РАЗДЕЛ XXVIII. МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Маркосян О.Р., Пидяшова А.А.

Работники по гражданско-правовым договорам подряда: оформление, налогообложение*Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/trnio-09-2021-112

*Научный руководитель: Пидяшова О.П.***Аннотация**

Данная работа содержит исследование, отражающее целесообразность составления гражданско-правового договора с работниками, а также рассмотрение процесса оформления и налогообложения. Также помимо исследования в работе отражены теоретические аспекты изучения работы по гражданско-правовому договору. Целью работы является теоретическое изучение всех аспектов гражданско-правового договора. Для этого было изучено само понятие гражданско-правового договора, особенности его оформления и налогообложения.

Ключевые слова: гражданско-правовой договор, налоги, налогообложение, работники, бухгалтерский учет, налоговый учет.

Abstract

This work contains a study reflecting the costs that a person living in Krasnodar can have on the minimum wage. Also, in addition to research, the work reflects the theoretical aspects of studying unemployment, as well as the known reasons for its appearance in Krasnodar. The aim of the work is the theoretical study of unemployment and the practical study of the consumer basket and the comparison of goods at prices in force in Krasnodar. For this, the composition of the consumer basket was considered and the prices of these goods were studied. And also theoretical materials on unemployment were studied.

Keywords: civil contract, taxes, taxation, employees, accounting, tax accounting.

Гражданско – правовой договор (ГПД) – это соглашение, согласно которому возникают, изменяются и прекращаются взаимные права и обязанности сторон по договору. Сторонами договора могут быть как физические лица, так и юридические лица.

Разница между ГПД и трудовым договором, представлена в таблице 1.

*Таблица 1**Отличия гражданско - правового договора от трудового*

<i>Гражданско – правовой договор</i>	<i>Трудовой договор</i>
<i>Исполнитель обязуется выполнить определенное задание</i>	<i>Работник назначается на определенную должность и выполняет все поручительства руководящего лица</i>
<i>Исполнитель и работодатель равны друг перед другом</i>	<i>Работник занимает положение подчиненного</i>
<i>Исполнитель сам определяет порядок своих действий в выполнении работы</i>	<i>Работник действует в связи с распоряжением начальства</i>
<i>Исполнитель не имеет временных рамок и ограничений, в случае если иное не прописано в договоре</i>	<i>Работник должен соблюдать режим рабочего времени</i>
<i>Исполнитель сам приобретает все необходимые инструменты для реализации своей работы</i>	<i>Работодатель обязан обеспечить работника всем необходимым для реализации его деятельности</i>

<i>Исполнитель имеет право привлечь третьих лиц</i>	<i>Работник лично выполняет свои обязательства</i>
<i>Исполнители получают денежное вознаграждение в соответствии с актом выполненных работ</i>	<i>Работник ежемесячно получает заработную плату</i>
<i>Заключается на определенный срок</i>	<i>Чаще бывает бессрчным</i>

Чаще всего, ГПД заключают в таких сферах как: подряд, транспортировка, хранение, оказание услуг, транспортная экспедиция, комиссия, поручение. Данный договор предусмотрен для того, чтобы определенный исполнитель разово выполнил работу или услугу, а затем получил вознаграждение. На этом этапе исполнитель и заказчик освобождаются от всех обязанностей и их гражданские взаимоотношения прекращаются.

Законодательно запрещается нанимать работника по гражданско – правовому договору, если он выполняет обязанности обычного штатного сотрудника. За нарушение в первый раз применяются следующий штрафы:

- 5000-10000 рублей – в отношении ИП;
- 10000-20000 рублей – для должностных лиц организации;
- 50000 – 100000 рублей – в отношении организаций.

В случае, если данное нарушение было установлено снова, то применяются следующие санкции:

- штраф 30000 – 40000 рублей - в отношении ИП;
- отстранение от должности на срок от 1 года до 3х лет - в отношении должностных лиц организации;
- штраф 100000 – 200000 рублей - в отношении организаций.

Важно отметить, что организация может заключать ГПД со своими сотрудниками, но не в качестве основного документа. То есть, предприятие заключает трудовой договор с сотрудником, когда принимает его на постоянную работу, и если есть необходимость составить ГПД, то он заключается с сотрудником не разрывая при этом трудовой договор.

Законодательством не предусмотрено отправление исполнителей ГПД в командировку. Однако, в случае, если поездка исполнителя в другую местность необходима, следует прописать этот факт в договоре. В случае, если необходимость в поездке была выявлена не сразу, то данный факт можно прописать после заключения договора. Дополнение необходимо оформить в виде письменного соглашения и приложить к договору. Правила и сумма возмещения расходов поездки указываются в договоре.

Можно ли составлять гражданско – правовой договор с иностранными гражданами? Можно, но в данном случае есть некоторые нюансы. Для начала необходимо определить статус и режим пребывания иностранца. В соответствии с этим, необходимо ознакомиться с нюансами, которые связаны непосредственно со статусом иностранного лица.

Обязательным условием при принятии иностранного гражданина в качестве исполнителя ГПД является уведомление МВД. В течение трех рабочих дней с момента заключения ГПД с иностранцем, организация обязана уведомить об этом МВД. Та же процедура продлевается и при расторжении договора. Если данная процедура была проигнорирована, то организации грозит штраф вплоть до 1 млн руб.

Далее следует рассмотреть, какие налоги и прочие обязательные платежи, должны уплатить исполнители и заказчики при выполнении обязательств гражданско-правового договора.

Если ГПД заключается с физическим лицом, то заказчик принимает на себя роль налогового агента для взимания и уплаты НДФЛ. Однако, данный налог не взимается в том случае, если исполнителем является индивидуальный предприниматель, нотариус или адвокат.

При расчете данного налога, исполнитель может воспользоваться налоговыми вычетами: профессиональным и стандартным.

В соответствии с НК РФ, исполнитель гражданско-правового договора в праве получить профессиональный вычет на сумму расходов, связанных с исполнением условий ГПД. Основным критерием для получения вычета является документальное подтверждение расходов.

Исполнитель гражданско-правового договора имеет право получить стандартный налоговый вычет, в том случае, если его доход облагается ставкой НДФЛ 13%.

Размер данного вычета колеблется от 500 до 3000 рублей в зависимости от того, по какому случаю он начисляется. В случае, если налогоплательщик имеет право на несколько вычетов, то ему предоставляется тот, который больше по сумме.

Также стандартный налоговый вычет предоставляется налогоплательщикам, имеющим несовершеннолетних детей или детей в возрасте 18-24 лет, обучающихся на очном отделении высшего учебного заведения.

Налоговый вычет предоставляется в размере 1400 рублей – на первого и второго ребенка; 3000 рублей – на третьего ребенка и 12000 рублей на ребенка-инвалида. Вычет предоставляется в двойном размере единственному родителю и родителю, когда второй отказался от вычета.

Налоговый вычет уменьшает налоговую базу, а следовательно и величина НДФЛ становится меньше, что приводит к увеличению суммы вознаграждения за произведенный труд.

Что касается страховых взносов, то сумма выплат по гражданско-правовому договору облагается страховыми взносами. Однако, тут есть небольшое отличие от выполнения работ по трудовому договору. Работодатель, чьи работники исполняют свои обязанности по трудовому договору, исчисляет величину страховых взносов в пенсионный фонд – 22% от суммы заработной платы, в фонд обязательного медицинского страхования – 5,1% от заработной платы и в фонд социального страхования – 2,9% от заработной платы.

Говоря об исполнителях гражданско-правового договора, заказчик отчисляет от суммы вознаграждения только взносы в пенсионный фонд и в фонд обязательного медицинского страхования.

Однако, стоит отметить, что в случае, если будет установлен факт притворства, т.е. факт подмены трудового договора гражданско-правовым договором, работодатель обязуется доплатить сумму обязательного платежа в фонд социального страхования.

Также следует отметить, что если организация заключает ГПД с индивидуальным предпринимателем, то в данном случае она не является налоговым агентом, соответственно, организация не удерживает НДФЛ с дохода ИП.

В этом случае, если ИП применяет общую систему налогообложения, то оно обязуется самостоятельно оплатить НДФЛ со своего дохода.

В случае, если ИП применяет специальные налоговые режимы, то он и вовсе не уплачивает НДФЛ, поскольку налоги, которые уплачиваются в соответствии с данными режимами налогообложения, фактически заменяют данный налог.

Таким образом, по средствам данной статьи было установлено, что гражданско – правовой договор – это соглашение, согласно которому возникают, изменяются и прекращаются взаимные права и обязанности сторон по договору. Однако, он не заменяет трудовой договор. Также было выявлено, что подписание данного договора с иностранными гражданами имеет ряд нюансов и подлежит обязательному уведомлению МВД. Также были рассмотрены налоги, которые необходимы удержанию и уплате при подписании гражданско-правового договора.

1. Бондарева, Т.Н. Бухгалтерский учет в банках: учебное пособие / Т.Н. Бондарева. - Рн/Д: Феникс, 2018. - 187 с.
2. Бурлуцкая, Т.П. Бухгалтерский учет для начинающих (теория и практика) / Т.П. Бурлуцкая. - Вологда: Инфра-Инженерия, 2017. - 208 с.
3. Бурмистрова, Л.М. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / Л.М. Бурмистрова. - М.: Форум, 2018. - 261 с.