со стажем. |
| Freelancehunt.ru | Менее популярная российская биржа фрилансеров | Помимо «безопасной сделки» предлагается личный чат между заказчиком и фрилансером и форум для обсуждений, также существует «стена почета», где представлены лучшие работники биржи – это позволяет заказчикам находить проверенных специалистов. |
| YouDo | Одна из самых популярных и конкурентоспособных бирж на сегодняшний день. | Помимо услуг «безопасная сделка» и личный чат заказчика и фрилансера, разработчики не поленились разработать приложение, которое по своему функционалу не уступает сайту. |
| Яндекс.Толока | Платформа предлагает заработок в интернете за выполнение простых заданий | Если проанализировать отзывы об этой платформе, негативных отзывов больше, в основном биржа обвиняется за предоставление однообразных, нудных заданий для работы, с которыми не требуются особые навыки. |

| | | |
|--------|---|--|
| Адвего | Для начинающих фрилансеров один лучших ресурсов | Здесь полно несложных заданий, которые отлично подходят для набора опыта и знаний. |
|--------|---|--|

В таблице 1.6 был приведен список наиболее популярных бирж для фрилансеров, но их гораздо больше. Многие такие площадки представляют своего рода «профессиональные сообщества», предназначенные, допустим, только для программистов и веб-дизайнеров или создателей текстов (копирайтеров) и переводчиков. Однако существуют и «смешанные» порталы, на которых можно найти заказ практически по любой фриланс-специальности.

Несмотря на видимую уникальность, все представленные биржи имеют ряд общих черт, подмеченных при их апробировании:

- без наличия специальных знаний и способностей получить заказ почти нереально. Времена, когда на биржах за «мартышкин труд» можно было получать достойное вознаграждение, канули в лету;

- создатели биржи – это бизнесмены, а не социальные работники. И поэтому главная цель создания такой биржи – это продвижение продуктов биржи: услуги «безопасная сделка», стикеров и маркеров, позволяющих выделить объявление и сделать его более привлекательным и так далее;

- отсутствие социальных гарантий (больничных, отпусков), это обосновано тем, что фактически трудовой договор фрилансер с биржей не заключает;

- нет слежки за тем, чтобы соблюдались ограничения по часам работы у несовершеннолетних;

- новичку, даже при наличии специальных навыков и опыта, будет достаточно сложно завоевать доверие заказчиков.

Работодатели скорее захотят нанять фрилансера с хорошим личным рейтингом;

- среди представленных платформ для фрилансеров ведется жесткая конкуренция, как за заказчиков, так и за фрилансеров. Поэтому не исключено, что о тех платформах, которые сейчас находятся на пике популярности, через пять лет уже никто не вспомнит.

Рынку фрилансеров тоже присущи свои особенности, которые частично могут объяснить вышеприведенные особенности, присущие платформам для фрилансеров [38]:

- происходит территориальная децентрализация – если ранее на русскоязычном рынке преобладали жители России, то теперь увеличилась доля участия граждан из бывших советских республик, а также стран, в которые за последнее время мигрировало русскоязычное население;

- выравнивание гендерного состава – если изначально (в 2009 году) муж-чин фрилансеров было больше в два раза, чем женщин, то в 2016 году разрыв составил 16 %;

- постепенное вовлечение старших поколений – изначально (в 2009 году) доля фрилансеров в возрасте от 18 до 26 лет составляла треть всех фрилансеров, к 2016 году доля фрилансеров старше 40 лет выросла в пятилетний период с 6 % до 16 %;

- схожая тенденция и в профессиональном аспекте – в исследуемом периоде количество фрилансеров с двумя и более высшими образованиями увеличилось с 8 % до 19 %, аналогичная тенденция касается опыта работников;

- только 20 % фрилансеров заключают договора об оказании услуг со своими заказчиками, что в итоге ведет к

тому, что происходит задержка оговоренной оплаты (у 76 %) и полная или частичная невыплата гонорара (29 % и 40 % соответственно).

- наиболее популярная сфера деятельности – это IT-сфера. На втором месте — графические дизайнеры, фото/видеооператоры. На третьем — создатели рекламных и информационных текстов, переводчики [38].

Вообще рынок фриланса продолжает стремительно развиваться, более того, уже были внесены соответствующие поправки в Трудовой Кодекс, и в законодательстве появилось понятие «удалённое рабочее место», в ТК РФ, главе 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» [39].

Следует отметить, что это не первая попытка правительства организовать работу с СЗГ. История СЗГ в России (попытки легализации на государственном уровне) началась с 2013 года. Учитывая такой сравнительно небольшой исторический опыт, можно с уверенностью подчеркнуть, что тема недостаточно проработана, а поэтому так актуальна. Однако на законодательном уровне были одобрены далеко не все инициативы чиновников по данному вопросу. Хронология попыток правительства организовать работу с СЗГ представлена в таблице 1.7.

Таблица 1.7 – История становления законодательства в отношении самозанятых граждан в России [2, 40-47]

| Закон | Содержание | Результат |
|---|--|---|
| Распоряжение Правительства РФ от 27 января 2015 года № 98-р | Государство запланировало и сделало этот вопрос приоритетным в политике на будущее | В последствии были приняты следующие шаги |

| | | |
|---|--|---|
| <p>ФЗ № 401 от 30 ноября 2016 года "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации"</p> | <p>Был определен ряд профессий, которые подпадают под понятие СЗГ (сиделки и няни, домработницы и уборщицы, репетиторы) и то, что СЗГ не может иметь работодателя и наемных работников, предлагался налог в 3 % от дохода</p> | <p>Зарегистрировалось 967 человек в том числе 806 гражданами РФ и 161 иностранных граждан, из них 23 гражданина РФ и 5 иностранных граждан предоставили из предполагаемых 15-20 миллионов по (по оценке Минтруда)</p> |
| <p>ФЗ от 26.07.2017 № 199 "О внесении изменений в статьи 2 и 23 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации"</p> | <p>Был установлен особый порядок налогообложения отдельной категории физических лиц, не зарегистрированных в качестве ИП, но оказывающих услуги физическим лицам для личных, домашних или иных подобных нужд без привлечения наемных работников</p> | <p>Массовая легализация так и не состоялась, правительство вынуждено было прорабатывать этот вопрос дальше</p> |
| <p>ФЗ № 422 от 27.11.2018 «О проведении эксперимента...»</p> | <p>Введен налог 4 % при обслуживании физических лиц, и 6 % - юридических. Введено ограничение по доходу (2,4 млн. руб.). Создано приложение «Мой налог», через которое и планируется осуществлять взаимодействие с СЗГ</p> | <p>Статистических данных на данный момент не было представлено</p> |
| <p>Дополнение от 15.12.2019 № 428-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон № 422.</p> | <p>В начале 2020 года территория проведения эксперимента расширилась, на еще 19 регионов РФ. Список регионов, в которых также появилась возможность стать СЗГ: Санкт-Петербург, Воронежская, Волгоградская, Ленинградская, Нижегородская, Новосибирская, Омская, Ростовская, Самарская, Сахалинская,</p> | <p>Зона действия закона расширилась</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | Свердловская, Тюменская, Челябинская области, Красноярский и Пермский края, Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, Ямало-Ненецкий автономный округ и Республика Башкортостан. | |
|--|---|--|

Продолжение таблицы 1.7

| Закон | Содержание | Результат |
|---|---|--|
| Дополнение от 1 апреля 2020 г. № 101-ФЗ О внесении изменений в статью 1 Федерального закона № 422 | С 01.06.2020 по решению местных органов власти территорию действия экспериментального закона можно существенно расширить | На данный момент экспериментальный закон № 422 действует на территории всей России |
| 22 мая Госдума приняла Федеральный закон с изменениями в отдельные законодательные акты РФ в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения коронавируса. | Согласно, ее новым частям 2.1 и 2.2 изначальный налоговый вычет в 10 000 рублей увеличен для самозанятых на + 12 130 рублей (это 1 МРОТ). При помощи этого вычета можно уменьшить уплачиваемые суммы налога с 01 июня по 31 декабря 2020. При этом налоговый вычет покрывает не только величину налогов, но и пеней и штрафов, если у СЗГ таковые накопились. Также те СЗГ которые осуществляли свою деятельность в 2019 году и платили НПД смогут получить сумму уплаченных налогов в беззаявительном порядке. Также на сайте ФНС появился дополнительный раздел «о мерах поддержки самозанятых граждан», где есть вся необходимая для СЗГ информация по поддержке от государства в период эпидемии. | В связи с эпидемией коронавируса многие СЗГ лишились доходов, данный комплекс мер направлен на поддержание СЗГ |

Ныне действующий экспериментальный закон (№ 422) призван легализовать НЗГ. Это достигается путем:

- предоставления СЗГ самой низкой в РФ ставки по налогу на профессиональный доход (далее НПД): она варьируется от 4 % до 6 %;

- возможность подавать сведения о размере полученных доходов в электронном виде, через специальное приложение налоговой службы;

- отсутствие необходимости самостоятельно рассчитывать налог, частично обязанности налогового агента ФНС берет на себя;

- существует возможность возврата части, уплаченных налогов, однако не более 10 000 за все время использования режима НПД (в случае утраты или отказа от статуса СЗГ с последующим возвращением к нему налоговый вычет предоставляется из неиспользованной суммы налогового вычета в предыдущий раз);

- появляется возможность быть законопослушным гражданином и не скрываться от ФНС и иных государственных органов.

Однако, у СЗГ, как и у граждан РФ существует необходимость в отпуске, больничном и пенсионном обеспечении. К сожалению, действующее законодательство, призванное регулировать деятельность СЗГ гарантий на больничный, отпуск или пенсию не предоставляет, этот аспект жизни СЗГ в законодательстве в целом не затронут.

Преимущества у рассматриваемого закона достаточно [2]:

- простая и понятная схема регистрации в качестве СЗГ. Для регистрации в качестве СЗГ необходимо предоставить

паспорт и ИНН (индивидуальный номер налогоплательщика). Для сравнения, чтобы зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя необходимо подать в налоговый орган, помимо уже упомянутых документов, необходимо предоставить заявление по форме, в котором изъясляется желание зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя, и квитанцию об оплате государственной пошлины за процедуру регистрации. Помимо меньшего количества документов, запрашиваемых при регистрации в качестве СЗГ, эта процедура еще и бесплатна;

- сравнительно низкий уровень обложения дохода (от 4 % до 6 %). У граждан РФ доход облагается по ставке 13 % в большинстве случаев, индивидуальный предприниматель на УСНО, где облагаемой базой является доход, платит 6 % от такового;

- отсутствие необходимости вести и подавать бухгалтерскую отчетность в налоговую инспекцию при использовании режима НПД;

- отсутствие необходимости самостоятельно рассчитывать сумму налога (это делается при помощи мобильного приложения «Мой налог»);

- существует возможность взаимодействовать с налоговой инспекцией при помощи приложения «Мой налог», а не посещать налоговую лично;

- легальный способ осуществления деятельности дает конкурентные преимущества над неформальными работниками, осуществляющие те же виды деятельности. Налогоплательщики, использующие налоговый режим «налог на профессиональный доход», могут и должны выписывать чек

своим клиентам. Таким образом, клиенты смогут подтвердить свои расходы и принять их к учету;

- плательщики налога на профессиональный доход не являются плательщиками НДС (налог на добавленную стоимость), это не только избавляет их от необходимости подавать налоговую декларацию по НДС, но и позволяет сделать цену на услуги более конкурентоспособными;

- отсутствует необходимость делать отчисления на социальное обеспечение. Это является большим преимуществом, по сравнению с гражданами РФ, где работодателю необходимо перечислять от 30,2 % от заработной платы работника на социальное обеспечение своего работника.

Также рассматриваемый закон не лишен недостатков [2]:

- отсутствие государственного регулирования на трудовой бирже фрилансеров. Для того чтобы не остаться без оплаты своих услуг самозанятый гражданин должен использовать инструмент платформы «защищенная сделка», который является платным;

- отсутствие упоминания про социальное обеспечение, предусмотренное для плательщиков налога на профессиональный доход (при том, как видно из таблицы 1.4, СЗГ также могут нуждаться в больничном, отпуске и пенсии);

- слишком большое доверие к добросовестности плательщика налога на профессиональный доход;

- возможность перехода к применению ранее официально трудоустроенными работниками налога на профессиональный доход, за которых работодатель перечислял налоги и страховые взносы в бюджет страны, продолжая плотное сотрудничество со своим работодателем. Подобный переход из одной категории

налогоплательщиков в другую спровоцирует снижение поступления НДФЛ (налога на доходы физических лиц).

Как видно из приведенной таблицы 1.7, попытки легализовать СЗГ предпринимались и ранее. Однако, только действующий на данный момент экспериментальный закон поспособствовал массовой легализации СЗГ. Помимо этого режим самоизоляции, введенный вследствие эпидемии коронавируса, внес множество корректировок в работу множества организаций по всему миру и заставил многих лишившихся работы задуматься о поисках дополнительных способов заработка, в том числе и в качестве СЗГ. По этим причинам, несмотря на наличие у закона ряда недостатков, он получил достаточно быстрое распространение на территории всей страны.

Можно сделать вывод, что понятие СЗГ существовало и раньше как в российской, так и в зарубежной практике, но такие масштабы как в конце прошлого столетия это явление на рынке труда приобрело впервые. Главным образом это можно связать с развитием технического прогресса, благодаря которому появилась возможность некоторые виды работы выполнять удаленно. Работодатели увидели в этом явлении возможность оптимизировать свои расходы на содержание работников. Очевидно, что если работники будут выполнять свою работу удаленно, то можно сэкономить на обеспечении комфортных условий труда работников, находящихся на территории предприятия. А в дальнейшем расходы на содержание работников были оптимизированы еще больше. Возможность использовать труд фрилансеров, а не работников организации, которые имеют трудовой договор со своим

работодателем, который в свою очередь призван в большей степени защищать права работников, также поспособствовала становлению СЗГ. Если сравнивать зарубежный опыт становления фриланса, как формы занятости и становление СЗГ в России, то можно обнаружить одно существенное отличие. СЗГ в России стали неформальными занятыми на моменте своего становления как явления. В зарубежной же практике фрилансеры гармонично встроились в уже существующую экономическую структуру. Однако в зарубежной практике (западной) этот процесс также принес определенные неудобства, связанные с защитой прав трудящихся. Профсоюзы за рубежом защищают права трудоустроенных работников, а не фрилансеров. Коронавирус продемонстрировал насколько сложившаяся ситуация негативным образом влияет на занятость страны в целом.

2 Проблемные и нормативные аспекты регулирования деятельности самозанятых граждан на региональном уровне

2.1 Анализ факторов занятости трудоспособного населения

Под занятостью трудоспособного населения понимается - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [48].

Предлагается обратиться к статистике движения населения России в целом, данные на основе которых сделаны расчёты представлены в приложении Б, на основании которых была составлена таблица 2.1.

Таблица 2.1 - Численность населения России [49]

В миллионах человек

| Годы | Население России | Прирост цепной по годам | Прирост базисный по годам |
|------|------------------|-------------------------|---------------------------|
| 2001 | 146,3 | – | – |
| 2002 | 145,2 | - 1,100 | - 1,100 |
| 2003 | 145,0 | - 0,200 | - 1,300 |
| 2004 | 144,3 | - 0,700 | - 2,000 |
| 2005 | 143,8 | - 0,500 | - 2,500 |
| 2006 | 143,2 | - 0,600 | - 3,100 |
| 2007 | 142,8 | - 0,400 | - 3,500 |
| 2008 | 142,8 | 0,000 | - 3,500 |
| 2009 | 142,7 | - 0,100 | - 3,600 |
| 2010 | 142,9 | 0,200 | - 3,400 |
| 2011 | 142,9 | 0,000 | - 3,400 |
| 2012 | 143,0 | 0,100 | - 3,300 |
| 2013 | 143,3 | 0,300 | - 3,000 |
| 2014 | 143,7 | 0,400 | - 2,600 |
| 2015 | 146,3 | 2,600 | 0,000 |
| 2016 | 146,5 | 0,200 | 0,200 |
| 2017 | 146,8 | 0,300 | 0,500 |

Продолжение таблицы 2.1

| Годы | Население России | Прирост цепной по годам | Прирост базисный по годам |
|------|------------------|-------------------------|---------------------------|
| 2018 | 146,9 | 0,100 | 0,600 |
| 2019 | 146,8 | - 0,100 | 0,500 |

Согласно данным таблицы 2.1, начиная с 2001 года население России стало устойчиво снижаться и только в 2015 году численность населения РФ сравнялась с данными 2001 года, по большей части это стало возможно благодаря учету с 2015 года численности населения Республики Крым и г. Севастополя.

Говоря о качественном составе населения, необходимо рассмотреть соотношение городского населения и сельского. Данные, на основании которых сформирована таблица 2.2, взятые с официального сайта российской статистики и размещенные в приложении Б демонстрируют соотношение городского и сельского населения.

Таблица 2.2 - Соотношении городского и сельского населения России [50]

В процентах

| Население | 2008 | С 2009 по 2018 | 2019 |
|-----------|------|----------------|------|
| Городское | 73 | 74 | 75 |
| Сельское | 27 | 26 | 25 |

На основании данных таблицы 2.2 четко видна тенденция урбанизации в России.

В данном пункте магистерской диссертации рассматриваются факторы, определяющие структуру рынка – градация работников по профессионально-классификационному уровню и их распределение по сферам и отраслям народного хозяйства.

Переходя к анализу движения населения, занятости и безработицы на региональном уровне на основании статистических данных из приложения В, можно сказать, что в Приморском крае в среднем за 2018 год составил 6 %, что при средней численности населения 1.1 миллионов человек около 76 тысяч граждан – безработные. При этом в среднем за 2018 год уровень зарегистрированной безработицы составил 10.6 тыс. человек, что больше, чем в 7 раз меньше, чем официальный уровень безработицы. Именно эта разница в цифрах и является показателем уровнем формальной занятости

в Приморском крае. Такой показатель как уровень участия в рабочей силе – показывает отношение числа, занятого (трудоустроенного) населения к общему числу трудоспособного населения. Данный показатель выражается в процентах. Таким образом, в среднем за 2018 год в Приморском крае работа была у чуть более 70 % жителей края, а чуть менее 30 % прибывали безработными (по официальным данным). Предполагается, что причины, по которым безработное население не торопится регистрироваться в статусе безработного – неформальная занятость в Приморском крае.

На региональный рынок труда и на движение трудовой силы в крае оказывают влияние факторы труда, представленные на рисунке 2.1.

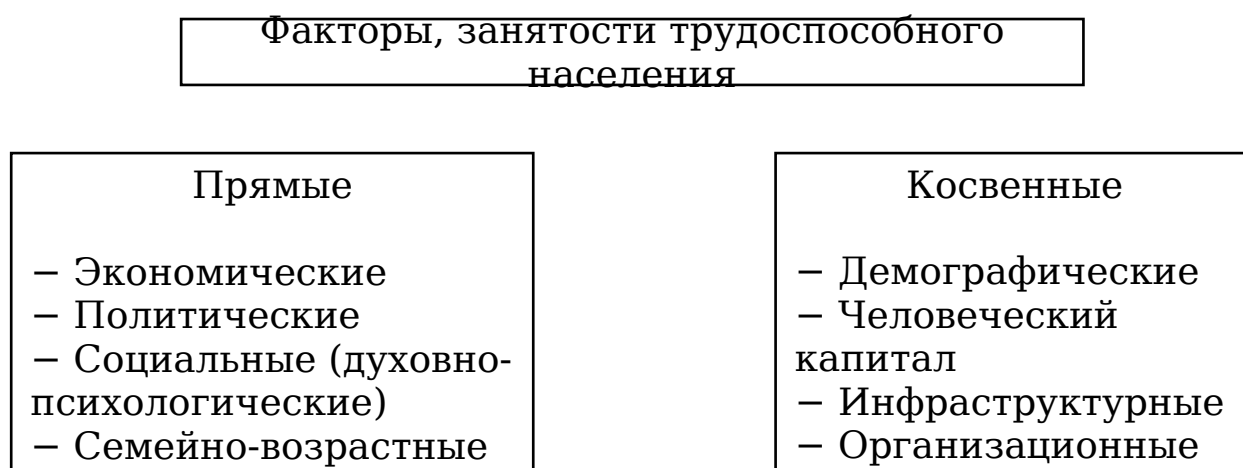


Рисунок 2.1 - Факторы занятости трудоспособного населения [51]

Прямые факторы оказывают колоссальное и достаточно заметное даже для простых обывателей влияние на структуру рынка труда.

Под экономическими факторами понимается совокупность финансово-хозяйственных обстоятельств, формирующих заинтересованность работников осуществлять свою трудовую деятельность в данном регионе. К таким обстоятельствам

относиться [52]:

- уровень заработных плат (для России актуальна проблема, когда в разных регионах страны оплата одинакового объема трудовых затрат существенно различается);

- региональная надбавка (влияет на увеличение размера главного экономического фактора – заработной платы);

- наличие рабочих мест;

- потребность в квалифицированных специалистах (имеется в виду наличие потребности в конкретных категориях специалистов);

- условия труда (длина трудового дня, оборудованное рабочее место, организация отдыха, обеда и т. д.);

- уровень жизни в регионе (уровень цен на товары и услуги в сравнении с уровнем заработных плат).

Рассматривать экономические факторы начнем с индекса потребительских цен, динамика изменения которого представлена в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Индекс потребительских цен на товары и услуги в среднем по России [53]

| Год | Индекс цен | К декабрю предыдущего года |
|------|------------|----------------------------|
| 1991 | 260,40 | 109,31 |
| 1992 | 2608,84 | 139,23 |
| 1993 | 939,90 | 120,59 |
| 1994 | 315,14 | 110,12 |
| 1995 | 231,30 | 107,31 |
| 1996 | 121,81 | 101,66 |
| 1997 | 111,03 | 100,88 |
| 1998 | 184,43 | 105,67 |
| 1999 | 136,53 | 102,65 |

| | | |
|------|--------|--------|
| 2000 | 120,18 | 101,55 |
| 2001 | 118,58 | 101,43 |
| 2002 | 115,06 | 101,18 |
| 2003 | 111,99 | 100,95 |
| 2004 | 111,73 | 100,93 |
| 2005 | 110,92 | 100,87 |

Продолжение таблицы 2.3

| Год | Индекс цен | К декабрю предыдущего года |
|------|------------|----------------------------|
| 2006 | 109,00 | 100,72 |
| 2007 | 111,87 | 100,94 |
| 2008 | 113,28 | 101,05 |
| 2009 | 108,80 | 100,71 |
| 2010 | 108,78 | 100,70 |
| 2011 | 106,10 | 100,50 |
| 2012 | 106,57 | 100,53 |
| 2013 | 106,47 | 100,52 |
| 2014 | 111,35 | 100,90 |
| 2015 | 112,91 | 101,02 |
| 2016 | 105,39 | 100,44 |
| 2017 | 102,51 | 100,21 |
| 2018 | 104,26 | 100,35 |
| 2019 | 102,07 | 100,52 |

Политические факторы тесно связаны с экономическими и социальными, так как оказывают существенное влияние на те и другие. Однако, как говорил профессор Китайской Академии Наук Сун Чэнминь, выступая на XXI международной научно - практической конференции - конкурсе студентов, аспирантов и молодых учёных «Интеллектуальный потенциал вузов - на развитие дальневосточного региона России и стран АТР», роль государства в рыночной экономике сильно преувеличена, так

как главным регулятором все же выступает сам рынок. В качестве примера профессор приводил пример Китая и Северной Кореи: в обеих странах применяется коммунистический политический режим, но в Китае это приводит к процветанию страны и росту производства и влияния на мировом рынке, а Северная Корея, применяющая тот же политический режим, приходит год от года в упадок.

Под социальными (духовно-психологическими) понимается, что на выбор рода деятельности отдельно взятого индивида большое влияние оказывает общество, как общество в целом так и ближайшее окружение. Основные социальные факторы:

- престижность и статусность;
- преемственность профессии (не редким является так называемое наследование профессии, когда дети идут по стопам родителей);
- самореализация (потребность в реализации амбиций и внутреннего потенциала);
- сплоченный коллектив (дружественная, командная атмосфера);
- потребность в получении или передачи жизненного опыта.

В последнее время на рынке труда стали иметь немалое влияние семейно-возрастные факторы. По причине увеличения безработицы все чаще отказывают работникам старше 30-35 лет. Матери-одиночки также не сильно котируются на бирже труда, так как их семейное положение предполагает частые отлучки от работы. Также по причине реализации государственной программы по улучшению демографического

положения в стране все чаще отказывают женщинам, предполагая, что те после недолгой отработки уйдут в декрет.

Переходя к косвенным факторам, в первую очередь следует упомянуть демографический фактор, который получил достаточно большую актуальность на российском рынке труда в последние годы. Под демографическим фактором понимаются количественные и качественные характеристики трудоспособного населения:

- концентрация населения в регионе;
- половозрастные характеристики трудоспособного населения;
- миграция населения;
- количество детей и т. д.

В последнее время особое внимание на Дальнем востоке стали уделять такому фактору как человеческий капитал, под которым понимается наличие на трудовом рынке следующих факторов:

- количество или в принципе наличие специалистов данного профиля;
- уровень образования населения;
- квалификация работников;
- желание и физическая возможность (обучаемость) повышать квалификацию у работника;
- культурная образованность;
- потенциал сотрудника (заложенные способности);
- мотивация к работе.

Под инфраструктурными факторами понимается состоятельность и уровень развитости региона. Так как помимо высокого уровня заработных плат работники, мигрирующие в

крупные города, ищут более высокого качества сервиса, благоустроенности города, доступность транспорта, рекреационных заведений.

Под организационными факторами понимается не только система работы в конкретной организации, но и система функционирования рынка труда в целом. Так, например, важным фактором является доступность и симметричность информации о наличии вакантных мест и уровне заработных плат. В последнее время в связи с нестабильностью в стране у молодежи стало популярным поступление на работу в государственные структуры. Для получения вакантного места необходимо пройти ряд вступительных испытаний, которые зачастую не полностью прозрачны. Таким образом, выявляется еще один достаточно важный фактор, формирующий благоприятный экономический климат в регионе – это отсутствие дополнительных барьеров на карьерном пути.

Можно отметить, что такой фактор, как демография относится к косвенным факторам, влияющим на рынок труда, но в число прямых факторов входит семейно-возрастной фактор, который по своей сути близок к демографическому фактору. Само по себе выделение семейно-возрастного фактора в число факторов прямого влияния обусловлено повышенными требованиями у рынка труда к этим критериям работников.

Все приведенные факторы в большей или меньшей степени подконтрольны обществу. Однако оказывать воздействие на эти группы факторов на правительственном уровне необходимо достаточно осторожно. Так, например, в последние годы на правительственном уровне пытались решить проблему с демографией. В качестве побочного эффекта возрос

уровень сексизма при приеме на работу. Это выражается в том, что девушке в половозрелом возрасте (особенно состоящей в браке) скорее всего откажут в трудоустройстве в частном секторе экономики. Такое решение работодателя продиктовано общей тенденцией у населения данной половозрастной категории заводить детей (как правило, несколько), а потом уходить в декретный отпуск на длительный срок. В течение первого года декретного отпуска работодатель вынужден платить своему сотруднику пособия по беременности и родам, не получая взамен выполнения работ. Помимо этого, когда такой сотрудник выйдет из декретного отпуска, его всему придется обучать заново. Так попытка решить демографическую проблему приводит к развитию сексизма на рынке труда, который продиктован экономическими факторами (желанием работодателя сократить свои издержки).

Также необходимо понимать, что все представленные на рисунке 1 факторы тесно взаимосвязаны между собой, вне зависимости от того прямые они или косвенные. Так, например, сложившаяся на Дальнем востоке демографическая ситуация, здесь имеется ввиду отток трудоспособного и зачастую молодого населения, обусловлено экономическими факторами:

- низкий уровень заработных плат;
- высокие цены;
- низкий уровень прожиточного минимума.

Помимо экономического фактора, здесь безусловно прослеживается влияние инфраструктурного фактора – желание, особенно у молодежи, жить в большом, благоустроенном городе с широкой сферой развлечений [54].

Продолжая тему миграции в Приморском крае, проанализируем статистические данные, представленные в таблице 2.4. Как видно из таблицы 2.4, только в одном году (в 2011) количество покинувших край превысило количество приехавших. Если обращать внимание только на количественный признак прибытия и выбытия населения Приморского края, то ситуация не столь критична, однако если обратить внимание на качественные характеристики, то заметна негативная тенденция утечки высококвалифицированных кадров и замена их неквалифицированной рабочей силой из бывших советских республик, по мнению профессора Владивостокского государственного университета экономики и сервиса Латкина А. П.

Таблица 2.4 - Движение населения в Приморском крае [55]

| Год | Прибывшие | Выбывшие | Разница между 2 и 3 столбцами | Соотношение между 2 и 3 столбцами |
|------|-----------|----------|-------------------------------|-----------------------------------|
| 2000 | 43587 | 39332 | 4255 | 1,11 |
| 2001 | 38479 | 31186 | 7293 | 1,23 |
| 2002 | 38350 | 32857 | 5493 | 1,17 |
| 2003 | 37606 | 31869 | 5737 | 1,18 |
| 2004 | 33647 | 28432 | 5215 | 1,18 |
| 2005 | 29391 | 24784 | 4607 | 1,19 |
| 2006 | 30897 | 26402 | 4495 | 1,17 |
| 2007 | 30944 | 27520 | 3424 | 1,12 |
| 2008 | 30538 | 29617 | 921 | 1,03 |
| 2009 | 26930 | 24881 | 2049 | 1,08 |
| 2010 | 31358 | 24327 | 7031 | 1,29 |
| 2011 | 58379 | 59462 | -1083 | 0,98 |

| | | | | |
|------|-------|-------|------|------|
| 2012 | 74770 | 73666 | 1104 | 1,01 |
| 2013 | 79834 | 72695 | 7139 | 1,10 |
| 2014 | 79415 | 75467 | 3948 | 1,05 |
| 2015 | 80149 | 77358 | 2791 | 1,04 |
| 2016 | 80267 | 77058 | 3209 | 1,04 |
| 2017 | 81210 | 75619 | 5591 | 1,07 |
| 2018 | 82567 | 77913 | 4654 | 1,06 |

Справедливости ради следует отметить, что проблема миграции населения присуща не только Дальнему востоку, но и России в целом, основной причиной, побуждающей россиян покинуть страну является нестабильная политико-экономическая ситуация в стране, вызванная по большей части санкциями против России, кризисом, связанным с падением цен на рубль, увеличивающимся уровнем безработицы и уровнем инфляции. Статистика миграции россиян из страны представлена в таблице 2.5.

Таблица 2.5 - Движение населения в России [54]

| Год | Прибывшие, всего | Выбывшие, всего | Разница между 2 и 3 столбцами | Соотношение между 2 и 3 столбцами |
|------|------------------|-----------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| 2010 | 2102304 | 1944226 | 158078 | 1,08 |
| 2011 | 3415055 | 3095294 | 319761 | 1,10 |
| 2012 | 4196143 | 3901213 | 294930 | 1,08 |
| 2013 | 4496861 | 4201002 | 295859 | 1,07 |
| 2014 | 4663427 | 4363437 | 299990 | 1,07 |
| 2015 | 4734523 | 4489139 | 245384 | 1,05 |
| 2016 | 4706411 | 4444463 | 261948 | 1,06 |
| 2017 | 4773500 | 4561622 | 211878 | 1,05 |

Анализируя данные таблицы 2.5, заметна та же тенденция что и в таблице 2.3: прибывшего населения больше, чем

покинувшего страну, однако приезжее население – это в большинстве своем граждане бывших советских республик, которые приехали сюда на постоянное место жительства или на заработки.

Сложившаяся тенденция имеет больше отрицательных моментов, чем положительных. В том случае если граждане из бывших советских республик приезжают в Россию на постоянное место жительства, в большинстве своем они стремятся сохранить свои культурные традиции и обычаи, которые исторически служили предметом разногласий, в результате чего происходит культурная конфронтация между приехавшими гражданами бывших советских республик и россиянами. В случае если упомянутые граждане прибыли в Россию на заработки, то это наносит вред российской экономике. Так как приехавшая рабочая сила получает в качестве вознаграждения за труд оплату в рублях, а затем вынуждена менять ее на доллары и отправлять на родину. Когда подобного рода сделки совершает малое количество приезжих, это не нанесет существенного урона экономике страны. Но когда подобные операции совершает большое количество гастарбайтеров, то это приводит к превышению предложения над спросом на рубль и дальнейшим снижением его стоимости. Помимо множества факторов, приведших к кризису 2014-2015 года в России, механизм описанный выше также оказал существенную роль в сложившейся экономической ситуации.

Отсутствие возможности нормально работать и зарабатывать в настоящее время берет свое начало в 90-х годах прошлого века, когда после распада СССР Россия перешла от

командной экономики к рыночной. Данный переход протекал в условиях нестабильности в стране как экономической, так и в первую очередь социально-правовой. В результате криминализации общества и несостоятельности судебно-правовой системы у народа появилось недоверие к власти, которое продолжает сохраняться и по сей день, о чем и свидетельствует сложившаяся вокруг деятельности СЗГ ситуация (нежелание СЗГ легализоваться и поддерживать бюджет страны путем уплаты налогов). Таким образом, можно выявить еще один значительный фактор занятости населения – это менталитет.

При нынешней обстановке на рынке труда менталитет большинства граждан можно описать следующим образом: с одной стороны, многие граждане относятся к уплате налогов не как к своей обязанности перед обществом и государством, благодаря которой государство осуществляет свое функционирование и в конечном счете обеспечивает налогоплательщика необходимыми благами, а как к попытке государства насильно изъять часть честно заработанных средств, с другой – демократическое мышление, выражающиеся в наличии у правительства большого перечня обязанностей перед гражданами, при сравнительно маленьком перечне обязанностей у самих граждан.

В свою очередь в рядах управленцев также сформировался свой менталитет, выражающийся в создании видимости хорошей экономической ситуации в ущерб экономического благополучия и удобства граждан. Ярким примером является голод (1932—1933) при том что в этот же период зарубеж было экспортировано 51,8 млн центнеров пшеницы, чтобы улучшить

свои позиции на мировом рынке по этому показателю [56].

Отношения между гражданином и правительством в таком ключе строиться не должны. Государство – это целостный механизм, предполагающий наличие взаимных обязанностей как у правительства, так и у граждан.

В свою очередь причина такого отношения к гражданам страны видится в историческом укладе взаимоотношений в обществе – крепостничестве – существовавшая система правоотношений, вытекавших из зависимости земледельца-крестьянина от помещика, владельца земли, населяемой и обрабатываемой крестьянином, официально подтверждено Соборным уложением от 1649 года, отменено 19 февраля 1861 года. Это был период в истории России, когда свободные граждане страны были превращены в рабов, лишены право на имущество и на распоряжение собственной свободой и жизнью [57].

Некоторое время спустя в истории России был схожий период (1917 -1991 гг.) – коммунистический строй, в это время граждане также лишились права собственности, только в более лояльной мере, чем при крепостничестве (личные вещи имевшие малую ценность все-таки оставались в пользовании граждан). И хоть официального закона делающего из свободного гражданина раба не было издано, большое количество людей под тем или иным предлогом лишились своей свободы, содержались и вынуждены были работать в лагерях в нечеловеческих условиях. Поднять экономику в постреволюционной стране пытались в 20-30х годах прошлого столетия (Столыпинские реформы), однако у тех кому удалось нажить определенный капитал, он насильно изымался, это

процесс назывался раскулачиванием [58].

Таким образом, немаловажным фактором, оказывающим влияние на рынок труда и взаимоотношения между его субъектами, является исторический фактор. Влияния этого фактора на рынок труда и организацию работы в компаниях прослеживается и по сей день: использование труда студентов по благоустройству университета, поступивших в вуз без оплаты их труда.

В целом трудовой климат в Приморском крае на данный момент не особо привлекателен.

Согласно статистическим данным из приложения Г, среднемесячная заработная плата в Приморском крае в 2018 году составляла 42074 рубля 53 копейки. Проблема заключается в том, что в данном регионе существует большой разброс у населения в доходах: 3 % от всего населения имеют доходы свыше ста тысяч рублей в месяц, а большая часть населения имеет средние доходы в пределах от восемнадцати тысяч рублей до двадцати двух тысяч рублей в месяц.

Понять насколько комфортные условия проживания в Приморском крае с финансовой точки зрения можно сравнив среднемесячную заработную плату с уровнем цен, которые представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6 - Стоимость и изменение стоимости условного (минимального) набора продуктов питания, по наблюдаемым городам на конец месяца в апреле 2019 [59]

В рублях

| Регион | Стоимость минимального набора продуктов питания, | Изменение стоимости набора, в % | |
|--------|--|---------------------------------|--------------|
| | | к | |
| | | ноябрю 2018 | декабрю 2018 |
| | | | |

| | | | |
|-----------------|---------|-------|-------|
| Приморский край | 5363.70 | 101.0 | 103.2 |
| Владивосток | 5637.53 | 100.9 | 103.2 |
| Находка | 5573.08 | 102.1 | 103.3 |
| Уссурийск | 4948.05 | 101.0 | 103.6 |
| Спасск-Дальний | 4916.34 | 100.4 | 102.7 |

Следует оговориться, что Стоимость минимального набора продуктов питания в апреле 2019 составлена не по ценам на продукты, действующим в регионе, а по единым среднероссийским нормам потребления, на месяц на одного человека, которые гораздо ниже реальных цен на продукты и не отражают реального положения вещей. При этом если сравнивать величину прожиточного минимума за тот же за 1 квартал 2019 года, представленную в таблице 2.7, в столице Приморского края – Владивостоке – и в столице России – Москве, то эти суммы существенно разнятся. Понятно, что эта разница возникает в результате различий региональных, которые влияют на качество жизни в различных частях страны. Таблица 2.7 – Сравнение величины прожиточного минимума во Владивостоке и Москве в 2020 году [60]

| Величина прожиточного минимума | Во Владивостоке | В Москве |
|---|-----------------|----------|
| на душу населения руб./мес. | 13 628 | 17 329 |
| для трудоспособного населения руб./мес. | 14 422 | 19 797 |
| для пенсионеров руб./мес. | 10 984 | 12 253 |
| для детей руб./мес. | 15 003 | 14 889 |

Положительным моментом во всей этой ситуации является то, что данная проблема давно была замечена на правительственном уровне и был предпринят ряд мер, призванный сократить отток населения из региона. Так, например, в соответствии с распоряжением Правительства

Российской Федерации от 2 сентября 2015 г. № 1713-р на территории Дальнего востока было создано Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем востоке (далее АРЧК ДВ), основной миссией которого является привлечение население на Дальний восток на постоянное проживание, что в дальнейшем должно сделать миграционный поток в регионе положительным. Направления деятельности у АРЧК ДВ [61]:

- кадровое обеспечение экономики Дальнего востока;
- демографическое и миграционное развитие региона;
- территориальное развитие программа «Дальневосточный гектар»;
- развитие системы образования и продвижение социальных проектов;
- продвижение Дальнего востока как места для работы и жизни.

Исходя из приведенных целей можно сделать вывод о том, создание такой структуры на территории Дальнего востока говорит о бедственном демографическом положении в регионе.

Касательно программы «Дальневосточный гектар» уже ясно, что ее реализация претерпевает крах. Причинами провала видятся следующие причины:

- эти участки выдаются в частях ДВ, которые начисто лишены всяческой инфраструктуры. По поводу этого было заявлено, что за счет государственного бюджета дороги проводиться к отдельным участкам не будут. Однако если граждане подадут коллективное прошение о прокладке дороги к их участкам, то, возможно, этот вопрос будет обдуман.

- предприниматель может оформить этот участок в собственность только спустя семь лет и не имеет право его

продавать не гражданам РФ, а самое главное государство оставляет за собой право прекратить договор безвозмездного пользования.

С точки зрения граждан это трактуется, как то, что они возьмут участок, полностью лишенный всяческой инфраструктуры, разработают его, вложив свои средства и силы, а потом их оттуда выгонят.

Все вышесказанное дает возможность сделать выводы о том, что в Приморском крае неблагоприятный трудовой климат, выраженный в низком уровне заработных плат, высокой стоимости потребительской корзины, тяжелыми жилищными условиями (сложности с приобретением первой жилплощади), слаборазвитой инфраструктуры, малой перспективности карьерного роста. Все эти факторы в совокупности побуждают большинство жителей Дальнего Востока мигрировать либо за рубеж, либо в более благополучные города России. Те же граждане, которые не имеют возможности уехать или остаются на территории Приморского края по иным причинам, вынуждены выживать в суровых экономических условиях.

2.2 Нормативно-правовые инструменты государственного регулирования деятельности самозанятых граждан в РФ и Приморском крае

Прежде чем предлагать способы регулирования рынка СЗГ в пределах Приморского края, необходимо разобраться в том, что уже сделано на сегодняшний день по данному вопросу.

Учитывая, тот факт, что для Приморского края проблема неформальной занятости попала в поле зрения компетентных органов достаточно недавно, ознакомиться и проанализировать

результаты деятельности по снижению уровня неформальной занятости – затруднительно. Однако существует возможность рассмотреть и проанализировать планирующийся комплекс мероприятий, призванный решить обозначенную проблему в крае, на 2019 год.

План работы межведомственной рабочей группы по снижению неформальной занятости населения на территории города Владивостока на 2019 год включал в себя следующие этапы [62]:

- выявление сфер экономики, видов экономической деятельности, для которых наиболее характерна низкая формализованность трудовых отношений;

- проведение мониторинга состояния уплаты страховых взносов хозяйствующими субъектами, с целью выявления фактов отсутствия либо неполноты перечислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- выявление хозяйствующих субъектов, использующих в своей деятельности схемы ухода от уплаты НДФЛ;

- выявление лиц, осуществляющих свою предпринимательскую деятельность не законно (без регистрации и без сдачи деклараций о доходах в налоговый орган);

- проведение анализа зарегистрированных индивидуальных предпринимателей: составления перечня ИП, осуществляющих свою деятельность, с последующим анализом их деятельности согласно представленным налоговым декларациям на предмет осуществления деятельности и привлечения наемных работников, направление полученного перечня ИП в Филиал № 3 ГУ – Приморское региональное

отделение Фонда социального страхования РФ;

- проведение на основании полученных от Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы № 12 по Приморскому краю сведений анализа полноты постановки на учет ИП в качестве работодателей, указанных в предыдущем пункте настоящего Плана, с направлением в межведомственную рабочую группу по снижению неформальной занятости населения, легализации «серой» заработной платы и повышению собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды списка ИП, использующих труд наемных работников (по данным налогового органа) но не зарегистрированных в качестве работодателей в системе Фонда социального страхования РФ;

- организация взаимодействия государственных органов с целью выявления хозяйствующих субъектов, выплачивающих заработную плату ниже минимального размера оплаты труда;

- организация взаимодействия членов рабочей группы с руководителями организаций всех организационно-правовых форм по обеспечению прав граждан предпенсионного возраста, высвобождаемых из указанных организаций и проведение превентивных мероприятий по содействию занятости данных граждан, а также осуществление мониторинга высвобождения предпенсионеров с целью получения информации: о возможности дальнейшего их трудоустройства в этой же организации, о необходимости предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения;

- проведение оперативно-профилактических рейдовых мероприятий, направленных на предупреждение и пресечение

административных правонарушений в сфере миграционного законодательства, в том числе в сфере предпринимательской деятельности, где возможны нелегальные трудовые отношения;

- информационный обмен сведениями о физических лицах, не имеющих соответствующей государственной регистрации в качестве ИП, привлеченных к административной ответственности за нарушение правил перевозок пассажиров;

- оказание в пределах представленных полномочий методической помощи, проведение разъяснительной работы с работниками и работодателями по вопросам соблюдения трудового законодательства в части оформления трудовых отношений и оплаты труда;

- информирование хозяйствующих субъектов, использующих труд наемных работников, применяющих «серые» схемы и расчеты в наличной форме при оплате труда, уклоняющихся от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, Фонд страхования РФ об ответственности, предусмотренной законодательством РФ;

- заслушивание на заседаниях межведомственной комиссии по налоговой и социальной политике руководителей хозяйствующих субъектов, допустивших образование задолженности по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды, выплачивающих заработную плату ниже установленного минимума оплаты труда, а также работники которых обратились за назначением мер социальной поддержки и предоставили документы о заработной плате ниже минимального размера оплаты труда;

- заслушивание на заседаниях межрайонных комиссий по налоговой и социальной политике при административно-

территориальных управлениях Приморского края руководителей, использующих труд наемных работников без оформления трудовых отношений, в том числе подменяющих трудовые отношения гражданско-правовыми;

- проведение совместных мероприятий в отношении плательщиков, обладающих признаками осуществления предпринимательской деятельности с нарушением трудового и налогового законодательства по выявлению фактов неформальной занятости в организациях и у ИП, осуществляющих деятельность, путем проведения опроса граждан и сбора данных о работодателях, у которых граждане работают без оформления трудовых отношений, с последующей работой с указанными работодателями по устранению и выяснению фактов неформальной занятости;

- выявление фактов неформальной занятости населения (незаключение трудовых договоров), выплаты «серой» заработной платы в ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий с принятием соответствующих мер реагирования и направлением информации о количестве выявленных неформальных трудовых отношений и заключенных впоследствии договоров в разрезе работодателей (с указанием их юридических адресов и ИНН) в межрайонные рабочие группы по снижению неформальной занятости населения, легализации «серой» заработной платы и повышению собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды;

- проведение совместных проверок с органами государственного контроля (надзора) в пределах установленных полномочий по вопросам нарушения трудовых прав работников: выплаты заработной платы ниже

минимального размера оплаты труда, неформальной занятости, заработной плате «в конверте»;

- проведение разъяснительной работы с предпринимательским сообществом по вопросам легализации трудовых отношений, а также необходимости доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда;

- проведение на базе МКУ «Центр предпринимательства» при участии сотрудников Прокуратуры семинаров, направленных на повышение правовой грамотности в сфере трудового и налогового законодательства РФ руководителей организаций всех организационно-правовых форм, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

- мониторинг уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды при обращении субъектов малого и среднего предпринимательства за оказанием финансовой поддержки в рамках реализации мероприятий муниципальной программы «Развитие малого и среднего предпринимательства на 2014 – 2020 годы»;

- направление в Государственную инспекцию труда списков страхователей – работодателей, выплачивающих заработную плату в размере ниже минимального размера оплаты труда, а также подменяющих трудовые отношения гражданско-правовыми;

- проведение месячников по легализации трудовых отношений, включающих проведение следующих мероприятий: выдача памяток работникам по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы, выдача работодателям памяток о мерах административной ответственности работодателей за нарушение норм трудового

законодательства, в том числе, в части неоформления (либо ненадлежащего оформления) трудовых отношений с работником, размещение на официальных сайтах органов исполнительной власти, территориальных органов исполнительной власти анкет (формализованных интервью), с целью выявления работодателей нарушающих нормы трудового законодательства, организация работы телефонов «горячей линии»;

- проведения информационно-разъяснительной работы о преимуществах выплаты официальной заработной платы и оформления трудовых отношений, с освещением мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости населения и легализации «серой» заработной платы, проводимых членами межведомственной рабочей группы по снижению неформальной занятости населения, легализации «серой» заработной платы и повышению собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды, по средствам организации «круглого стола», интервью, выступления на радио;

- оказание содействия в создании новых рабочих мест путем предоставления субсидий субъектам малого предпринимательства, производящих и реализующих товары (работы, услуги) с целью возмещения затрат, связанных с регистрацией юридического лица, ИП, началом предпринимательской деятельности в соответствии с мероприятиями муниципальной программы «Развитие малого и среднего предпринимательства на 2014 - 2020 годы»;

- осуществление ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права в порядке и на условиях определяемых Законом Приморского края от 07.11.2014 № 491-КЗ «О порядке и условиях осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права»;

- организация работы по выявлению и анализу причин длительной безработицы граждан, состоящих на учете в центрах занятости;

- усиление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства работодателями, у которых созданы первичные профсоюзные организации;

- формирование перечня из тех организаций с «нулевой отчетностью», по которым в налоговых органах имеется «ненулевая» отчетность по НДФЛ;

Проанализировав перечень мероприятий в отношении НЗГ и их работодателей можно сделать выводы о том, что данный перечень мероприятий носит относительно мирный характер налаживания трудовых отношений между работодателями и сотрудниками. Очевидно, что как НЗГ, так и их работодатели были информированы о том, что нарушают трудовое законодательство (нормативная информация по этому вопросу всегда была в открытом доступе), не оформляя трудового договора, как следствие у проверяющих есть все основания для передачи результатов проверки в прокуратуру для возбуждения уголовного дела по этому вопросу. Однако, как мы видим, мероприятия по борьбе с неформальной занятостью по большей части носят разъяснительный, а не карательный характер. Причины «мягкой» политики в отношении НЗГ и

организаций, принявших их на работу, можно предположить, кроются в необходимости делать трудовые отношения в регионе законными и цивилизованными, не нанося вреда малому и среднему бизнесу.

Если провести мысленный эксперимент и представить, что в отношении НЗГ и их работодателей будут применены карательные меры в виде возбуждения уголовного дела при обнаружении факта нарушения трудового кодекса, то, скорее всего, это приведет к нежелательным последствиям для экономики региона и национальной экономики в целом. Если проанализировать вакансии на популярных интернет-биржах труда, таких как Farpost, Avito, HeadHunter, то можно отметить, что официальное трудоустройство предлагает небольшое количество работодателей. На основании этого можно сделать вывод о том, что большинство работодателей осознанно нарушают трудовое законодательство и если к нарушителям применять карательные меры, то более половины руководителей предприятий малого и среднего бизнеса окажутся под следствием. Это может привести к двум вариантам развития событий. Во-первых, существенно снизится количество предприятий представителей малого и среднего предпринимательства, что в свою очередь приведет к снижению торгового оборота в регионе, повышению уровня безработицы, снижению налоговых поступлений в бюджет региона. Во-вторых, учитывая существующий уровень недоверия к власти (митинги и демонстрации последних лет в различных городах России), жесткие карательные меры в отношении работодателей, нарушающих трудовое законодательство, могут привести к очередной волне

народного недовольства, которое при худшем исходе ситуации может вылиться в революцию.

Так же следует отметить, что данный комплекс мер предполагает увеличить уровень активности самих НЗГ, путем прохождения анкеты социального опроса. В этом мероприятии видится комплексный подход к решению обозначенной проблемы, так как отчасти развитию неформальных трудовых отношений способствовали и сами НЗГ, соглашаясь работать без заключения трудового договора.

Как было видно из исторической справки, понятие СЗГ появилось достаточно давно, а такой масштаб явление получило в конце прошлого века в США и Европе, и, примерно, в начале этого века в России. Как следствие, уже сформировались определенные тенденции рынка фрилансеров в России, о которых говорилось в первой главе. При этом хочется обратить внимание на то, что действующий на данный момент закон (№ 422), регулирующий деятельность СЗГ в РФ действует только на территории 4 субъектов России и является экспериментом, рассчитанным на 10 лет (до 2028 года). Логичным итогом вышесказанного является то, что СЗГ на большей территории России остаются без какого-либо регулирования их деятельности. Это приводит к тому, что сознательная часть СЗГ вынуждена регистрироваться либо как индивидуальные предприниматели, либо со своих доходов платить 13 % НДФЛ, как это предусмотрено относительно физических лиц. Разумеется, не тот не другой налоговый статус не подходит СЗГ, так как при их использовании не учитываются особенности деятельности СЗГ. Несознательная часть СЗГ (таких большинство) налогов не платит, что снижает

существенным образом количество налоговых поступлений в бюджет страны. Таким образом, 10 это слишком долго для такого эксперимента, так как законодательное регулирование этой сферы деятельности на законодательном уровне необходимо на территории всей страны. Помимо этого, существует вероятность того, что результаты эксперимента, полученные по результатам работы в обозначенных 4 регионах, будут неполноценно отражать картину по стране в целом, так как в дальнейшем может выясниться, что у некоторых регионов есть ряд своих особенностей, которые ранее не наблюдались на территории проведения эксперимента [2].

Как было неоднократно упомянуто, СЗГ – это сравнительно новая в российском законодательстве категория субъектов, как следствие возникают вопросы каким образом организациям оформлять свои взаимоотношения с СЗГ.

Учитывая специфику деятельности категории СЗГ трудового договора с ними заключать не нужно, однако и маскировать отношения с сотрудником организации отношениями с СЗГ также не стоит по причинам, описанным выше. Однако в законодательстве не существует четкой грани, после преодоления которой, следует зачислить СЗГ в штат сотрудников. В целом структура регламентирующих документов, которыми должен руководствоваться работодатель (заказчик) при работе с СЗГ представлена в таблице 2.8 [2,45-46, 63-64].

Таблица 2.8 - Система нормативно-правового регулирования деятельности СЗГ

| Название НПА | Описание |
|--------------|----------|
|--------------|----------|

| Федеральный уровень | |
|--|--|
| Федеральный закон № 422-ФЗ от 27.11.2018 "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)" | Введен новый налоговый режим НПД на территории четырех субъектов РФ, который носит экспериментальный характер. Закон направлен на борьбу с неформальной занятостью |
| Дополнение от 15.12.2019 № 428-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон № 422. | Зона действия ФЗ расширилась на еще 19 субъектов РФ |
| Дополнение от 1 апреля 2020 г. № 101-ФЗ О внесении изменений в статью 1 Федерального закона № 422 | Зона действия расширилась на территорию всей России |
| Методические рекомендации | |
| Официальных документов, призванных разъяснить тонкости оформления и учета работы с СЗГ не вышло | Эту функцию взяли на себя справочно-правовые системы, которые опубликовали статьи на своих ресурсах |
| Региональный уровень | |
| Письмо Минфина РФ от 01.02.2019 № 03-11-11/5884 | Данный закон не дает права работодателем уменьшить долю отчислений по социальному обеспечению и налогам путем перевода сотрудников с трудового договора на НПД |

Продолжение таблицы 2.8

| Название НПА | Описание |
|--|---|
| Письмо ФНС РФ от 20.02.2019 N СД-4-3/2899@ "О применении налога на профессиональный доход" | Говориться о возможности обойтись устной договоренностью с СЗГ в том случае если услуга оказывается на месте, в этом случае чек, выписанный СЗГ, является документальным подтверждением факта сделки. В том случае если ИП, с которым сотрудничала организация, перешел на НПД то нет необходимости перезаключать с ним договор, при условии что смена налогового режима не скажется существенно на условиях договора. Здесь же говориться о том, что если СЗГ исчерпал свой лимит по доходу, |

| | |
|---|---|
| | то организация должна удерживать НДФЛ и страховые взносы с этих доходов |
| 22 мая Госдума приняла Федеральный закон с изменениями в отдельные законодательные акты РФ в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения коронавируса. | Уже упоминалось, что в связи с эпидемией коронавирусной инфекции, государство оказывает поддержку СЗГ в виде возврата уже уплаченных в 2019 году налогов и послабления по уплате налогов в 2020 году |
| Стандарты экономического субъекта | |
| Учетная политика конкретной организации | Определяет порядок работы с СЗГ в конкретном хозяйствующем субъекте. Предлагается оговорить, что компания-заказчик освобождается от обязанности по уплате налогов и взносов (можно сделать ссылку на п. 8 ст. 2 Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ) |

На основании документов, призванных регулировать взаимоотношения с СЗГ на региональном уровне можно сделать вывод о том, что государство пытается отделить СЗГ от сотрудников организации и не допустить использования нового закона с целью уклонения от налогов. Таким образом, видно, что вследствие экспериментального характера закона, методические рекомендации на законодательном уровне не разрабатывались. Это не может не вызывать вопросы практического характера касательно оформления и учета работы с СЗГ. Учитывая, тот факт, что СЗГ по своей сути присущи черты как ИП, так и работников организации, рекомендации которые даются на справочно-нормативных порталах по работе с СЗГ.

2.3 Проблемные аспекты сотрудничества организаций с самозанятыми гражданами

Перейдем к бухгалтерской составляющей вопроса. Для

расчетов с персоналом компании используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Но как уже говорилось ранее СЗГ не станет сотрудником предприятия, если с ним не будет заключен трудовой договор, предполагающий выполнение определенного вида работ и соблюдение внутреннего распорядка организации. Если отношения с СЗГ под это описание не подпадают, то этим счетом лучше не пользоваться [65].

Предлагается использовать один из следующих счетов: 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 3 «Расчеты по причитающимся дивидендам и другим доходам» и 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», как показано в таблице 2.9 [65].

Таблица 2.9 – Операции по взаиморасчетам с СЗГ [65]

| Содержание операции | Проводка | |
|--|--------------------------------|------------|
| | Дебет | Кредит |
| Начислена оплата СЗГ за выполненную работу | 20, 23, 25, 26, 44, 08 и т. д. | 60, (76,3) |
| Перечислена оплата СЗГ | 60, (76,3) | 51 (50) |
| Причинен ущерб имуществу организации СЗГ | 94 | 01, 08 |
| Сумма ущерба отнесена на виновное лицо | 60, (76,3) | 94 |
| Сумма ущерба возмещена СЗГ организации | 51, (50) | 60, (76,3) |
| Здоровью СЗГ был нанесен вред во время выполнения работ | 91,2 | 60, (76,3) |
| Организация выплатила СЗГ лечение травм, полученных при выполнении работ | 60, (76,3) | 51, (50) |

Как видно из таблицы 2.9, работодателю не надо не платить НДФЛ за СЗГ, ни начислять страховые взносы, ни

удерживать алименты и иные обязательные удержания. Разница видна в порядке возмещения ущерба на производстве, причиненного здоровью работника. Так, для аналогичных расчетов с работником организации, проводка, отражающая причинение вреда здоровью работника выглядит так: Дт 69 – Кт 70. Это связано с тем, что подобная ситуация была продумана законодательно, и работодатель отчислял в фонд по травматизму от 0,2 % до 5 % от заработной платы работника. В законодательстве призванном регулировать взаимоотношения с СЗГ (ФЗ № 422) не оговариваются социальные гарантии для СЗГ, и касается это не только травм полученных при выполнении работ, но также и больничного, и выходного пособия. А самое главное, что в случае виртуального взаимодействия СЗГ и его заказчика, существует большая вероятность выполнить заказ для недобросовестного заказчика, который после получения работ, исчезнет и не оплатит работу СЗГ. На данный момент законодательно эта проблема не решена, страхование от подобных случаев предоставляет платформа, на которой взаимодействуют СЗГ и его заказчик, правда услуга эта далеко не бесплатная и называется она – безопасная сделка.

Касательно проблем налогового учета СЗГ, необходимо отметить достаточно большой уровень ответственности и свободы, который предоставляется СЗГ в части признания своих доходов. В законе (№ 422-ФЗ) описывается, что при работе с клиентом СЗГ должен через приложение, разработанное ФНС России, выписать своему клиенту чек, который автоматически будет отослан в ФНС по средствам электронной связи. Иными словами правильность указанных

сумм дохода и указание таковых в принципе находятся на совести СЗГ (речь идет о наличных расчетах) [2].

О результатах предоставления СЗГ чрезмерной свободы в признании своих доходов при общем настроении недоверия к власти высказалась профессор МГУ, экономико-географ, директор региональной программы независимого института социальной политики Натальи Зубаревич в программе «особое мнение»: «инструмент был неплох. Проблема не в этом. Сейчас этот налог — 3-4% (для физлиц — 4%, для ИП и юрлиц — 6% — прим. Uralweb). А не будет нефтяной ренты? Государство ж на них навалится! Основная проблема — недоверие государству. Вторая связанная с этим проблема — использование этого инструмента работодателями с целью сократить число штатных сотрудников, за которых приходится платить налоги» [66].

Иными словами, на данный момент в числе легализовавшихся СЗГ большая доля работников коммерческих (в большей степени) структур, которым начальство посоветовало уволиться с официальной работы, где работодатель платил за них 13 % НДФЛ и 30,2 % страховых взносов, и перейти на режим, где работник будет платить от 4 % до 6 % самостоятельно. Таким образом, различные государственные структуры (ФНС и страховые фонды) суммарно недосчитаются 37,2 % - 39,2 % обязательных платежей с каждого ложно легализовавшегося гражданина. Если верить Натальи Зубаревич, то за последний (2019) год, после введения в действия ФЗ № 422 количество СЗГ увеличилось с 2 тысяч человек до 250 тысяч. Помимо этого, необходимо отметить, что подобное снижение по поступлению НДФЛ и страховых взносов распределиться по РФ

неравномерно, а будет прослеживаться только в четырех субъектах РФ, которые первыми приняли участие в эксперименте по легализации СЗГ [66].

Способ борьбы с этой проблемой (во всяком случае с большей ее частью) видится в анализе поведения каждого легализовавшегося СЗГ. В первую очередь интерес должны вызывать СЗГ, которые ранее имели официальное место работы и являлись плательщиками НДФЛ. Далее остается только сверить наименование и реквизиты бывшего работодателя и, соответственно, налогового агента по НДФЛ у новоиспеченного СЗГ и заказчика, которому оказывает услуги СЗГ в данный момент времени. И в том случае если бывший работодатель СЗГ и заказчик его работ окажутся одним и тем же лицом, у ФНС появляется повод для проведения налоговой проверки, в результате которой, скорее всего выяснится, что СЗГ имеет рабочий режим и график, выполняет большую часть своих работ (или всю работу) лишь для одного заказчика и выполняет работы по нескольким проектам, иными словами существуют все требования для заключения с СЗГ трудового договора.

Проанализировав ФЗ № 422, можно отметить, что, не смотря на схожесть СЗГ и граждан РФ в особенностях осуществления своей деятельности (необходимости отдыхать, вероятности получить травму и заболевание, изнашиваемость организма и сокращение трудовой активности в более пожилом возрасте), в законе нет пояснений каким образом будут охраняться и гарантироваться СЗГ право на отпуск, больничный и пенсию. Также для осуществления своей деятельности СЗГ также необходимо самостоятельно закупать необходимые для работы материалы и оборудование, которые

могут быть дорогостоящими. При этом СЗГ предлагается оплачивать налоги исключительно с величины дохода. Целесообразнее было бы предложить СЗГ выбор, как у ИП, которые могут на УСНО выбирать объектом налогообложения либо доходы, либо доходы, уменьшенные на величину расходов. Из положительного в анализируемом законе, можно заметить самые низкие налоговые ставки, по которым облагается доход СЗГ по сравнению с гражданами РФ и ИП. Однако, ранее СЗГ вообще не платили никаких налогов с величины своего дохода и вычислить такой доход для ФНС было достаточно сложной задачей по причине непостоянности денежных поступлений, их сравнительно малой величины и наличных взаиморасчетов с заказчиками [2].

В случае если нет необходимости заключать трудовой договор с СЗГ, руководствуясь трудовым кодексом, необходимо работать в соответствии с нормами гражданского кодекса, а именно заключать договор об оказании услуг (выполнении работ).

Рассмотрим возможные виды договоров, которые могут быть заключены между организацией и СЗГ, регламентируемые главами 37, 38, 40, 41, 49, 53 Гражданского Кодекса РФ [67-73]:

- договор возмездного оказания услуг. Исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги [63];

- договор подряда. Одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а

заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. К отдельным видам договора подряда (бытовой подряд, строительный подряд, подряд на выполнение проектных и изыскательских работ, подрядные работы для государственных нужд) положения, предусмотренные настоящим параграфом, применяются, если иное не установлено правилами настоящего Кодекса об этих видах договоров;

- договор на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ. Исполнитель обязуется провести обусловленные техническим заданием заказчика научные исследования, а по договору на выполнение опытно-конструкторских и технологических работ - разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее;

- договор перевозки груза. Перевозчик обязуется доставить вверенный ему отправителем груз в пункт назначения и выдать его управомоченному на получение груза лицу (получателю), а отправитель обязуется уплатить за перевозку груза установленную плату. Такой договор подтверждается составлением и выдачей отправителю груза транспортной накладной (коносамента или иного документа на груз;

- договор транспортной экспедиции. Одна сторона (экспедитор) обязуется за вознаграждение и за счет другой стороны (клиента-грузоотправителя или грузополучателя) выполнить или организовать выполнение определенных договором экспедиции услуг, связанных с перевозкой груза;

- договор поручения. Одна сторона (поверенный) обязуется

совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия. Права и обязанности по сделке, совершенной поверенным, возникают непосредственно у доверителя;

- договор доверительного управления имуществом. Одна сторона (учредитель управления) передает другой стороне (доверительному управляющему) на определенный срок имущество в доверительное управление, а другая сторона обязуется осуществлять управление этим имуществом в интересах учредителя управления или указанного им лица (выгодоприобретателя). Передача имущества в доверительное управление не влечет перехода права собственности на него к доверительному управляющему.

Однако, на практике, все выше перечисленные виды договоров сводятся к двум: договора гражданско-правового характера и гражданско-правовые договора. Если вышеперечисленные виды договоров четко прописаны в гражданском кодексе РФ, то в том же кодексе нет четкого определения этого термина, и такое название договора скорее является профессиональным сленгом. Однако это не мешает употреблять данное название договора в нормативно-правовой литературе, не давая определения ему.

Договор гражданско-правового характера (далее – ГПХ) – документ, письменно подтверждающий соглашение физического лица (подрядчика, исполнителя) и организации, на основании которого физическое лицо обязуется предоставить установленный данным договором результат труда, а организация обязуется выплатить вознаграждение за оказанную услугу или за выполненную работу [74].

Гражданско-правовой договор (далее - ГПД) - это документ, регламентирующий правовые отношения между нанимателем и исполнителем. Он делится на подряд и оказание услуг. Имеет срочную основу, заключается на конкретный период с указанием даты начала и окончания действия. Принципиально отличается от трудового соглашения. Физические и юридические лица, привлекаемые для выполнения задач, несут полную ответственность за итоги деятельности в установленных временных рамках. Другими словами, наниматель принимает или не принимает результат труда по условиям соглашения.

Согласно приведенным определениям ГПХ и ГПД можно в качестве различия выявить то, что ГПД по своей сущности ближе к договору подряда и по итогу работы заказчик рассчитывает получить какую-то материально-ощутимую ценность, полученную в результате многоэтапного приложения труда. Однако, учитывая отсутствие четкой формулировки данных терминов в нормативно-правовой литературе, сделать обоснованное разделение между этими понятиями не представляется возможным. Таким образом, как ГПХ, так и ГПД - это договора, действие которых регламентируется гражданским кодексом РФ (их разновидности были представлены выше), - а сами эти термины являются не больше чем профессиональным лексиконом.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя [75].

Взаимоотношения, возникающие в результате заключения трудового договора, регламентируются Трудовым кодексом РФ. В этом документе четко прописан характер взаимоотношений, который должен быть между работником и работодателем, для того чтобы эти отношения можно было считать трудовыми.

Работодатель имеет право заключать с работником гражданско-правовой договор, в случае если (ст. 704, п. 1 ст. 715, ст. 783 ГК РФ; п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15; Определение Верховного Суда РФ от 14.01.2019 N 5-КГ18-259) [76]:

- деловое сотрудничество между работодателем и работником направлено на выполнение конкретного задания или конкретных действий (достижение определенного результата). В качестве примера можно привести работы, связанные с доставкой, ремонтом или выполнением научно-исследовательских работ, например, написание кандидатской диссертации (такой вариант делового сотрудничества может иметь долгосрочный характер);

- если выполняемая работа является сезонной и не предполагает долгосрочного сотрудничества.

Работодатель обязан заключить трудовой договор с сотрудником в случае если (ст. 15 ТК РФ) [77]:

- договором предполагается, что сотрудник будет выполнять работу согласно какой-либо должности или специальности;
- работник должен следовать штатному расписанию работодателя, соблюдать режим рабочего времени;
- выполнять работу, находясь на территории работодателя, используя специально оборудованное место;
- оговоренный объем работ сотруднику необходимо выполнять, находясь под контролем работодателя.

В том случае если выполняется хотя бы одно из приведенных выше условий, работодатель обязан заключить трудовой договор со своим работником, подменять трудовые отношения гражданско-правовыми работодатель права не имеет. Однако, на практике случаи подобных подмен трудовых отношений предостаточно. В этом случае работник имеет право обратиться в суд с требованием признать его взаимоотношения с работодателем трудовыми (ст. ст. 24, 28, ч. 6.3, 9 ст. 29 ГПК РФ). Судебная практика по таким спорам достаточна, мала по причине того, что сам работник позволяет своему работодателю нарушать законодательство в ущерб личным интересам самого работника. Такое поведение со стороны работника можно объяснить особым менталитетом [78].

Уклонение работодателем от заключения трудового договора и подмена трудовых отношений гражданско-правовыми влечет за собой наложение штрафа (5.27 КоАП РФ) в размере от 10 до 20 тысяч рублей на должностных лиц

(физических лиц) и от 50 до 100 тысяч рублей на юридическое лицо [79].

В случае, если деловые взаимоотношения между работодателем (организацией, ИП) подпадают хоть под один из приведенных пунктов статьи 15 ТК РФ, работодатель обязан заключить трудовой договор с СЗГ и в этот момент работодатель становится налоговым агентом для СЗГ. Помимо этого в описанной ситуации СЗГ в рамках подобного сотрудничества перестанет являться плательщиком НПД и станет плательщиком НДФЛ. Разумеется, страховые взносы необходимо будет перечислить также в соответствии с трудовым законодательством.

Однако, как заметно из практики эти санкции не останавливают работодателей, желающих оптимизировать свои расходы любыми способами. Если открыть любой сайт по подбору персонала, можно заметить, что процент работодателей, которые готовы предложить официальное трудоустройство, не так уж высок. В этом смысле появление СЗГ является еще одним способом переложить ответственность за обеспечение социальных гарантий работников.

Главное условие выведения СЗГ из тени – это предоставление им условий лучших, чем те, которые были у теневого работника. Для эффективной легализации СЗГ можно использовать систему социальных взносов, применяемую к ИП, что позволит обеспечить социальную защищенность СЗГ. В данный момент ИП перечисляют на обязательное медицинское страхование фиксированную сумму в размере 8 426 рублей. В случае, если доход ИП не превышает 300 тысяч рублей, то на обязательное пенсионное страхование будет необходимо

перечислить фиксированную сумму 32 448 рублей. В случае превышения указанной суммы дохода, необходимо перечислить сумму фиксированного взноса (32 448 рублей) и 1% от величины, на которую сумма дохода превышает установленный лимит. Сумма перечислений не должна превышать восьмикратного размера фиксированной суммы, то есть 259 584 рублей [80].

Таким образом, учитывая присущие СЗГ особенности свойственные как ИП, так и трудоустроенным работникам, предлагается регулировать деятельность СЗГ на макроуровне, руководствуясь уже успешно применяемыми методами, применяемыми к обозначенным участникам трудовых отношений. Учитывая экспериментальный характер закона в области регулирования деятельности СЗГ, можно с уверенностью говорить, что не исключено дальнейшее редактирование и совершенствование данного закона. Отсутствие методических со стороны правительственных органов, приводит к необходимости разработки методических рекомендаций, призванных усовершенствовать учет работы с СЗГ. Однако, на данном этапе организации вынуждены в своей работе опираться на рекомендации специалистов, а не на нормативные документы.

3 Совершенствование методических подходов по учету СЗГ

3.1 Документальное оформление сотрудничества организации и самозанятого гражданина

Особенность СЗГ заключается в их способности приспособливаться под условия трудоустройства, предлагаемые в компании. Таким образом, если работодатель рассчитывает на долгосрочное сотрудничество и работу над

большим количеством проектов и задач, то он должен предложить СЗГ заключить трудовой договор. Однако в случае если сотрудничество будет не долгосрочным, либо задачей работника будет долгосрочная работа только по одному проекту, то имеет смысл предложить такому сотруднику договор ГПХ или ГПД.

В случае с трудовым договором, реквизиты и порядок заключения такого договора определены трудовым кодексом.

Сторон у гражданско-правового договора может быть две и более. В случае заключения договора между двумя сторонами одна из сторон будет являться заказчиком – субъект договора, который рассчитывает получить услугу или работу и готова ее оплатить установленным способом и в оговоренные сроки. Второй стороной будет исполнитель – субъект договора, который имеет возможность и желание удовлетворить потребность заказчика за вознаграждение.

Структура договора включает в себя [81]:

- преамбула – включает в себя название договора согласно гражданскому кодексу (виды договоров были освещены выше), дата заключения договора, место заключения договора, полное наименование и должности сторон, заключивших этот договор;

- предмет договора – здесь прописывается суть договора (исполнитель обязуется выполнить какую-либо работу, оказать услугу, а заказчик обязуется принять данную работу, услугу и оплатить ее в установленный срок), сроки выполнения сторонами условий договора;

- права и обязанности сторон – в этой части договора прописываются необходимые действия, которые должны совершить участники договора для исполнения договора, а

именно критерии оценки качества выполненных услуг заказчиком, способ оказания работ, услуг исполнителем и необходимые условия принятия работ.

- цена и порядок расчетов – в этом пункте прописывается стоимость услуг и способ расчетов (сроки оплаты, размер аванса и так далее);

- ответственность сторон – здесь прописываются последствия которые последуют, в случае если какая-то из сторон договора не выполнит взятых на себя обязательств или выполнит их частично;

- срок действия договора – в этом пункте прописывается время, в течении которого договор считается действительным. Иногда в этом пункте прописывается условие, при котором отсутствие заявления со стороны заказчика расторгнуть договор является поводом для того чтоб пролонгировать договор (продлить срок в течении которого договор считается действительным);

- прочие условия (дополнительные условия) – это часть договора не является обязательной, однако зачастую предусмотреть все не получается и поэтому здесь можно прописать то, как изменятся взаимоотношения между заказчиком и исполнителем в случае наступления чрезвычайных или специфических условий;

- реквизиты и подписи сторон – здесь указываются все реквизиты участников сторон (это дает возможность не только взаимодействия между сторонами, но и позволяет обратиться в вышестоящие органы в случае невыполнения одной из сторон условий договора). Подписи всех сторон этого договора приводят договор в действие.

Таким образом, договор должен включать следующие положения [81]:

- дата заключения договора;
- предмет договора;
- порядок оказания услуг, соответствие услуг определенным требованиям;
- описание процедуры сдачи-приемки, правила подписания акта;
- последствия в случае несоответствия качества услуг заявленным требованиям;
- стоимость услуг;
- способы оплаты;
- права и обязанности сторон;
- срок действия договора;
- ответственность сторон;
- порядок изменений условий договора;
- варианты разрешения споров;
- реквизиты;
- подпись, заверенная печатью (для ИП и юридических лиц).

Выбор вида договора зависит от разновидности услуг и работ, которые заказчик рассчитывает получить, а исполнитель готов оказать. Все части договора за исключением преамбулы и реквизитов с подписями составляются по взаимному соглашению и договоренности сторон и могут быть совершенно различными. Единственным ограничением при составлении условий договора является законодательство РФ, которому не должен противоречить ни предмет договора, ни какой-либо отдельно взятый из него пункт.

В договоре с СЗГ необходимо прописать сроки оказания услуги и штрафные санкции за невыполнение этих сроков. Очевидно, что сроки выполнения договора являются обязательной частью, но необходимо особо заострить внимание на этом пункте, так как одна из особенностей СЗГ является свобода в выборе рабочего места и времени работы. Заказчик не может знать является ли СЗГ пунктуальным работником или же у него имеются проблемы с тайм-менеджментом. Период, в течении которого, СЗГ должен выполнить оговоренный объем работ необходимо прописывать в разделе договора «срок действия договора», а санкции, которые последуют за нарушение сроков исполнения в части «ответственность сторон».

Также необходимо прописать пункт о том, что СЗГ обязуется информировать своего заказчика о том, что он изменил свой статус налогоплательщика (перестал быть плательщиком НПД). Необходимость этого пункта продиктована п. 1 ст. 226 НК РФ, где написано, что налоговым агентом (лицом, в обязанности которого входит рассчитать и удержать налог в пользу государства) по НДФЛ признается источник дохода, то есть работодатель. Иными словами, если СЗГ перестал применять НПД и стал гражданином РФ, то обязанность по уплате НДФЛ ложиться на работодателя. В том случае, если работодатель не будет осведомлен о смене статуса налогоплательщика СЗГ, это может привести к некорректному начислению суммы НДФЛ и перечисления ее в бюджет, что в свою очередь влечет за собой начисление штрафов налоговым органом на работодателя. Сумма штрафа составит 20 % от суммы недоплаты в бюджет страны (ст. 123 НК РФ). Поэтому

так важно в договоре с плательщиком НПД прописать о необходимости информировать заказчика об изменении налогового статуса СЗГ (можно сделать ссылку на п. 8 ст. 2 Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ). Некоторые эксперты считают, что в текст договора стоит включить условия о санкциях — например, условие о компенсации НДФЛ, взносов, пеней, штрафов, которые грозят заказчику в случае, если исполнитель-самозанятый не информирует его об утере своего статуса. Помимо этого возможна также ситуация, когда СЗГ лишился своего налогового статуса и не может больше применять НПД не по собственной воле. В законе (№ 422-ФЗ) одним из условий применения налога НПД было ограничение величины доходов до 2,4 миллионов рублей в месяц. С момента, когда эта сумма дохода превышена, работодатель должен рассчитывать и перечислять НДФЛ за данного работника. Этот пункт следует прописывать в разделе договора «ответственность сторон», либо в разделе «дополнительные условия» [82].

Привлекая временных работников на постоянной основе, организация несет риски, связанные с разглашением конфиденциальной информации и коммерческой тайны. Поэтому необходимо заблаговременно позаботиться о сохранности и неразглашении СЗГ конфиденциальной информации заказчика, прописав в договоре ответственность в виде штрафа за разглашение конфиденциальных сведений, с которыми ознакомился СЗГ в процессе выполнения работ в пользу заказчика. Также необходимо помнить, что коммерческая тайна может возникнуть и вследствие взаимодействия заказчика с СЗГ. Так, например, многие

работодатели считают необходимым включить в договор необходимость сохранять в тайне размер заработной платы работником. Необходимо также оговориться, что ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" приведенные сведения также являются персональными данными и не подлежат разглашению заказчиком (работодателем) без согласия СЗГ (работника). Этот пункт следует прописывать в разделе договора «ответственность сторон», либо в разделе «дополнительные условия» [83].

Существуют случаи, когда сотрудничество может продолжаться годами, но при этом работник занят выполнением только одного задания, работой над проектом. Очевидно, что если работа выполняется на протяжении столь долгого периода, то она может быть признана трудоемкой. Поэтому может иметь смысл прописать в договоре порядок приема такой работы по акту. При этом рекомендуется применять поэтапный контроль исполнения работы, чтобы к моменту сдачи проекта не оказалось, что проект не завершен или выполнен совершенно иным образом нежели это предполагал заказчик. Этот пункт стоит прописать в части права и обязанности сторон.

Погружаясь в специфику, имеет смысл отдельно осветить договор аренды. Равносильно как в ситуации, когда СЗГ является арендодателем, так и в ситуации, когда СЗГ является арендополучателем, необходимо в качестве приложения к договору составлять опись всего имущества и его качественных характеристик. Аналогичную опись в присутствии сотрудников правоохранительных органов следует делать в случае, если

арендодатель принял решение о насильственном выселении (вытеснении) арендополучателя с арендуемой им площади.

Как уже говорилось ранее, СЗГ наряду с гражданами РФ и может получить травму, заболеть и нуждаться в обеспечении в связи с временной нетрудоспособностью, отпуске. Особенно эта ситуация актуальна для долгосрочных договоров, которые предполагают работу СЗГ над длительным проектом. Эта часть не является обязательной для заказчика, в случае ее отсутствия штрафных санкций со стороны правоохранительных органов не последует, однако, учитывать человеческий фактор необходимо, чтобы планировать свои риски, в случае невыполнения СЗГ долгосрочного проекта.

Устная договоренность между организацией и СЗГ в наше время встречается нередко. Уверенность в защищенности интересов, как заказчика, так и исполнителя в этом случае опирается лишь на механизм «защищенная сделка», а иногда отсутствует и он. Но следует помнить, что данный механизм позволяет лишь исключить вариант, при котором заказчик оплатил работу и не получил ее или получил, но выполненную ненадлежащим образом. Также этот механизм работает и в обратном направлении, защищая фрилансера от риска неоплаты заказчиком его работ. Однако, в случае если в процессе выполнения работ (услуг) СЗГ причинил серьезный материальный ущерб или сам пострадал (получил травму), данный механизм не предоставит никакой помощи в вопросах взыскания с ответственной стороны стоимости причиненного ущерба. В подобном случае сложившуюся ситуацию необходимо будет разрешать в судебном порядке, в случае если взаимоотношения сторон базировались на устном соглашении

вероятность того, что пострадавшая сторона сможет получить компенсацию сводиться к нулю [84].

Ввиду того, что понятие «фриланс» достаточно ново для российской практики, судебная практика по разрешению споров возникших в результате взаимодействия СЗГ и заказчиков достаточно скудна. Как правило, основным камнем преткновения становится устная договоренность и невозможность доказать в суде самого факта привлечения СЗГ к сотрудничеству. Также в силу новизны закона о СЗГ и его экспериментального характера, нет отделения исков, связанных с сотрудничеством с СЗГ от иных жизненных ситуаций. В том случае, если подобная сводка появиться в ближайшее время, то существует вероятность регионального искажения информации – в каждом регионе страны может быть своя особая, присущая только этой местности специфика. По этим причинам осветить судебную практику разбирательств между заказчиками и СЗГ на данном этапе невозможно. Есть возможность только вынести предположение о том, что, учитывая устный характер договоренности с такими работниками ранее, в случае возникновения спорных вопросов, подобные проблемы либо решались также в устном порядке, либо оставались нерешенными в принципе.

Учитывая экспериментальный характер анализируемого закона (№ 422), может также сложиться ситуация, при которой работодатель и СЗГ будут находиться на территориях с различным гражданско-правовым климатом: СЗГ осуществляет свою деятельность, находясь на территории действия закона, по средствам сети интернет, а работодатель находится за пределами зоны действия закона. В том случае, если рабочие

взаимоотношения не подпадают под условия, обязывающих работодателя (ИП или организацию) к заключению трудового договора, можно ограничиться гражданско-правовым договором. В случае, если существуют весомые причины для заключения трудового договора, то имеет смысл руководствоваться главой 49.1. ТК РФ - особенности регулирования труда дистанционных работников. Наличие удаленных рабочих отношений не отменяет необходимости заключения трудового договора, однако это можно сделать при помощи электронного обмена документами и использования электронной подписи [2, 39].

Можно сделать вывод, что документальное оформление отношений с СЗГ не является проблемным моментом сотрудничества. Однако, учитывая специфичность деятельности СЗГ, необходимо продумывать порядок работы с такими сотрудниками и учитывать особенности такого явления как фриланс в принципе. В случае, если работодатель хочет иметь с СЗГ отношения, подпадающие под регулирование ТК РФ, то такое сотрудничество ничем не будет отличаться от уже привычных взаимоотношений между работником и работодателем.

3.2 Особенности бухгалтерского и налогового учета при сотрудничестве с самозанятыми гражданами

Для того чтобы поставить на учет расходы, связанные с оплатой труда СЗГ необходимо, чтобы эти расходы были документально подтверждены, это прописано в ФЗ № 402 «О бухгалтерском учете», статье 9, пункте 1. Такую возможность организация получает в том случае, если имеет дело с официально зарегистрированным СЗГ, который со своих

доходов платит налоги. В том случае, если СЗГ и работодатель находятся на территории действия данного экспериментального закона (№ 422) проблем здесь возникнуть не должно. Даже в случае отсутствия договора с СЗГ таковой сможет предоставить чек, что является законным основанием для принятия данного вида расходов к учету [2, 85].

Проблемы начинаются в том случае, когда СЗГ и его клиент находятся в различных юридических условиях. Это возникает по причине активного использования ресурсов сети интернет, что дает возможность СЗГ и его клиенту сотрудничать даже в случае нахождения на различных континентах земного шара. Так как на территории, где экспериментальный закон (№ 422) не действует, организация должна осуществлять свою деятельность взаимодействуя с СЗГ, как с обычным физическим лицом и заключать с ним договор на оказание услуг ГПХ или ГПД, но в этой ситуации источник доходов (работодатель) является также и налоговым агентом для СЗГ. При этом сам СЗГ не освобождается от уплаты налогов со своих доходов. В результате такого сотрудничества доход СЗГ подвергается двойному налогообложению. Решить сложившуюся ситуацию можно либо введя в действие закон на территории всей страны, либо выпустив дополнительный закон, в котором были бы инструкции по взаимодействию заказчика и СЗГ, находящихся в различных юридических условиях.

В ходе сотрудничества СЗГ и клиента может сложиться такая ситуация при которой, годовой доход СЗГ будет превышен, в результате чего на часть расходов организации СЗГ сможет выписать чек, а на ту часть в рамках которой доход СЗГ превышен - нет, так как приложение не позволит ему

провести эту сумму. В законе говорится, что с момента превышения СЗГ установленного законом лимита доходов в 2,4 миллиона рублей в год, данный гражданин более не имеет права применять налоговый режим НПД. Но с суммы превышающей установленный законом лимит тоже необходимо документально оформить и предоставить все первичные документы заказчику для целей бухгалтерского учета. Так как с этого момента СЗГ перестает быть плательщиком НПД, работодатель должен поступить с его доходами также как с заработной платой любого привлеченного к сотрудничеству физического лица (уплатить налог за СЗГ утратившего свой налоговый статус). В случае если для заказчика эта ситуация является непредвиденной, он может предложить СЗГ выплатить неустойку из своего вознаграждения, так как на подобные расходы с его стороны не были запланированными. В законе № 422 статья 5 пункт 11 сказано, что СЗГ который утратил свой статус плательщика НПД может зарегистрироваться повторно в качестве такового при отсутствии задолженностей по налогу. По этой причине если подобная ситуация возникла ближе к концу календарного года (а скорее всего это произойдет ближе к окончанию года), можно попросить СЗГ выписать чек на оставшуюся сумму взаиморасчётов уже после того как СЗГ снова станет плательщиком НПД. Согласно статье 5 пункту 10 ФЗ № 422 датой предоставления СЗГ статуса плательщика НПД является день подачи заявления при условии отсутствия несоответствий (статья 5, пункты 6-8 ФЗ № 422). Данное заявление можно предоставить через приложение, что упрощает скорость повторного получения статуса плательщика НПД [2].

У СЗГ помимо доходов, оговоренных в действующем законодательстве, могут быть доходы, не подпадающие под действие закона № 422 статья 6, к таким относятся доходы [2]:

- получаемые в рамках трудовых отношений;
- от продажи недвижимого имущества, транспортных средств;
- от передачи имущественных прав на недвижимое имущество (за исключением аренды (найма) жилых помещений);
- государственных и муниципальных служащих, за исключением доходов от сдачи в аренду (наем) жилых помещений;
- от продажи имущества, использовавшегося налогоплательщиками для личных, домашних и (или) иных подобных нужд;
- от реализации долей в уставном (складочном) капитале организаций, паев в паевых фондах кооперативов и паевых инвестиционных фондах, ценных бумаг и производных финансовых инструментов;
- от ведения деятельности в рамках договора простого товарищества (договора о совместной деятельности) или договора доверительного управления имуществом;
- от оказания (выполнения) физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам при условии, что заказчиками услуг (работ) выступают работодатели указанных физических лиц или лица, бывшие их работодателями менее двух лет назад;
- от уступки (переуступки) прав требований;
- в натуральной форме;

- от арбитражного управления, от деятельности медиатора, оценочной деятельности, деятельности нотариуса, занимающегося частной практикой, адвокатской деятельности.

В случае возникновения у заказчика и СЗГ таких деловых взаимоотношений, в результате которых СЗГ получит какой-либо из этих доходов, необходимо рассчитывать и уплачивать налоги в соответствии с действующим на территории всей страны налоговым законодательством. Налоговым агентом в этом случае будет выступать источник дохода, то есть работодатель.

При деловом сотрудничестве между работодателем и СЗГ может возникнуть ситуация, при которой СЗГ получит травму. Если бы между работодателем и СЗГ был бы заключен трудовой договор, то эта ситуация регулировалась бы 184 статьей ТК РФ, где прописано, что работодатель должен возместить пострадавшему работнику не только расходы на лечение и восстановление своей профессиональной пригодности, но также и недополученный из-за полученной травмы доход. Все травмы, полученные при производстве, делятся на две категории: легкие и тяжелые. Решение об отнесении конкретной полученной травмы к конкретной категории принимается на основании Федерального закона. Регламентирующим документом в этом случае будет являться приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 февраля 2005 г. № 160 «схема определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» [86].

Что касается договоров ГПХ и ГПД, то работодатель не обязан расследовать несчастный случай и оплачивать

работнику какие-либо компенсации за исключением двух случаев:

- если в ходе такого сотрудничества здоровью работника были причинены тяжелые травмы или имел место смертельный исход. Расследование проводит государственный инспектор труда по заявлению пострадавшего, членов его семьи или других доверенных лиц;

- на основании судебного решения о признании отношений, ранее оформленных как гражданско-правовые, трудовыми.

В ФЗ № 422, который призван регулировать деятельность самозанятых граждан, полностью отсутствуют пояснения касательно этого вопроса. Поэтому можно предположить, что работодателю придется возмещать причиненный СЗГ ущерб только по решению суда или иных компетентных государственных органов [2].

Помимо этого в ходе сотрудничества с СЗГ может случиться и обратная ситуация, когда вред компании причинил СЗГ, что повлекло порчу или утрату имущества клиента (работодателя). При заключении трудового договора эта ситуация должна разрешаться на основании ТК РФ статьи 238, где прописано, что работник должен возместить только прямой действительный ущерб - реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его качества. Также подлежит возмещению вред, причиненный работником имуществу, которое было сдано на хранение работодателю, и за которое организации несли ответственность. Упущенная выгода в случае причинение имуществу организации вреда работником к взысканию не подлежит [75].

В случае, если сотрудничество осуществляется на основании ГПХ или ГПД договоров, причинение вреда имуществу организации будет регулироваться при помощи ГК РФ. Существует общее правило, предусмотренной статьей 15 ГК РФ, где сказано, что пострадавшая сторона вправе требовать полного возмещение понесенных убытков, которые будут выражаться как сумма прямого действительного ущерба и упущенной выгоды. Исключением из этого правила будет закрепление в договоре иных условий возмещения причиненного работодателю вреда [87].

Нередко взаимоотношения с СЗГ оформляются в устной форме, таким образом, если причинение вреда имуществу организации имело место быть при отсутствии какого-либо договора, то регулироваться эта ситуация будет на основании ГК РФ Статья 1064, где прописано, что необходимо доказать вину СЗГ [88].

Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод, что наиболее проработанный способ оформления рабочих взаимоотношений с работником представлен в ТК РФ, однако если работодатель будет заключать трудовой договор с СЗГ, то каких-либо выгод от этого получено не будет. В ФЗ № 422 отсутствует полностью регулирование многих важных для делового сотрудничества моментов: каким порядком будет регулироваться причинение вреда здоровью СЗГ или причинение вреда СЗГ имуществу организации, способ взаимодействия с СЗГ при утрате им статуса плательщика НПД, способ оформления взаимоотношений, расчета и удержания налогов при нахождении СЗГ и работодателя в разных юридических юрисдикциях. Однако, работодатель и СЗГ

могут воспользоваться для закрепления своих трудовых взаимоотношений договорами ГПХ и ГПД, которые имеют широкую практику применения и регулируют большинство спорных ситуаций, которые могут возникнуть входе сотрудничества.

Для СЗГ существуют ограничения по осуществляемым видам деятельности, таким образом, запрещено в рамках использования НПД продавать подакцизные товары, перепродавать ранее купленные товары, добывать и реализовывать полезные ископаемые, выступать в качестве посредника и осуществлять курьерские услуги с приемом платежей. Однако, осуществлять курьерские услуги без приема платежа курьер может. Для этих целей продавец товара должен предоставить СЗГ-курьеру свою ККТ, а СЗГ, в свою очередь, должен принять платеж используя данное устройство. Предположим, изначально покупатель заявил, что желает расплатиться за товар безналичным способом оплаты, продавец выдал терминал для эквайринга СЗГ-курьеру. На деле оказалось, что банковская карта клиента не читается при помощи данного терминала. Покупатель предложил СЗГ-курьеру рассчитаться наличным способом оплаты, СЗГ-курьер принял оплату и дал сдачу с крупной купюры своими деньгами, в надежде на то, что продавец услуги в дальнейшем возместит вложенные личные средства СЗГ-курьера. В данной ситуации СЗГ-курьер нарушил действующее законодательство (ФЗ № 422), приняв оплату без использования ККТ продавца. Наиболее логичным способом решения этой проблемы для организации является учет подобного платежа по средствам ККТ уже на территории покупателя по средствам его ККТ и

возвращение курьеру вложенных им денежных средств. В законе (ФЗ № 422) не оговорено сколько времени должно пройти между доставкой товара (оказанием курьерских услуг СЗГ) и принятием платежа по средствам ККТ продавца. В случае решения создавшейся проблемы таким образом, СЗГ не являлся конечным получателем средств, а лишь осуществлял курьерские услуги [2, 89].

Предположим, что СЗГ выступал посредником в сделке между двумя юридическими лицами, в этом случае указать полученный доход, как налог, подпадающий под обложение НПД. Сразу следует оговориться, что данное действие незаконно, так как работа в качестве посредника не предполагает использования режима налогообложения НПД. В соответствии с 226 статьей НК РФ, налоговым агентом является источник дохода налогового резидента. Но в данной ситуации источником дохода была сделка, а не конкретная организация. По этой причине, СЗГ должен подать отдельную налоговую декларацию и оплатить 13 % от суммы полученного дохода. Необходимым условием для такого развития событий является договор, заключенный между тремя сторонами, в котором СЗГ выступает в качестве физического лица, а не СЗГ. Для одной или обеих организаций такая ситуация не должна обернуться штрафами [82].

Согласно подп. 8 п. 2 ст. 6 ФЗ № 422-ФЗ СЗГ не может оказывать услуги или продавать товары собственного производства заказчику, который ранее был его работодателем (в течении двух предшествующих лет). Несмотря на то, что СЗГ тоже помнит места своей работы, в случае такого сотрудничества вся ответственность ляжет на бывшего

работодателя. А именно, такая сделка не может облагаться НПД, с дохода полученного СЗГ от своего бывшего работодателя должен быть удержан НДФЛ и начислены страховые взносы. Но здесь возникает вопрос по поводу того, каким образом должны быть начислены страховые взносы. Ведь трудовой договор между СЗГ и его бывшим работодателем уже был расторгнут, а при работе по ГПД начисляются только страховые взносы по обязательному пенсионному страхованию (далее – ОПС) (22 % в большинстве случаев) и обязательному медицинскому страхованию (далее – ОМС) (5,1 %). На обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (2,9 %) и взносы по травматизму (от 0,2 % до 5 % в зависимости от травмоопасности условий труда). Таким образом, возникает разница между суммой страховых взносов, которые следует рассчитать и перечислить, в законе (№ 422) нет каких-либо рекомендаций по этому поводу [2, 90].

Проводки, которые организации следует сделать, чтобы отразить описанную ситуацию, представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Бухгалтерские проводки организации, воспользовавшейся услугами СЗГ-бывшего сотрудника [65]

| Операция | Проводка | | Сумма |
|--|---------------------------------|------|-------------------------|
| | Дт | Кт | |
| Акцептован счет бывшего сотрудника, ныне СЗГ | 20, 25, 26, 44 и т. д. | 76/3 | 5 000 |
| Данное сотрудничество признано нарушением и начислен штраф на юридическое лицо | 91/2 | 76 | От 50 000 до 100 000 |
| Начислен штраф на физическое лицо | 70 | 76 | От 10 000 до 20 000 |
| Начислен НДФЛ | 20, | 68 | 650 |

| | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|----|-------|
| | 25, 26, 44 и т. д. | | |
| Начислены страховые взносы (30,2 %) | 20, 25, 26, 44 и т. д. | 69 | 1 510 |

В соответствии с Письмом Федеральной налоговой службы от 27 декабря 2019 года № БС-3-11//11131, если взаимоотношения признаны трудовыми, хотя работодатель и сотрудник заключили ГПД, то не только перечисляется сумма НДФЛ, но и страховые взносы начисляются согласно трудовому законодательству. Только если при обычном трудовом сотрудничестве НДФЛ взимался из дохода сотрудника, то новоиспечённого СЗГ вряд ли удастся обложить налогом [91].

Следует оговориться, что в самом ФЗ № 422 не оговаривается какой именно штраф будет применен к работодателю, который решил воспользоваться услугами СЗГ, который ранее состоял в штате организации. Но учитывая основную логику, которая лежит в основе этого запрета, можно предположить, что к нарушителю будет применены те же штрафные санкции, что и к тем, работодателям, которые маскируют трудовые взаимоотношения гражданско-правовыми.

НПД имеет годовой лимит по доходу (2,4 миллиона рублей) СЗГ или ИП, которые применяют этот режим. Контролироваться это будет по средствам приложения «Мой налог». Соответственно, возможна ситуация, при которой СЗГ оказывает своему заказчику услугу и исчерпывается лимит по доходу, облагающемуся НПД. В этой ситуации целесообразнее поступить следующим образом, представленном в таблице 3.2 [2, 65].

Как видно из таблицы, организации придется заплатить

страховые взносы и НДФЛ с суммы, превышающий лимит по доходам СЗГ, находящегося на режиме НПД. В этой ситуации вины заказчика нет, однако это не избавит организацию от описанных последствий. Избежать подобной ситуации организация может включив в договор обязательство для СЗГ, согласно которому, СЗГ обязан информировать своего заказчика об утрате им статуса плательщика НПД. В случае если СЗГ своевременно не проинформировал своего заказчика, обязанность по уплате всех понесенных работодателем в этом случае неустоек ложиться на СЗГ. Предостережся от подобной ситуации в случае отсутствия такого пункта в договоре или самого договора в целом можно изначально поинтересовавшись у СЗГ о том, не будет ли данная сделка превышать его лимит по доходу. Однако и это может не исключить вариант, при котором параллельно с работой над заказом организации начнет выполнять другой заказ, по которому после принятия к учету оплаты, лимит по доходу будет превышен. Указать в договоре ГПХ с СЗГ условие, по которому уплата НДФЛ и страховых взносов ложиться на СЗГ в случае превышения лимита по доходам, так же не удастся, так как это противоречит действующему законодательству. Поэтому в случае такого превышения, можно попытаться договориться с СЗГ в устном порядке о возмещении им сумм излишне потраченных организацией о вине СЗГ, например. В виде скидки на последующую услугу.

Таблице 3.2 – работа с СЗГ, у которого исчерпан лимит доходов по НПД [65]

| Операция | Проводка | Сумма |
|----------|----------|-------|
|----------|----------|-------|

| | Дт | Кт | |
|--|------------------------------|--------|-------|
| Оплачены услуги СЗГ | 76/3 | 50, 51 | 5 000 |
| СЗГ предоставил чек на сумму, облагающуюся НПД | 20, 25, 26, 44 и т. д. | 76/3 | 2 500 |
| Оставшаяся сумма принята к учету | 20, 25, 26, 44 и т. д. | 76/3 | 2 500 |
| Начислен НДС на полученную СЗГ оплату | 76/3 | 68 | 325 |
| Начислены страховые взносы на ОМС и ОПС | 20, 25, 26, 44 и т. д. | 69 | 677,5 |

Так как тема сотрудничества с СЗГ достаточно мало проработана и носит расплывчатый характер в моментах определения статуса СЗГ или сотрудника организации. Не секрет, что многие в новом налоговом режиме (НПД) видят способ ухода от налогов. По этой причине, привлекая к работе СЗГ нужно учитывать вероятность появления налоговой проверки или сотрудников трудовой инспекции, целью которых является пресечение подобных схем ухода от налогов. Не привлекать к сотрудничеству бывших сотрудников организации, ставших СЗГ – это один из простейших способов предостеречь организацию от штрафов и негативных последствий. Но в случае сотрудничества с СЗГ может возникать множество нюансов. Так, например, в ст. 15 ТК РФ четко прописаны условия, при которых работодатель обязан заменить договор ГПХ на трудовой договор. Понятно, что в вопросах сотрудничества организации и СЗГ, налоговая и трудовая инспекции также будут руководствоваться этим пунктом ТК РФ при выявлении характера взаимодействия между заказчиком и СЗГ. Возникает вопрос, как часто можно прибегать к услугам СЗГ, чтобы это не вызвало лишнего интереса у проверяющих органов. Рекомендаций по этому

вопросу пока дать сложно [75].

На сегодняшний день единственным действенным способом борьбы с недобросовестными работодателями, которые подменяют трудовые отношения гражданско-правовыми, или принуждают своих сотрудников уволиться и зарегистрироваться в качестве ИП или СЗГ, является анкета социального опроса «Неформальная занятость» для жителей Приморского края. Здесь сотрудник, понимающий, что его трудовые права нарушены, и работодатель ущемляет его права, может заполнить такую анкету и оставить ее на сайте администрации Приморского края. После чего межведомственная комиссия начнет свою проверку и обяжет работодателя заключить со своим сотрудником трудовой договор. Помимо представленных проблем, при взаимодействии с СЗГ может возникнуть также ряд других проблем и спорных вопросов, которые представлены в таблице 3.3 [2, 65, 75]

Таблица 3.3 – возможные проблемы при привлечении организацией СЗГ

| Ситуации | ИП | СЗГ | ИП применяющий НПД |
|---|--|---|--|
| Заключение договоров ГПХ и ГПД | Заключенные трудовые договора могут быть признаны трудовыми, в случае если содержание договора или характер выполняемых работ подпадают под 15 статью ТК РФ «Трудовые отношения» | | |
| Исполнение обязанностей налогового агента | Самостоятельно рассчитывает и уплачивает налоги и страховые взносы | После превышения лимита по доходу 2,4 миллиона у работодателя появляются обязанности налогового | После превышения лимита по доходу 2,4 миллиона будет самостоятельно рассчитывать и уплачивать налоги и |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | агента | страховые взносы |
| Работодатель привлекает своего бывшего сотрудника к сотрудничеству | Запрета нет, однако в случае если договор составлен неграмотной данные отношения могут быть переквалифицированы в трудовые | Не может оказывать услуги бывшему работодателю в течении двух лет после увольнения (ст. 6 п. 8 ФЗ № 422) | Запрета нет, однако в случае если договор составлен неграмотной данные отношения могут быть переквалифицированы в трудовые |

Продолжение таблицы 3.3

| Ситуации | ИП | СЗГ | ИП применяющий НПД |
|---|--|---|--|
| Возникновение непонятной ситуации | Маловероятно, так как взаимодействие с ИП более проработано | Существует вероятность возникновения таких ситуаций в связи с достаточно малым опытом применения данного закона (№ 422), официальные методические рекомендации отсутствуют | Маловероятно, так как взаимодействие с ИП более проработано и обязанность по уплате налога лежит на ИП |
| Отсутствие чека (в том числе электронного) от исполнителя | Влечет за собой невозможность постановки на учет этих расходов | Существует большая вероятность принятия налоговой инспекции этого вида дохода, как не относящегося к деятельности в качестве СЗГ. В этом случае это повлечет за собой необходимость уплаты работодателем НДФЛ и страховых взносов | Влечет за собой не-возможность постановки на учет этих расходов |
| Наличие | Является | Ст. 6 п. 2 ФЗ № | Является |

| | | | |
|---|---|--|---|
| расходов, у организации, которые не подпадают под перечень доходов подлежащих налогообложению у исполнителя | самостоятельным экономическим субъектом, и обязанности налогового агента осуществляет самостоятельно | 422 определяет перечень доходов не подлежащих обложению НПД. Среди 11 видов доходов, которые должны облагаться налогом в соответствии с НК РФ (например, доходы в натуральной форме) | самостоятельным экономическим субъектом, и обязанности налогового агента осуществляет самостоятельно |
| Принятие НДС к вычету организацией (заказником услуг) | Является плательщиком НДС | Не является плательщиком НДС | Не является плательщиком НДС |
| Не предоставлен чек, а расчеты производились в наличной форме | Обязан пробивать чек по средствам контрольно-кассовой техники (ККТ), но в случае не предоставления такого организация не сможет принять данные расходы к учет | Обязан пробивать чек по средствам мобильного приложения «Мой налог», но в случае не предоставления такого организация не сможет принять данные расходы к учету | Обязан пробивать чек по средствам контрольно-кассовой техники (ККТ), но в случае не предоставления такого организация не сможет принять данные расходы к учет |

Продолжение таблицы 3.3

| Ситуации | ИП | СЗГ | ИП применяющий НПД |
|--|---|--|---|
| Необходимость проверить налоговый статус заказчика | На сайте налоговой инспекции можно проверить своего исполнителя, прежде чем заключать с ним договор | Проверить можно на сайте https://npd.nalog.ru/check-status/ . Однако для этого необходимо знать ИНН самозанятого, который в отличии от ИП | На сайте налоговой инспекции можно проверить своего исполнителя, прежде чем заключать с ним договор |

| | | | |
|--------------------------------|--|---|---|
| | | не находится в открытом доступе | |
| Чек предоставлен с запозданием | В соответствии с п.6 ст. 14.5 КоАП может быть вынесено предупреждение или наложен штраф в размере двух тысяч рублей на ИП. Заказчик в этом случае ответственности не несет | Необходимо, чтобы чек предоставлялся не позднее 9 числа следующего за поступлением оплаты месяцем. В противном случае эту выплату налоговая инспекция может счесть этот доход, как не подпадающий под учет в составе доходов по НПД | В соответствии с п.6 ст. 14.5 КоАП может быть вынесено предупреждение или наложен штраф в размере двух тысяч рублей на ИП. Заказчик в этом случае ответственности |

Существенным отличием между обычными ИП и ИП на НПД является отсутствие у второго обязанности по уплате НДС, как следствие, организация не сможет принять к вычету НДС при работе с таким ИП. Но следует оговориться, что многие ИП применяют другие специальные налоговые режимы, которые их так же освобождают от необходимости уплаты НДС. Однако, как СЗГ, так и ИП параллельно со своей основной деятельностью могут выполнять работы в качестве наемных работников по трудовому договору. И уже в этом случае обязанности налогового агента будут возложены на работодателя, как в случае сотрудничества с СЗГ, так и в случае сотрудничества с ИП вне зависимости от применяемого им налогового режима.

Рекомендации по избеганию подобных рисков или сведению их к минимуму:

- грамотно заключать ГПХ и ГПД договора: избегать указания на должность или специальность (с указанием квалификации) в соответствии с которыми ИП или СЗГ привлечены к работам в организации, не должно быть упоминания в договоре о том, что СЗГ или ИП должны выполнять свою работу находясь на территории заказчика, под его контролем или в соответствии со штатным расписанием;

- добавить в договор с СЗГ дополнительный пункт, обязывающий СЗГ информировать своего заказчика об утрате им статуса палильщика НПД, согласно которому в случае отсутствия такого информирования со стороны СЗГ или несвоевременного предоставления им информации все расходы будут возложены на СЗГ;

- не привлекать своих бывших сотрудников к работе в качестве СЗГ в течении двух лет после увольнения;

- при возникновении любой непонятной ситуации при учете работы с СЗГ или ИП, которая не оговорена на специализированных сайтах для бухгалтеров, необходимо подавать запрос в налоговую инспекцию или министерство финансов;

- необходимо всегда требовать предоставления чека, подтверждающего факт наличия расходов, у СЗГ в особенности, так как в случае не предоставления чека ИП организация просто не сможет принять расходы к учету, а в случае не предоставления чека СЗГ помимо этого еще организации придется выступать налоговым агентом;

- перед заключением договора с любым своим поставщиком или подрядчиком необходимо проверять налоговый статус, чтобы указать в договоре корректную

информацию о своем исполнителе и избежать возможных негативных последствий;

- перед привлечением СЗГ необходимо ознакомиться с перечнем доходов, которые не облагаются НПД, однако подлежат налогообложению в соответствии с НК РФ. Так, например, доходы, полученные в натуральной форме, не облагаются НПД у СЗГ, и в случае если таковой доход был получен от организации, то функции налогового агента также лягут на заказчика;

- лучше прибегать к расчетам в безналичной форме так как факт наличия таких переводов гораздо проще доказать;

- при использовании наличного расчета необходимо помнить о лимите в сто тысяч рублей по одному договору (указание Банка России от 07.10.2013 N 3073-У);

- требовать у СЗГ чек своевременно;

- в договоре лучше прописывать в каком суде будет происходить разбирательство в случае возникновения спорных ситуаций, так как некоторые СЗГ работают удаленно и могут находиться на существенно отдаленных расстояниях от своих заказчиков.

Подводя итог всему вышесказанному, следует отметить, что при работе с СЗГ работодатель (заказчик) должен быть предельно осторожен, так как между работой СЗГ и работой сотрудника, состоящего в штате организации, существует тонкая грань. И в случае если будет достаточно оснований для признания делового взаимоотношения СЗГ и организации трудовым, вся ответственность и штрафы лягут на работодателя. На макроуровне также существуют проблемы, решение которых видится в предоставлении СЗГ социальных

гарантий.

3.3 Пути совершенствования налогового администрирования СЗГ

Учитывая тот факт, что по большому счету, целью принятия экспериментального закона (№ 422), призванного регулировать деятельность СЗГ, было повышение сбора налогов путем легализации деятельности неформального занятого населения, основные рекомендации должны быть направлены на совершенствование налогового администрирования [2].

В ходе проведения исследования в рамках данной магистерской диссертации был выявлен ряд неучтенных моментов сопряженных с деятельностью СЗГ [2]:

- непродуманность принятого закона вследствие отсутствия понимания особенностей, присущих сравнительно недавно появившейся экономической категории;

- отсутствие четких методических указаний для организаций и индивидуальных предпринимателей по оформлению и учету работы с СЗГ;

- отсутствие рекомендаций по расчету и уплате налогов от взаимодействия СЗГ и работодателя при условии, что они находятся в разных юридических зонах, что является предпосылкой для двойного налогообложения дохода СЗГ;

- НПД предоставляет СЗГ налоговые преимущества, которые в долгосрочной перспективе станут недостатками данного налогового режима. При максимальной ставке налога на доход СЗГ (6 %) отсутствуют какие-либо отчисления на социальное страхование и пенсионное обеспечение. ИП при такой же налоговой ставке (УСНО 6 %) делают дополнительные страховые отчисления, которые гарантируют

предпринимателю социальное обеспечение;

- слишком большое доверие к ранее неформальным работникам в части их законопослушности и готовности полностью отражать свои доходы.

Для того, чтобы оценить все преимущества и недостатки связанные с появлением нового налогового режима НПД проведем его сравнение с другими налоговыми режимами, доступными ИП в таблице 3.4.

Преимуществ у рассматриваемого налогового режима достаточно [2]:

- простая и понятная схема регистрации в качестве СЗГ. Для регистрации в качестве СЗГ необходимо предоставить паспорт и ИНН (индивидуальный номер налогоплательщика). Для сравнения, чтобы зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя в налоговый орган, помимо уже упомянутых документов, необходимо предоставить заявление по форме, в котором изъясляется желание зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя, и квитанцию об оплате государственной пошлины за процедуру регистрации. Помимо меньшего количества документов, запрашиваемых при регистрации в качестве СЗГ, эта процедура еще и бесплатна;

- сравнительно низкий уровень обложения дохода (от 4 % до 6 %). У граждан РФ доход облагается по ставки 13 % в большинстве случаев, индивидуальный предприниматель на УСНО, где облагаемой базой является доход, платит 6 % от такового;

Таблица 3.4 Сравнительная характеристика режимов налогообложения НПД, УСНО и ЕНВД [82]

| Критерий | НПД | УСНО | УСНО | ЕНВД | ПСН |
|---|--|--|--|------------------------------------|--|
| Применительно к организационно-правовой форме | СЗГ и ИП | ИП | | | |
| Налогооблагаемая база | Доходы | Доходы | Доходы минус расходы | Доходы | Уплачивает стоимость патента в соответствии с 346.51 НК РФ |
| Сумма взимаемого налога | 4 % - при реализации физ. лицам; 6 % - при реализации ИП и юр. лицам | 6 % | 15 % (регион может снизить до 5 %) | 15 % | СтПатент = (БазД * 6%) / 12 мес. * ПериодПСН, где БазД - показатель базовой доходности; ПериодПСН - период действия ПСН |
| Обязанность платить НДФЛ за сотрудников | Нет | обязан | обязан | обязан | Обязан за сотрудников, но не за себя |
| Налог на имущество | - | Нет | Нет | Нет | Нет |
| Отчетный период | Отчетность ведется через приложение «Мой налог», оплачивать налоги нужно | Календарный 1 год (п. 1 статья 346.19 НК РФ) | Календарный 1 год (п. 1 статья 346.19 НК РФ) | Квартал (п. 1 статья 346.30 НК РФ) | 6 месяцев (плата полной стоимости патента до истечения этого срока) или 12 месяцев (плата 1/3 стоимости патента в первые 90 дней, оставшиеся 2/3 до окончания) |

| | | | | | |
|---|--------------------------------------|----------------|-------------------|----------------|----------------------|
| | ежемесячно не позднее 25 числа | | | | |
| Представлен ие налоговой декларации | Нет | По итогам года | По итогам года | По итогам года | Нет |
| НДС | Нет (кроме ввозного) | Нет | Нет | Нет | Нет (кроме ввозного) |

Продолжение таблицы 3.4

| Критерий | НПД | УСНО | УСНО | ЕНВД | ПСН |
|---|--|-------------------------|-------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Применитель но к организацион но-правовой форме | СЗГ и ИП | ИП | | | |
| Ограничения по численности сотрудников | Деятельност ь осуществля ется самостоятел ьно, но нет ограничени й по ГПД | Не более 100 человек | Не более 100 человек | Не более 100 человек | Не более 15 человек |
| Виды деятельности | Ограничени я по: торговле подакцизны ми товарами, перепродаж и товаров и | Нет ограничений | Нет ограничений | Указаны в п. 2 ст.346.26 НК РФ | Представлены в п.2 ст.346.43 НК РФ |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | прав собственности, добыча полезных ископаемых | | | | |
| Максимально допустимая сумма дохода | 2,4 млн. в год | 150 млн. за отчетный период (п. 4 ст. 346.13 НК РФ). | 150 млн. за отчетный период (п. 4 ст. 346.13 НК РФ). | - | - |
| Возможность перехода на другую систему налогообложения | Через приложение «Мой налог», сроки не оговорены | С начала следующего года | С начала следующего года | С начала следующего года | Патент выдается на определенный срок, после его истечения можно переходить на любую другую СН) |
| Сроки подачи отчетности | Нет | Не позднее 30 апреля, следующего за отчетным года | Не позднее 30 апреля, следующего за отчетным года | Не позднее 20 числа, следующего квартала | Нет |

- отсутствие необходимости вести и подавать бухгалтерскую отчетность в налоговую инспекцию при использовании режима НПД;

- отсутствие необходимости самостоятельно рассчитывать сумму налога (это делается при помощи мобильного приложения «Мой налог»);

- существует возможность взаимодействовать с налоговой инспекцией при помощи приложения «Мой налог», а не посещать налоговую лично. Здесь следует отметить, что на данный момент при помощи личного кабинета налогоплательщика граждане РФ и ИП могут также взаимодействовать с налоговой инспекцией дистанционно;

- легальный способ осуществления деятельности дает конкурентные преимущества над неформальными работниками, осуществляющие те же виды деятельности. Налогоплательщики, использующие налоговый режим НПД, могут и должны выписывать чек своим клиентам. Таким образом, клиенты смогут подтвердить свои расходы и принять их к учету;

- плательщики налога на профессиональный доход не являются плательщиками НДС (налог на добавленную стоимость), это не только избавляет их от необходимости подавать налоговую декларацию по НДС, но и позволяет сделать цену на услуги более конкурентоспособными;

- отсутствует необходимость делать отчисления на социальное обеспечение. Это является большим преимуществом, по сравнению с гражданами РФ, где работодателю необходимо перечислять от 30,2 % от заработной платы работника на социальное обеспечение своего работника.

Также рассматриваемый налоговый режим не лишен недостатков:

- отсутствие государственного регулирования на трудовой бирже фрилансеров. Для того чтобы не остаться без оплаты своих услуг самозанятый гражданин должен использовать инструмент платформы «защищенная сделка», который является платным;

- отсутствие упоминания про социальное обеспечение, предусмотренное для плательщиков НПД (при том, что СЗГ также могут нуждаться в больничном, отпуске и пенсионном обеспечении);

- слишком большое доверие к добросовестности плательщика НПД;

- возможность перехода к применению ранее официально трудоустроенными работниками НПД, за которых работодатель перечислял налоги и страховые взносы в бюджет страны, продолжая плотное сотрудничество со своим работодателем. Подобный переход из одной категории налогоплательщиков в другую спровоцирует снижение поступления НДФЛ (налога на доходы физических лиц). Необходимо отметить, что в экспериментальном законе (№ 422) в статье 6 пункте 8 прописано, что запрещается СЗГ оказывать услуги и работы для своего бывшего работодателя в последующие два года, однако существуют сомнения касательно того, что кто-то будет следить за исполнением этого пункта;

- нет четких пояснений каким образом будет осуществляться оплата налогов на имущества и транспорт. Так как тот факт, что СЗГ гражданин осуществляет свою деятельность в рамках налогового режима НПД, не отменяет

возможности использования гражданином его имущества как с целью получения дохода, так и в личных целях.

На основании анализа положительных и отрицательных аспектов, рассматриваемого экспериментального закона можно отметить, что статус плательщика НПД СЗГ не приносит существенных конкурентных преимуществ в сравнении с его неформально занятыми конкурентами:

- социальные гарантии отсутствуют как у тех, так и у других;

- для защиты результатов своих трудов, как одним, так и другим необходимо пользоваться платным сервисом «защищенная сделка» (для удаленной работы);

- возможность выписывать чек своим клиентам, которые благодаря документальному оформлению этой сделки смогут поставить этот расход на учет является достаточно сомнительным преимуществом. Если СЗГ оказывает услуги гражданину РФ или ИП, который платит налоги только со своих доходов, то возможность выписывать чек не дает абсолютно никаких конкурентных преимуществ.

Понятно, что данный ФЗ (№ 422) носит характер эксперимента, однако данный эксперимент рассчитан на 10 лет, при этом потребность в регулировании данного вопроса возникает уже сейчас. Формирование закона, способного регулировать деятельность данной категории граждан на территории всей страны в обозримом будущем, видится в решении поставленных выше вопросов.

Что касается перехода части прав, применяемых к гражданам РФ, то следует осветить вопрос касательно налоговых вычетов. Ведь тот факт, что самозанятый гражданин перешел

на режим НПД, не отменяет возможности появления у него расходов, подпадающих под статьи расходов, по которым полагается налоговый вычет для граждан РФ. Ранее упоминалось, что самозанятые граждане смогут получить налоговый вычет, но только один раз за весь срок работы в качестве самозанятого гражданина и сумма вычета не будет превышать десять тысяч рублей. Данный пункт закона может стать преградой на пути реализации эксперимента, так как СЗГ отметят, что перейдя на новый налоговый режим станут самой незащищенной частью населения. Более логично и корректно было бы применять методику расчёта налоговых вычетов, представленную в таблице 3.5.

Таблица 3.5 - Предлагаемая методика расчета налоговых вычетов для самозанятых граждан [82]

В рублях

| Вид расхода, подпадающий под действие налогового вычета | База для расчета | Сумма налогового вычета | |
|---|------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | Для граждан РФ | Для самозанятых граждан |
| Расход на оплату образовательных услуг | 120 000 | 15 600 | 6 000 |
| Расход на оплату образовательных услуг членов семьи | 50 000 | 6 500 | 2 500 |
| Расходы на оплату медицинских услуг | 120 000 | 15 600 | 6 000 |
| Расходы на оплату медицинских услуг членов семьи | 50 000 | 6 500 | 2 500 |
| Индивидуальный инвестиционный счет | 400 000 | 52 000 | 20 000 |
| Расходы, связанные с приобретением недвижимости | 2 000 000 | 260 000 | 100 000 |

Суммы, представленные в столбце 3 таблицы 3.5, были получены путем умножения базы для расчета налогового вычета, представленной в столбце 2 данной таблице, на 13 %

(так как доход граждан РФ облагается по ставке 13 % в большинстве случаев). Способ обложения налогом доходов самозанятых граждан представлен в таблице 3.5. Для учета налоговых возвратов для самозанятых граждан предлагается базу для расчета оставить неизменной, а сумму налогового вычета рассчитывать путем умножения сумм из столбца 2 на 5 % (среднее арифметическое от 4 % для физ. лиц и 6 % для юр. лиц), как представлено в формуле 3.1. Формула 3.2 является вариацией первой формулы, которая учитывает удельный вес уплаченных сумм налогов по каждой из ставок [82]

$$СН = \frac{4\% + 6\%}{2} = 5\%$$

(3.1)

$$СН = 4\% * УВ + 6\% * УВ = от 4\% до 6\%,$$

(3.2)

где СН – ставка налога,

УВ – удельный вес.

Учитывая различия между учетом результатов деятельности гражданина РФ и самозанятого гражданина, процедуру подачи заявки на получение налогового вычета также можно упростить. Так, например, для получения налогового вычета обычному гражданину нужно выполнить следующие действия [82]:

- заполнить налоговую декларацию (по форме 3-НДФЛ) по окончании года;

- предоставить справку из бухгалтерии по месту работы о суммах начисленных и удержанных налогов за соответствующий год по форме 2-НДФЛ;

- предоставить копию договора (на обучение, оказание медицинских услуг, купли жилья и т. д.);
- предоставить копии платежных документов (чеки);
- могут потребоваться дополнительные документы в соответствии со спецификой налогового вычета. Так для получения социального налогового вычета на обучение дополнительно понадобится заверенная копия лицензии образовательного учреждения.

Процедура была описана для тех случаев, когда налогоплательщик оформляет налоговый вычет за расходы, которые были понесены непосредственно им самим. В случае если налогоплательщик подает заявление на налоговый вычет по расходам, понесенным его родственниками (детьми, братьями, сестрами), требуется предоставлять дополнительные документы, призванные подтвердить степень родства. Самозанятые граждане ведут свою бухгалтерию, через приложение «Мой налог», а соответственно было бы логично и процедуру оформления налогового вычета оформлять через него. Заполнить налоговую декларацию (по форме 3-НДФЛ) предлагается производить через данное приложение и заменить справку из бухгалтерии предприятия о суммах полученных доходов и удержанных налогов данными из приложения.

Перечислив положительные и отрицательные моменты работы СЗГ в рамках закона, приходит понимание того, что вышеупомянутый закон (№ 422) дает возможность НЗГ стать СЗГ с официальным доходом, который облагается сравнительно небольшим налогом. При этом за вышеупомянутую плату СЗГ по сути не получает никаких гарантий: ни социальных

(выходное пособие, пособие по временной утрате дееспособности, пенсионное обеспечение), ни защиты труда (за использование механизма «защищенная сделка» придется платить отдельно). Изначально НЗГ вообще не платили никаких налогов и имели практически точно такие же социальные и трудовые гарантии. Угроза штрафных санкций к НЗГ тоже неубедительна. Ведь зачастую неформальные сотрудники стремятся иметь дело с наличным расчетом, который практически невозможно отследить. В случае перечислений оплаты за труд на карту банка будет сложно доказать преступное происхождение денежных средств, так как у СЗГ доход зачастую очень неравномерный. В зону риска попадают НЗГ, которые вообще не имеют официального трудоустройства (таким образом, работник полностью социально незащищен), но наряду с ними существуют и такие, которые имеют официальную работу и незаконную подработку на стороне. Частично НЗГ будет еще сложнее распознать и привлечь к ответственности.

Главное условие выведения СЗГ из тени – это предоставить им условия лучшие, чем те, которые были у теневого работника. По ходу статьи были выявлены основные направления совершенствования рассматриваемого закона: предоставление социальных гарантий плательщикам налога на профессиональный доход и обеспечение более выгодных конкурентных преимуществ для самозанятых граждан, решивших легализоваться. Способы совершенствования закона представлены на рисунке 3.1.



Рисунок 3.1 – Комплекс мер, направленный на легализацию СЗГ

Один из вариантов обеспечения СЗГ социальными гарантиями из предложенных на рисунке 3.1 это использование системы социальных взносов, применяемую к ИП. Это позволит обеспечить социальную защищенность СЗГ. В данный момент ИП перечисляют на обязательное медицинское страхование фиксированную сумму в размере 8 426 рублей. В случае, если доход ИП не превышает 300 тысяч рублей, то на обязательное пенсионное страхование будет необходимо перечислить фиксированную сумму 32 448 рублей. В случае превышения указанной суммы дохода, необходимо перечислить сумму фиксированного взноса (32 448 рублей) и 1% от величины, на которую сумма дохода превышает установленный лимит. Сумма перечислений не должна превышать восьмикратного размера фиксированной суммы, то есть 259 584 рублей [80].

Еще одним вариантом обеспечения социальных гарантий СЗГ могут стать кассы взаимопомощи. Суть данного механизма заключается в том, что СЗГ будут отчислять небольшой процент от своего дохода в кассу взаимопомощи, а в случае болезни получать оттуда денежную компенсацию. Пенсионное обеспечение СЗГ предполагается также выплачивать из кассы

взаимопомощи пропорционально внесенным суммам. Контролировать эту процедуру предлагается с помощью государственного вмешательства. Как и любой другой фонд, касса взаимопомощи будет поддерживать свое существование путем вложения средств в малорискованные и мало доходные вложения в акции, облигации и иные финансовые инструменты.

Для обеспечения СЗГ конкурентными преимуществами предлагается создать государственную биржу труда, которая будет гарантировать защищенность деловых взаимоотношений между СЗГ и заказчиком, вполне возможно при помощи «защищенной сделки» за которую СЗГ не будет необходимости доплачивать отдельно (это будет включено в сумму налога). При государственной бирже создать кибер-полицию, которая будет привлекать к административной и уголовной (по статье № 159 мошенничество УК РФ) ответственности недобросовестных заказчиков или исполнителей. Сомнительно мнение, что создание такого инструмента регулирования рынка СЗГ увеличит уголовное делопроизводство, так как, скорее всего, изначально недобросовестные заказчики и работники не станут связываться с государственной структурой [92].

Налоговое администрирование – это одно из важнейших инструментов управления национальной экономикой страны. Благодаря сбору налогов формируется бюджет страны, из которого в дальнейшем финансируются наиболее значимые сферы жизни общества: социальное обеспечение наиболее незащищенных слоев населения, оплата труда государственных служащих, развитие национальных проектов и многое другое. Неформальная занятость не только снижает уровень налоговых

поступлений в бюджет, что влечет за собой снижение поступлений в бюджет страны, но и способствует формированию безответственной гражданской позиции в обществе: отчуждение от общества и его проблем и страны, в которой продолжает проживать гражданин. По этой причине легализация неформальной занятости – это одно из приоритетных направлений совершенствования российской экономики, однако данное совершенствование должно быть продуманным и учитывать особенности деятельности неформальных работников с целью более эффективного воздействия. На данный момент действующее законодательство, направленное на легализацию неформально занятых работников в лице самозанятых граждан не эффективно и является достаточно непродуманным. В ходе написания данной магистерской диссертации неоднократно демонстрировалась несостоятельность действующего законодательства, направленного на легализацию СЗГ: отсутствие какого-либо социального и пенсионного обеспечения для этой категории работников, отсутствие каких-либо методических рекомендаций по работе с СЗГ для организаций и ИП, неоднородность юридического пространства и многое другое. Помимо этого отмечалось, что существует вероятность перевода работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем по обоюдному согласию на НПД, что в конечном счете, приведет к снижению налоговых поступлений в бюджет страны. Учитывая, тот факт, что недавно территория действия денного закона (№ 422) была расширена, можно сделать вывод, что, несмотря на внушительный ряд недостатков, правительство удовлетворено

своей работой.

Заключение

В результате проведенного исследования были достигнуты поставленные задачи. Методические подходы регулирования и учёта самозанятых граждан на примере Приморского края было рассмотрено как на макроуровне, так и на микроуровне. Рассмотрено понятие неформальной занятости, ее видов и рассмотрена роль СЗГ в системе экономических взаимоотношений в рамках страны. Также был изучен генезис легализации самозанятых граждан в России, благодаря которому, стало возможно рассмотреть причину возникшей проблемы. Для этой же цели анализировались факторы занятости трудоспособного населения. В ходе работы была систематизирована нормативно-правовая база, призванная регулировать деятельность самозанятых граждан на государственном и региональном уровне. В результате данного анализа выяснилось, что отсутствуют методические

рекомендации по применению законодательства в области регулирования деятельности СЗГ. В дальнейшем это привело к выявлению проблемных аспектов сотрудничества организаций с самозанятыми гражданами. На основании выявленных проблем был разработан многоуровневый ряд методических рекомендаций, который направлен на совершенствование взаимодействия с СЗГ. Комплекс предложенных мер направлен на совершенствование документального оформления, бухгалтерского и налогового учета при работе с СЗГ в рамках конкретных организаций на микроуровне. На макроуровне предложены направления совершенствования налогового администрирования самозанятых граждан.

У проведенной работы есть большая как теоретическая, так и практическая значимость. Как было описано ранее, удалось разделить понятия «фрилансер», «самозанятый работник» и «удаленный работник», обозначив отличительные признаки, присущие каждой из описанных экономических категорий. Также был проведен сравнительный анализ, призванный выявить сходства и различия между СЗГ, гражданами РФ и индивидуальными предпринимателями. Был проведен анализ недостатков и преимуществ новой формы занятости на рынке труда (самозанятости), как с точки зрения самих СЗГ, так и с позиции работодателя. Практическая значимость представленной работы выражается в разработке комплекса мер, направленного на доработку несовершенства действующего законодательства в области регулирования деятельности СЗГ. Главным образом предложенный комплекс мер направлен на предоставление социальных гарантий и обеспечение более выгодными конкурентными

преимуществами легализовавшихся СЗГ, чем те которые есть у неформальных работников. Также было предложено предоставлять налоговые вычеты СЗГ, опираясь на уже успешно применяемый опыт в отношении с предоставлением налоговых вычетов гражданам РФ.

Основные тезисы магистерской диссертации:

- неформальная занятость оказывает исключительно негативное влияние на экономику страны. Это выражается в снижении поступлений налогов в бюджет страны, как следствие, финансирование общественно важных сфер жизни урезается. Помимо этого, ухудшается качество производимых товаров и услуг по причине отсутствия контроля качества и снижается уровень социальной ответственности населения;

- неформальная занятость является следствием негативного трудового климата в стране, который выражается в низком уровне оплаты труда, высоком уровне цен, безработице и т. д. Поэтому борьбу с неформальной занятостью необходимо начинать с устранения причин ее возникновения;

- главное условие борьбы с неформальной занятостью – это предоставление легализованным работникам более выгодных условий по сравнению с неформально занятыми гражданами. Действующее законодательство, призванное регулировать деятельность СЗГ не дает им никаких социальных гарантий и не предоставляет конкурентных преимуществ по сравнению с неформально занятыми работниками;

- в структуре нормативно-правового регулирования деятельности СЗГ отсутствуют методические рекомендации, что приводит к возникновению проблем, связанных с учетом деятельности СЗГ;

- СЗГ может трансформироваться в физическое лицо в случае исчерпания им лимита по доходу (2,4 млн. рублей), в этом случае организация будет вынуждена стать налоговым агентом для такого СЗГ. А если организация не выполнит это обязательство должным образом, то все штрафные санкции понесет работодатель;

- при регулировании деятельности СЗГ предлагается использовать методы, которые уже успешно применяются в отношении граждан РФ и ИП. А именно предлагается предоставлять СЗГ рассчитанные по методике, применяемой для расчета налоговых вычетов у граждан РФ с корректировкой ставки налога;

- для обеспечения социальных гарантий предлагается использовать систему сбора страховых взносов, которая применяется в отношении ИП, либо создать отдельный фонд для СЗГ, который работает по принципу «кассы взаимопомощи».

Положительным моментом в принятии вышеупомянутого закона (№ 422) является, то что на правительственном уровне обратили внимание на проблему неформальной занятости. Однако, принятый закон не защищает социальных прав СЗГ, это отчетливо показала коронавирусная эпидемия. Если бы не было такого масштабного экономического коллапса, то на социальные проблемы отдельных СЗГ (больничные, пенсии, отпуска) не обратили бы внимания.

Список использованных источников

1 Власова Г.В., Караханян К.А. Фрилансеры / Г.В. Власова, К.А. Караханян // В сборнике: Приоритетные модели общественного развития в эпоху модернизации: экономические, социальные, философские, политические, правовые аспекты Материалы международной научно-практической конференции. В 5-ти частях. Ответственные редакторы: Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. 2016. С. 159-161.

2 Налог на профессиональный доход [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 20.06.2020).

3 Теневая экономика по данным Росстат [Электронный ресурс] // Официальный сайт статистики / URL: <https://www.rbc.ru/economics/29/08/2019/5d651ed89a79474a0d725030> (дата обращения: 20.07.2019)

4 Горбунова А.Д. Налогообложение фрилансеров: правовой аспект // В сборнике: Актуальные проблемы правового, социального и политического развития России Материалы X Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов. 2017. С. 63-66.

5 Бурлак А.В. К вопросу о понятии "самозанятые

граждане" // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2016. № 4 (49). С. 173-177.

6 Schwartz D, Embedded in the Crowd: Creative Freelancers, Crowdsourced Work, and Occupational Community / D Schwartz // Work and occupations. aug 2018 № 45 P. 247-282 DOI: 10.1177/0730888418762263

7 Краудсорсинг [Электронный ресурс] // Бизнес словарь – Режим доступа: <https://kompanion.online/biznes-termini/kraudsorsing> (дата обращения: 15.02.2019).

8 Скотт, Вальтер (английский писатель; 1771-1832). Айвенго / Вальтер Скотт; [пер. с англ. Е. Г. Бекетовой]. - Санкт-Петербург: Лениздат, 2016. - 575 с. ISBN 978-5-4453-0555-2 (в пер.).

9 Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой Всероссийской переписи фрилансеров): Препринт WP4/2009/02. — М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2019 — 76 с.

10 Малышев А.А., Апенько С.Н. Сравнительный анализ характеристик удаленной работы и фриланса // А.А. Малышев, С.Н. Апенько / Инновационная экономика и общество. 2017. № 4 (18). С. 58-63.

11 Дистанционные работники [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/adca37e8038a44ab5499589bf6205dce6af12d6/ (дата обращения: 19.03.2020).

12 Удаленная работа – мечта или наказание? // Справочно-

правовая система «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/58090888/> (дата обращения: 16.04.2020).

13 Малышев А.А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом / Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018 № 3, 8 стр. электронный журнал.

14 Что такое удаленная работа? [Электронный ресурс] // Биржа труда URL: <https://www.kadrof.ru/udalennaya-rabota.shtml> (дата обращения 20.02.2020).

15 Самозанятых подвели под статью. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства Юстиций РФ. URL: minjust.ru/ru/smi-o-nas/samozanyatyh-podveli-pod (дата обращения: 25.05.2019).

16 ФНС России "О постановке на учет самозанятых граждан" [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216495/ (дата обращения: 31.01.2020).

17 Салин В.Н., Нарбут В.В. Неформальная занятость населения России: оценка масштаба и влияния на государственные финансы страны / В.Н. Салин, В.В. Нарбут // Финансы: теория и практика. 2017. Т. 21. № 6 (102). С. 60-69.

18 Герасимова Д.В., Исаева В.В. Фриланс как современный вид занятости молодежи / Д.В. Герасимова, В.В. Исаева // В сборнике: Инновационные научные исследования: теория, методология, практика сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. 2019. С. 92-94.

19 Кретинин Н.Е. Социальные риски интернет-фриланса молодежи: социологическое исследование // В

сборнике: Ресурсам области - эффективное использование Сборник: материалов XIX Ежегодной научной конференции студентов Технологического университета. 2019. С. 529-535.

20 Согрина Ю.В., Миков Ю.В. Неформальная занятость студенческой молодежи / Ю.В. Согрина, Ю.В. Миков // Выпускная квалификационная работа ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», факультет социологии, кафедра социологии и политологии. 2017. 72 с.

21 В России выросла неформальная занятость [Электронный ресурс] // Электронный экономический журнал. URL: <https://www.rbc.ru/economics/27/03/2019/5c9a3ea19a7947d947c377c5> (дата обращения 20.04.2020).

22 Бочкарев М.В. Проблема легализации неформальной занятости в условиях современного рынка труда России // В сборнике: Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 38-43.

23 Кубишин Е.С. Неформальная занятость в России: причины, последствия, возможности легализации // В сборнике: Гуманитарные, экономические и правовые проблемы современного общества Сборник научных трудов сотрудников. Москва, 2015. С. 136-147.

24 Ахметшина Е.Р., Ключева Т.В., Полетаева О.В. Особенности трудовых практик и социального статуса фрилансеров в российских регионах / Е.Р. Ахметшина, Т.В. Ключева, О.В. Полетаева // Труд и социальные отношения. 2016. № 2. С. 93-105.

25 Трудовой кодекс Российской Федерации. Глава 21. Заработная плата [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2f32718462b342259b91b8fd33159d3795dc08b7/ (дата обращения 25.06.2019).

26 Когда в России исчезнут наличные деньги [Электронный ресурс] // Официальный сайт экономического журнала «Форбс» URL: <https://www.forbes.ru/finansy-i-investicii/368865-kogda-v-rossii-ischeznut-nalichnye-dengi> (дата обращения 25.06.2019).

27 Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая. Статья 86 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/4871a92ac4bb0f9b7d4ae1bc9923cdb81a6d69cf/ (дата обращения 25.06.2019).

28 Борисенко Е.В. Коворкинг: "gemeinschaft" для фрилансеров // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: Политология и социология. 2015. № 4. С. 48-53.

29 Как, когда и где появился фриланс [Электронный ресурс] // Информационный ресурс URL: <http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/freelance.html> (дата обращения: 24.03.2020).

30 Популярные биржи труда для фрилансеров и их особенности [Электронный ресурс] // Официальный сайт биржи труда для фрилансеров URL: <https://www.fl.ru/> (дата обращения 25.08.2019).

31 Популярные биржи труда для фрилансеров и их особенности [Электронный ресурс] // Официальный сайт биржи труда для фрилансеров URL: [https://www. Weblancer.net/](https://www.Weblancer.net/) (дата обращения 25.08.2019).

32 Популярные биржи труда для фрилансеров и их особенности [Электронный ресурс] // Официальный сайт биржи труда для фрилансеров URL: [https://www. FreeLance.ru/](https://www.FreeLance.ru/) (дата обращения 25.08.2019).

33 Популярные биржи труда для фрилансеров и их особенности [Электронный ресурс] // Официальный сайт биржи труда для фрилансеров URL: [https://www. Prohg.ru/](https://www.Prohg.ru/) (дата обращения 25.08.2019).

34 Популярные биржи труда для фрилансеров и их особенности [Электронный ресурс] // Официальный сайт биржи труда для фрилансеров URL: [https://www. Freelancehunt.ru/](https://www.Freelancehunt.ru/) (дата обращения 25.08.2019).

35 Популярные биржи труда для фрилансеров и их особенности [Электронный ресурс] // Официальный сайт биржи труда для фрилансеров URL: [https://www.YouDo.ru /](https://www.YouDo.ru/) (дата обращения 25.08.2019).

36 Популярные биржи труда для фрилансеров и их особенности [Электронный ресурс] // Официальный сайт биржи труда для фрилансеров URL: <https://www.toloka.yandex.ru//> (дата обращения 25.08.2019).

37 Популярные биржи труда для фрилансеров и их особенности [Электронный ресурс] // Официальный сайт биржи труда для фрилансеров URL: <https://www.advego.com//> (дата обращения 25.08.2019).

38 Strebkov D.O., Shevchuk A.V., Spirina M.O. Self-

employment in the remote work market: Diffusion of innovative labor practice / D.O. Strebkov, A.V. Shevchuk, M.O. Spirina // Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny 6(136), с. 89-106

39 Трудовой кодекс Российской Федерации. 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/ (дата обращения 25.06.2019).

40 История самозанятых граждан [Электронный ресурс] // Электронная версия журнала «новое время» – Режим доступа: <https://vremya31.ru/politika/zakony/2250.html> (дата обращения: 25.09.2019).

41 Скляренко А.М., Королева Н.Ю., Апробация легализации налогообложения доходов самозанятых граждан в российской федерации / А.М. Скляренко, Н.Ю. Королева // В сборнике: Фундаментальные и прикладные разработки естественных и гуманитарных наук: современные концепции, последние тенденции развития, Материалы XV Всероссийской научно-практической конференции: в 4-х частях. 2018. С. 156-164.

42 Распоряжение Правительства РФ от 27 января 2015 года № 98-р [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_174635/ (дата обращения: 25.09.2019).

43 ФЗ № 401 от 30 ноября 2016 года "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса

Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации" [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207915/ (дата обращения: 13.05.2020).

44 ФЗ от 26.07.2017 № 199 "О внесении изменений в статьи 2 и 23 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_220896/ (дата обращения: 13.05.2020).

45 Дополнение от 15.12.2019 № 428-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон № 422. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340170/ (дата обращения: 13.05.2020).

46 Дополнение от 1 апреля 2020 г. № 101-ФЗ О внесении изменений в статью 1 Федерального закона № 422 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_349083/ (дата обращения: 13.05.2020).

47 22 мая Госдума приняла Федеральный закон с изменениями в отдельные законодательные акты РФ в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения коронавируса [Электронный ресурс] // Официальный сайт министерства экономического развития РФ. URL: https://www.economy.gov.ru/material/news/ekonomika_bez_virusa/

gosduma_prinyala_paket_neotlozhnyh_mer_dlya_ustoychivogo_razvitiya_ekonomiki.html (дата обращения: 01.07.2020).

48 Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.12.2018) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 13.05.2020).

49 Численность населения России [Электронный ресурс] // Официальный сайт российской статистики «Росстат». URL: <https://www.gks.ru/folder/12781> (дата обращения: 19.04.2019).

50 Соотношении городского и сельского населения России [Электронный ресурс] // Официальный сайт российской статистики «Росстат». URL: <https://www.gks.ru/folder/12781> (дата обращения: 19.04.2019).

51 Чекмарев О.П., Павлова Е.М. Проблемы занятости трудоспособного населения России: фактор социальной стратификации / О.П. Чекмарев, Е.М. Павлова // В сборнике: Научный вклад молодых исследователей в сохранение традиций и развитие АПК Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции молодых учёных и студентов . 2016. С. 122-124.

52 Лохтина Т.Н., Метелица В.И. Рынок труда и социально-экономические проблемы населения России / Т.Н. Лохтина, В.И. Метелица // Вестник евразийской науки. 2019. Т. 11. № 1. С. 24.

53 Индекс потребительских цен на товары и услуги в среднем по России [Электронный ресурс] // Официальный сайт российской статистики «Росстат». URL:

<https://www.gks.ru/folder/13397> (дата обращения: 19.04.2019).

54 Миграция населения России [Электронный ресурс] // Официальный сайт российской статистики «Росстат». URL: <https://www.gks.ru/folder/12781> (дата обращения: 19.04.2019).

55 Движение населения в Приморском крае [Электронный ресурс] // Официальный сайт приморской статистики «Примстат». URL: <https://primstat.gks.ru/folder/27118> (дата обращения: 19.04.2019).

56 Голод 1932 — 1933 гг. [Электронный ресурс] // Исторический портал - Режим доступа: https://histerl.ru/sovetskie_soyz/obrazovanie/golod.htm (дата обращения: 25.04.2019).

57 История крепостного права в России [Электронный ресурс] // Исторический портал - Режим доступа: https://histerl.ru/lectures/19_vek/liberalinie_reformi.htm (дата обращения: 28.06.2019).

58 Утечка мозгов из России в 20 веке [Электронный ресурс] // Исторический портал - Режим доступа https://histerl.ru/lectures/20_vek (дата обращения: 28.06.2019).

59 Стоимость и изменение стоимости условного (минимального) набора продуктов питания, по наблюдаемым городам на конец месяца в апреле 2019 [Электронный ресурс] // Официальный сайт российской статистики «Росстат». URL: <https://www.gks.ru/price?print=1> (дата обращения: 20.05.2020).

60 Величина прожиточного минимума в России [Электронный ресурс] // Официальный сайт российской статистики «Росстат». URL: <https://www.gks.ru/vpm> (дата обращения: 20.05.2020).

61 Агентство развития человеческого капитала на ДВ [Электронный ресурс] // Официальный сайт агентства развития человеческого капитала на Дальнем Востоке URL: <https://hcfе.ru/> (дата обращения: 20.05.2020).

62 План работы межведомственной рабочей группы по снижению неформальной занятости населения на 2019 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации города Владивостока - URL: <http://vlс.ru/event/sitenews/13715> (дата обращения: 15.12.2019).

63 Письмо Минфина РФ от 01.02.2019 № 03-11-11/5884 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=182811#04877293203930151> (дата обращения: 15.12.2019).

64 Письмо ФНС РФ от 20.02.2019 N СД-4-3/2899@ "О применении налога на профессиональный доход" [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318780/ (дата обращения: 15.12.2019).

65 План счетов бухгалтерского учета 94н " [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/ (дата обращения: 15.03.2020).

66 Натальи Зубаревич в программе «особое мнение»: «инструмент был неплох. Проблема не в этом [Электронный ресурс] // Официальный сайт радио «Эхо Москвы» URL: <https://echo.msk.ru/programs/personalno/2582224-echo/> (дата обращения: 15.03.2020).

67 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Статья 779 Договор возмездного оказания услуг. Принят Федеральным законом от 26 января 1996 года №14 (ред. от 18.03.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] // Компания «Консультант Плюс». (дата обращения: 16.06.2020).

68 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Статья 702 Договор подряда. Принят Федеральным законом от 26 января 1996 года №14 (ред. от 18.03.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] // Компания «Консультант Плюс». (дата обращения: 16.06.2020).

69 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Статья 769 Договоры на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ. Принят Федеральным законом от 26 января 1996 года №14 (ред. от 18.03.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] // Компания «Консультант Плюс». (дата обращения: 16.06.2020).

70 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Статья 785 Договор перевозки груза. Принят Федеральным законом от 26 января 1996 года №14 (ред. от 18.03.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] // Компания «Консультант Плюс». (дата обращения: 16.06.2020).

71 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Статья 801 Договор транспортной экспедиции. Принят Федеральным законом от 26 января 1996 года №14 (ред. от

18.03.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] // Компания «Консультант Плюс». (дата обращения: 16.06.2020).

72 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Статья 971 Договор поручения. Принят Федеральным законом от 26 января 1996 года №14 (ред. от 18.03.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] // Компания «Консультант Плюс». (дата обращения: 16.06.2020).

73 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Статья 1012. Договор доверительного управления имуществом. Принят Федеральным законом от 26 января 1996 года №14 (ред. от 18.03.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] // Компания «Консультант Плюс». (дата обращения: 16.06.2020).

74 Косенкова Е.А., Типпа Э.А. Особенности привлечения к работе новых сотрудников: заключение трудового договора или договора гражданско-правового характера / Е.А. Косенкова, Э.А. Типпа // В сборнике: Интеграция Республики Крым в систему экономических связей Российской Федерации: теория и практика управления Материалы XII межрегиональной научно-практической конференции с международным участием. 2016. С. 47-48.

75 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: [http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=83AF4BC29DE8E7B938572CDA6F885CF1&req=jt&div=LAW) i?rnd=83AF4BC29DE8E7B938572CDA6F885CF1&req=jt&div=LAW

&ts=21240202000611640645630654 (дата обращения: 29.05.2020).

76 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. (ред. от 18.03.2019) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/

77 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020). Ст. 15. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 29.05.2020).

78 Случаи, при которых заключение гражданско-правового договора неправомерно [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/edu/student/consultation/grazhdansko_pravovoy_dogovor/ (дата обращения: 29.05.2020).

79 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 23.06.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 04.07.2020). [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 29.05.2020).

80 Письмо от 16 марта 2020 г. № 03-15-05/19624, от 25 февраля 2020 г. № 03-15-05/13326 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=193076#04205332402717905> (дата обращения: 29.05.2020).

81 Письмо Роскомторга от 09.11.1995 N 1-1492/32-21 "О рекомендациях по составлению договоров" [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8631/ (дата обращения: 29.05.2020).

82 Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 (НК РФ ч.2) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/ (дата обращения: 29.05.2020).

83 Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 N 152-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (дата обращения: 18.06.2020).

84 Что учесть компаниям при работе с самозанятыми? ФНС разъяснила [Электронный ресурс] // Сайт для бухгалтеров. URL: <https://www.klerk.ru/buh/articles/483921/> (дата обращения: 25.04.2020).

85 Федеральный закон "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 № 402-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/ (дата обращения: 12.04.2020).

86 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 24.02.2005 № 160 "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.04.2005 N 6478) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://>

www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52738/ (дата обращения: 17.04.2020).

87 Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ). Часть первая. Статья 15 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 14.05.2020).

88 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2. Статья 1064. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/ (дата обращения: 11.06.2020).

89 Федеральный закон "О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении расчетов в Российской Федерации" от 22.05.2003 N 54-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42359/ (дата обращения: 24.04.2020).

90 Справочная информация: "Тарифы страховых взносов на 2020 год" // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93256/ (дата обращения: 23.06.2020).

91 Письмо Федеральной налоговой службы от 27 декабря 2019 года № БС-3-11//11131 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=191098#08902517955448355> (дата

обращения: 15.06.2020).

92 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996
N 63-ФЗ (ред. от 08.06.2020) [Электронный ресурс] //
Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: [http://
www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/) (дата
обращения: 28.06.2020).

Приложение А

Определение понятий «фрилансер», «удаленный работник», «самозанятый гражданин» и «индивидуальный предприниматель»

| Значение термина | Автор термина |
|---|---|
| Свободный работник | Фрилансер (Фриланс) |
| Способ жизни, это уход от жестких трудовых рамок, связанных с трудовым распорядком, непосредственно руководством и обязательным присутствием на рабочем месте | Вальтер Скотт (роман «Айвенго» (1819) Стребков Д., Шевчук А. Государственный университет — Высшая школа экономики, 2009. |
| Независимый работник. Второй важной характеристикой выступает высокий уровень независимости и автономии работников в трудовой деятельности, достигаемый благодаря работе с широким кругом клиентов (заказчиков) и отсутствию одного постоянного «работодателя» | Д. О. Стребков и А. В. Шевчук |
| Высококвалифицированный профессионал. Это наиболее спорный тезис, требующий специальных разъяснений. Термин «профессионал» здесь употребляется в специальном смысле, заложенном в различных классификациях. Говоря более конкретно, профессионалы – это ученые, IT-специалисты, инженеры, архитекторы, аудиторы, юристы, преподаватели, писатели, артисты, врачи, спортсмены и др. Именно такой подход представляется актуальным и продуктивным в условиях современной информационной экономики, основанной на высококвалифицированном труде в сфере услуг | Д. О. Стребков и А. В. Шевчук |
| Тип занятости, при котором человек выполняет работу без заключения долговременного договора с работодателем, нанимается только для выполнения определённого перечня работ (внештатный работник). При этом фрилансер может работать над несколькими проектами одновременно у нескольких работодателей. | А. А. Мальшев, С. Н. Аленко |
| Человек, который самостоятельно находит себе объем работы, выполняет его и получает за это определенное вознаграждение | Онлайн-журнал RichPro.ru |
| Слово английского происхождения, обозначающее исполнение работы по заданию заказчика на внештатной основе | Онлайн-журнал RichPro.ru |
| Категория работников с особой формой занятости принимает во внимание такие характеристики труда, как его вне организационный характер (самостоятельная занятость) и автономия (независимость в принятии решений) | Д. О. Стребков и А. В. Шевчук |
| Форма самостоятельной занятости. Фигура самостоятельного работника сложна и противоречива, он занимает двойственную позицию в структуре оплачиваемой занятости. Подобно предпринимателям, самозанятые реализуют свои товары и услуги на рынке, не имеют фиксированного дохода и зависят от финансового успеха своего дела. Они пользуются значительной степенью автономии, самостоятельно организуют свой труд и принимают решения по широкому кругу вопросов. Однако все работы они выполняют индивидуально, не создавая организаций и не привлекая наемного труда, и в этом смысле являются трудящимися | Д. О. Стребков и А. В. Шевчук |

| | |
|--|--|
| <p>Особый тип занятости, при котором не нужно официально устраиваться на работу и выполнять поручения начальства в рабочее время, поскольку в данном направлении каждый решает самостоятельно, с кем сотрудничать и какие услуги предлагать заказчиком.</p> | <p>Дмитрий Соболенцев, Фрилансер</p> |
| <p>Удаленная работа (Удаленный работник)</p> | |
| <p>Выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет"</p> | <p>Статья 312.1. ТК РФ</p> |
| <p>Форма занятости, при которой работодатель и наёмный работник (или заказчик и исполнитель) находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи</p> | <p>Википедия</p> |
| <p>Форма трудовых отношений, характеризующаяся выполнением работником своих обязанностей вне офиса</p> | <p>И. Шендик</p> |
| <p>Выполнение определенной трудовым договором трудовой функции при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет»</p> | <p>А. В. Слепов</p> |
| <p>Способ взаимодействия с работодателем, когда сотрудник и наниматель находятся на расстоянии друг от друга, а результаты труда передаются по сети Интернет</p> | <p>Сайт по поиску работы Kadrof.ru</p> |
| <p>Обладает свободным графиком, не всегда связан трудовым договором</p> | <p>Сайт HR по-русски</p> |
| <p>Это удобно и для работника, которому не нужно тратить время, деньги и силы на ежедневные поездки в офис, и для работодателя, который может не только экономить на расходах по организации стационарного рабочего места (аренда, связь, техника, программы, поддержка), но и более гибко подходить к найму персонала.</p> | <p>Сайт для бухгалтеров «Контур.бухгалтерия»</p> |
| <p>«Электронные» надомники. И характер, и результат их труда, и способ общения с работодателем — все это связано с информативней в электронной форме. Во многих странах для обозначения такой трудовой деятельности используется термин «телетруд».</p> | <p>Леонов А.С., Зам. рук-ля аппарата Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, к. ю. н.</p> |
| <p>Способ занятости, при которой человек (исполнитель) выполняет поставленные задачи дистанционно, контактируя с работодателем через интернет.</p> | <p>Блинов Василий, удаленный сотрудник</p> |
| <p>Такая форма занятости, при которой заказчик и исполнитель находится на расстоянии (иногда значительном,</p> | <p>Сайт по поиску работы в</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Нью-Йорк и Москва). К удалённой работе относится и фриланс, когда нет постоянного работодателя. Заказчик в электронной форме отправляет задание, а работник в такой же форме высылает свой отчёт. Суть работы в основном связана с Интернетом.</p> | <p>интернете blogwork.ru</p> |
| <p>Самозанятый(е) гражданин(е)</p> | |
| <p>Гражданин, самостоятельно и систематически зарабатывающий на оказании услуг и выполнении работ для физических лиц. Такой гражданин не должен быть зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя и не может иметь наемных работников.</p> | <p>Министерство Юстиций РФ</p> |
| <p>Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и оказывающие услуги физическим лицам для личных, домашних или иных подобных нужд без привлечения наемных работников</p> | <p><Информация> ФНС России "О постановке на учет самозанятых граждан" Библиотека Assessor.ru</p> |
| <p>Физические лица, не имеющие наемных работников и самостоятельно реализующие как физическим, так и юридическим лицам товары, работы, услуги или имущественные права без регистрации в качестве предпринимателя</p> | <p>Цуканова Е. Ю., Придатко Е.</p> |
| <p>Те, кто самостоятельно обеспечивают себя и организуют деятельность, которая выступает для них основным источником дохода. В странах постсоветского пространства под такое расширительное понимание самозанятости подходит достаточно большая часть населения, ведущая личное подсобное хозяйство, подрабатывающая в свободное время своим трудом, во время отпусков, занимающаяся репетиторством, иным ремеслом и т.д. В условиях рыночной экономики самозанятость считается объективно обязательным элементом. Многие экономические и социальные факторы способствуют развитию такого рода явления [</p> | |
| <p>Те, кто стремится себя чем-то занять и получать доход, но не обязательно стремится к прибыли и развитию своего бизнеса.</p> | <p>Лиджеева К.В., Канд. юрид. наук, доцент Калмыцкого государственного университета имени Б. Б. Городовикова; Е.А. Гунаев, Канд. юрид. наук, старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса</p> |
| <p>Человек, который официально не трудоустроен, не является индивидуальным предпринимателем, не привлекает для своей деятельности наемных работников, с платы за работу не отчисляет налогов</p> | <p>НК РФ часть 1</p> |
| <p>Самостоятельное осуществление гражданами принадлежащих им гражданских прав, направленное на получение дохода от пользования имуществом, выполнения работ или оказания услуги в установленных законом случаях</p> | <p>Е. А. Бабайцева</p> |

| | |
|---|--|
| Граждане, самостоятельно осуществляющие на свой риск основанную на личном трудовом участии деятельность по оказанию услуг, выполнению работ для физических лиц, направленную на систематическое получение прибыли; не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей; не имеющие наемных работников | Грабова О.Н., Суглобова А.Е. |
| Физическое лицо осуществляющее предпринимательскую деятельность, не привлекающего наемный труд, регистрация которой носит обязательный характер и осуществляется в соответствии с положениями Налогового кодекса Российской Федерации в установленных им случаях, но не влечет за собой приобретения таким физическим лицом статуса индивидуального предпринимателя. | Устаревший Ф3 о регулировании деятельности самозанятых граждан |
| Определенная форма, при которой лицо получает денежное вознаграждение за свой личный труд непосредственно от заказчика. В этом есть отличие от наемной работы. Указанный человек находит себя работу самостоятельно, исходя из своих навыков, умений и возможностей. Он сам организует трудовой процесс и несет ответственность за его результаты. Также он несет ответственность за свое здоровье и принимает соответствующие меры безопасности. | Сайт для бизнесменов Бизнесоголик |
| Индивидуальный предприниматель | |
| Лицо самостоятельно, осуществляющее на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от использования имущества - продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг, лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке | Согласно современному российскому законодательству |
| Физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке и осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица | НК РФ часть 2 статья 11 |
| Экономический субъект, наделенный правами юридических лиц и обязанностями физических | Климова М.О. профессор Байкальского государственного университета экономики и права |
| Физическое лицо-резидент, которое осуществляет предпринимательскую деятельность без образования организации, включая деятельность на основе патента, и на которое возложено исполнение обязанностей, установленных НК КР | Чогулдуров С.Б. профессор Кыргыско-Российского Славянского университета им. Б.Н. Ельцина |
| Физическое лицо, ведущее коммерческую деятельность самостоятельно после государственной регистрации в налоговой службе | Васинская А.В. |
| Одна из форм ведения бизнеса на территории РФ в сферах торговли, предоставления услуг, производства в малых объемах и т.п | Борисов А.Н. |

Приложение Б

Численность населения России

**Обновлено
19.04.2019**

ЧИСЛЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ ¹⁾

| Годы | Все население, млн. человек | в том числе | | В общей численности населения, процентов | |
|------|-----------------------------|-------------|----------|--|----------|
| | | городское | сельское | городское | сельское |
| 2001 | 146,3 | 107,1 | 39,2 | 73 | 27 |
| 2002 | 145,2 | 106,4 | 38,8 | 73 | 27 |
| 2003 | 145,0 | 106,3 | 38,7 | 73 | 27 |
| 2004 | 144,3 | 106,0 | 38,3 | 73 | 27 |
| 2005 | 143,8 | 105,2 | 38,6 | 73 | 27 |
| 2006 | 143,2 | 104,8 | 38,4 | 73 | 27 |
| 2007 | 142,8 | 104,7 | 38,1 | 73 | 27 |
| 2008 | 142,8 | 104,9 | 37,9 | 73 | 27 |
| 2009 | 142,7 | 104,9 | 37,8 | 74 | 26 |
| 2010 | 142,9 | 105,3 | 37,6 | 74 | 26 |
| 2011 | 142,9 | 105,4 | 37,5 | 74 | 26 |
| 2012 | 143,0 | 105,7 | 37,3 | 74 | 26 |
| 2013 | 143,3 | 106,1 | 37,2 | 74 | 26 |
| 2014 | 143,7 | 106,6 | 37,1 | 74 | 26 |
| 2015 | 146,3 | 108,3 | 38,0 | 74 | 26 |
| 2016 | 146,5 | 108,6 | 37,9 | 74 | 26 |
| 2017 | 146,8 | 109,0 | 37,8 | 74 | 26 |
| 2018 | 146,9 | 109,3 | 37,6 | 74 | 26 |
| 2019 | 146,8 | 109,5 | 37,3 | 75 | 25 |

¹⁾ Данные приведены: 2002 г. - по переписи на 9 октября, 2010 - по переписи на 14 октября, за остальные годы - оценка на 1 января соответствующего года. 1897, 1914, 1917, 1926, 1939 гг. - наличное население, за последующие годы - постоянное население. Данные на 1 января 2004-2009 гг. пересчитаны с учётом итогов Всероссийской переписи населения 2010 года. Сведения за 2015 г. и последующие годы приведены с учетом численности населения Республики Крым и г. Севастополя.

Приложение В

Уровень безработицы в Приморском крае

Тыс. чел.

| Период | Численность рабочей силы | в том числе | | Уровень участия в рабочей силе, % | Уровень безработицы, % | Безработные, зарегистрированные в службах занятости, на конец месяца | Уровень зарегистрированной безработицы, на конец месяца, % |
|----------|-----------------------------|-------------|-------------|--|------------------------------|--|---|
| | | занятые | безработные | | | | |
| 2018 | | | | | | | |
| Январь | 1055.2 | 998.4 | 56.8 | 65.5 | 5.4 | 10.5 | 1.0 |
| Февраль | 1039.8 | 986.5 | 53.3 | 64.7 | 5.1 | 10.9 | 1.0 |
| Март | 1045.5 | 988.6 | 56.9 | 65.2 | 5.4 | 11.1 | 1.1 |
| Апрель | 1039.9 | 981.6 | 58.3 | 64.9 | 5.6 | 10.7 | 1.0 |
| Май | 1038.6 | 983.0 | 55.6 | 64.8 | 5.3 | 10.9 | 1.1 |
| Июнь | 1032.3 | 980.2 | 52.1 | 64.4 | 5.0 | 10.3 | 1.0 |
| Июль | 1026.0 | 971.0 | 54.9 | 64.0 | 5.4 | 10.0 | 1.0 |
| Август | 1039.7 | 987.6 | 52.2 | 64.9 | 5.0 | 9.6 | 0.9 |
| Сентябрь | 1040.7 | 990.6 | 50.1 | 64.9 | 4.8 | 9.0 | 0.9 |
| Октябрь | 1046.9 | 987.1 | 59.8 | 65.3 | 5.7 | 7.7 | 0.7 |
| Ноябрь | 1044.2 | 980.7 | 63.5 | 65.1 | 6.1 | 7.9 | 0.8 |
| Декабрь | 1040.2 | 975.5 | 64.7 | 64.9 | 6.2 | 8.9 | 0.9 |
| Год | 1039.7 | 983.7 | 55.9 | 64.9 | 5.4 | 9.8 | 0.9 |
| 2019 | | | | | | | |
| Январь | 1023.1 | 970.6 | 52.6 | 64.0 | 5.1 | 9.7 | 0.9 |
| Февраль | 1008.7 | 959.1 | 49.6 | 63.2 | 4.9 | 10.7 | 1.0 |
| Март | 1004.3 | 951.7 | 52.7 | 63.1 | 5.2 | 11.2 | 1.1 |
| Апрель | 1000.2 | 948.8 | 51.4 | 62.8 | 5.1 | 11.4 | 1.1 |

Приложение Г

Динамика среднемесячной номинальной и реальной
начисленной заработной платы

В рублях

| | Среднемесяч ная номинальная начисленная зарплата | в % к ¹⁾ | | Реальная заработная плата в % к | |
|-------------------|--|---|---|---|-------------------------------------|
| | | соответст вую-щему периоду предыдуще го года | пред ы- дуще му перио ду | соответст вую- щему периоду предыдуще го году | преды- дущем у период у |
| 2018 | | | | | |
| Январь | 38362.7 | 109.5 | 77.6 | 107.7 | 77.3 |
| Февраль | 38297.0 | 110.8 | 99.9 | 108.9 | 99.7 |
| Март | 40669.8 | 112.1 | 106. 2 | 110.1 | 106.0 |
| I квартал | 39110.5 | 110.8 | 94.3 | 108.8 | 93.6 |
| Апрель | 40644.8 | 111.6 | 99.9 | 109.4 | 99.8 |
| Май | 43383.7 | 110.5 | 106. 7 | 108.0 | 106.5 |
| Июнь | 44267.9 | 111.2 | 102. 3 | 108.5 | 102.1 |
| II квартал | 42759.4 | 111.1 | 109. 4 | 108.6 | 108.8 |
| I полугодие | 40951.6 | 110.9 | х | 108.7 | х |
| Июль | 41817.4 | 109.8 | 94.5 | 107.1 | 94.1 |
| Август | 39474.6 | 111.5 | 94.4 | 108.6 | 94.1 |
| Сентябрь | 40565.4 | 109.8 | 102. 8 | 105.8 | 101.5 |
| III квартал | 40620.3 | 110.4 | 95.0 | 107.2 | 93.8 |
| 9 месяцев | 40827.7 | 110.7 | х | 108.2 | х |
| Октябрь | 41134.1 | 111.9 | 101. 4 | 107.6 | 101.0 |
| Ноябрь | 42027.0 | 110.2 | 102. 2 | 105.7 | 101.9 |
| Декабрь | 54261.6 | 110.3 | 129. 1 | 105.8 | 128.8 |
| IV квартал | 45807.9 | 110.7 | 112. 8 | 106.3 | 111.1 |
| Год ²⁾ | 42080.3 | 110.7 | х | 107.7 | х |

