

О ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ РОССИЙСКИХ ГРАЖДАН — РАБОТНИКОВ ИНОСТРАННЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВ

Б.А. Косырев*

Выплата пенсий в соответствии с Законом РСФСР «О государственных пенсиях в РСФСР» от 20 ноября 1990 г. финансируется Пенсионным фондом России, который образуется за счет страховых взносов предприятий, организаций, учреждений, учебных заведений и работающих граждан.

При применении положений законодательства о Пенсионном фонде РФ к посольствам, консульствам, торговым представительством иностранных государств, представительством международных организаций, иностранных фирм, банков, средств массовой информации, предприятий морского, воздушного и железнодорожного транспорта возникает ряд проблем.

Так, на первый взгляд иностранные представительства не подпадают под действие Закона о Пенсионном фонде РФ, поскольку не являются предприятиями, организациями, учреждениями или учебными заведениями. По их просьбе Пенсионным фондом России было разработано постановление, принятое Верховным Советом России 27 декабря 1991 г. № 2122-1, в котором плательщики страховых взносов — предприятия, организации, учреждения, учебные заведения и иностранные представительства — были объединены понятием «работодатели».

Действительно, иностранные представительства, в которых работают российские граждане, являются для последних работодателями, поскольку российские граждане состоят в штате иностранных представительств и получают заработную плату из их бюджета. Следовательно, иностранные представительства как работодатели в соответствии с законодательством РФ обязаны зарегистрироваться в Пенсионном фонде России, выплачивать

* Главный уполномоченный Пенсионного фонда России по работе с иностранными представительствами.

страховые взносы на работающих российских граждан и ежеквартально отчитываться по данным платежам перед Пенсионным фондом¹.

Проверка правильности расчета и перечисления страховых взносов иностранными представительствами в Пенсионный фонд России показала, что некоторые трудовые договоры между российскими гражданами и иностранными представительствами не гарантируют социальную защиту российским работникам, не ссылаются на трудовое законодательство РФ в части регулирования трудовых отношений и трудовых споров между работодателем и работником. Это делает российских работников иностранных представительств социально незащищенными, тем более что в иностранных представительствах отсутствует профсоюзная организация. Поэтому трудовой договор или контракт между иностранным работодателем и российским работником должен быть более конкретным, направленным на всестороннюю и надежную социальную защиту российских граждан².

Следует обратить внимание и на проблему трудовых договоров, заключаемых российскими гражданами непосредственно с зарубежными фирмами.

Часто российские граждане, работающие по прямым контрактам с иностранными фирмами, не знают, как им поступить с уплатой страховых взносов в Пенсионный фонд России, поскольку российским законодательством данный вопрос не урегулирован. Внимательно рассмотрев эту проблему, правление Пенсионного фонда России разъяснило, что в целях обеспечения социальной защиты российских граждан, работающих по прямым контрактам с зарубежными фирмами, и в соответствии с существующей практикой данные граждане регистрируются в исполнительных органах власти и в территориальных органах Пенсионного фонда России как предприниматели, осуществляющие свою деятельность без образования юридического лица. При этом для регистрации в Пенсионном фонде России они представляют копию контракта и письмо фирмы, подтверждающее отсутствие представительства данной компании на территории Российской Федерации.

Уплата страховых взносов такими гражданами осуществляется в сроки, которые определены Законом РСФСР «О подоходном налоге с физических лиц» от 7 декабря 1991 г. (с последующими изменениями и дополнениями).

Если в соответствии с трудовым договором труд наемных работников из числа российских граждан используется иностранными физическими лицами на территории Российской Федерации, то данные иностранные граждане уплачивают страховые взносы до пятого числа месяца, следующего за месяцем выплаты заработной

платы, одновременно и как работодатели и на работающих у них российских граждан.

Существенной проблемой является также введение в иностранных представительствах трудовых книжек российских граждан. В соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 30 ноября 1989 г. № 1074 единственным органом, которому было предоставлено право нанимать российских граждан в иностранные учреждения, являлось Главное производственно-коммерческое управление по обслуживанию дипломатического корпуса (ГлавУПДК). Сейчас эта монополия ГлавУПДК утрачена.

В настоящее время существуют более ста организаций, занимающихся подобной деятельностью, среди них дочерняя фирма ГлавУПДК «Иннпредкадры», «Внешэкономсервис», «Агри и К°», «Сапсан», «Вектор», «Томсон», «Глобус» и др. К тому же значительное число российских граждан трудоустраивается в иностранные представительства самостоятельно.

В соответствии со статьей 89 Закона РСФСР «О государственных пенсиях в РСФСР» в общий трудовой стаж включается любая работа в качестве рабочего или служащего и иная работа, на которой работник, не будучи рабочим или служащим, подлежал государственному социальному страхованию.

Основным документом, подтверждающим трудоустройство, является трудовая книжка, записи в которую вносятся организацией, осуществляющей найм и увольнение работника.

Запись в трудовой книжке, сделанная иностранным работодателем, может служить подтверждением трудового стажа работника из числа российского персонала, подлежащего государственному социальному страхованию. При достижении российскими гражданами пенсионного возраста иностранные представительства оформляют также все документы, которые необходимо представить в органы социального обеспечения для оформления пенсий. Необходимо отметить, что иностранные представительства обязаны регистрироваться не только в Пенсионном фонде России, но и в органах социального и обязательного медицинского страхования, занятости населения Российской Федерации³.

* * *

Как уже указывалось выше, все иностранные представительства как работодатели обязаны зарегистрироваться в Пенсионном фонде России в течение 30 дней.

Однако на практике главы иностранных представительств нередко апеллируют к своей неосведомленности для оправдания

отсутствия регистрации в Пенсионном фонде России. Такая мотивировка представляется несостоятельной по следующим причинам.

Во-первых, в разрешении аккредитующего органа на открытие иностранного представительства на территории Российской Федерации указывается, что «представительство осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации». Следовательно, презюмируется, что иностранное представительство должно ознакомиться и знать действующее российское законодательство.

Во-вторых, иностранные представительства заключают договоры с посредниками («Инпредкадры», «Внешэкономсервис», «Сапсан», «Агри и к^о», «Глобус» и др.), с помощью которых производят уплату налогов и страховых взносов в Пенсионный фонд, органы социального и обязательного медицинского страхования и занятости населения России. Поэтому посредники обязаны не только довести до сведения иностранных представительств необходимые нормативно-законодательные акты по этим вопросам, но и потребовать их безусловного исполнения, а в случае отказа — сообщить об этом в Пенсионный и другие фонды.

В-третьих, абсолютное большинство иностранных представительств имеют договоры на их обслуживание с аудиторскими фирмами, которые, безусловно, должны довести российское законодательство до сведения иностранных представительств.

Вместе с тем необходимо обратить внимание и на то, что отделением Пенсионного фонда России по Москве ведется активная разъяснительная работа по законодательству Пенсионного фонда России во всех без исключения средствах массовой информации. Таким образом, не снимая вины с иностранных представительств за несоблюдение законодательства по вопросам Пенсионного фонда, полагаю, что в равной степени эта вина лежит на посреднических организациях и аудиторских фирмах, с которыми эти представительства работают.

Представляется, что изменить ситуацию к лучшему можно следующим образом.

В соответствии с Положением о порядке открытия и деятельности иностранных представительств, утвержденным Постановлением Совета Министров от 30 ноября 1989 г. № 1074, глава иностранного представительства один раз в полугодие направляет аккредитующему органу, выдавшему разрешение на открытие представительства, письменную информацию о деятельности представительства, а перечень сведений, представляемых в качестве такой информации, устанавливается соответствующим аккредитующим органом. В настоящее время требование о регистрации в Пенсион-

ном фонде в данном перечне отсутствует. Поэтому необходимо внести, как это сделал Центральный банк РФ, в перечень сведений, представляемых каждое полугодие иностранными представительствами в аккредитующие органы, все организации (Пенсионный фонд, фонды социального и медицинского страхования, занятости населения России, налоговые службы и др.), в которых они обязаны регистрироваться. Это существенно облегчит работу иностранных представительств и государственных органов регистрации, а главное — даст дополнительные средства для поддержки пенсионеров.

¹ Для регистрации в Пенсионном фонде России необходимо представить копии следующих документов:

- 1 — устав фирмы; 2 — доверенность фирмы главе представительства на право ведения деятельности; 3 — свидетельство об аккредитации; 4 — свидетельство о регистрации в налоговой инспекции г. Москвы; 5 — банковские реквизиты рублевого и валютного счетов; 6 — заявление плательщика на бланке установленного образца.

² Предлагаем следующий типовой договор (контракт) об условиях труда гражданина России у иностранного нанимателя:

ДОГОВОР

г. Москва « _____ » _____ 1995 г.

Мы, нижеподписавшиеся, Глава московского представительства фирмы _____ г-н _____, именуемый в дальнейшем Наниматель, с одной стороны, гражданин Российской Федерации _____, именуемый в дальнейшем Работник,

и в дальнейшем именуемые сторонами, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Работник принимает на себя обязательство выполнять у Нанимателя в качестве сотрудника следующую работу: _____,

2. Работник приступает к выполнению своих обязанностей по настоящему Договору с « _____ » _____ 1995 года.

3. Работник обязуется уважительно относиться к законам и обычаям стран, которые представляют Наниматель и его дочерние фирмы.

4. Наниматель обязуется создать необходимые условия для выполнения Работником принятых на себя обязательств, указанных в пункте 1 настоящего Договора, предоставить за свой счет необходимые инструменты и приспособления, обеспечить исправное состояние машин и оборудования, создавать безопасные условия работы, предусмотренные соответствующи-

ми правилами по охране труда, соблюдать условия настоящего Договора, осуществлять социальные, медицинские и иные виды обязательного страхования работника.

5. Наниматель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не предусмотренной настоящим Договором, а также работы, связанной с опасностью для его жизни и здоровья.

6. Работник обязуется неукоснительно соблюдать трудовую и производственную дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

7. Наниматель в соответствии с действующим российским законодательством в случае нарушения им условий пункта 2 настоящего Договора несет ответственность за ущерб, причиненный Работнику увечьем либо иным повреждением здоровья.

8. Наниматель обязан немедленно проинформировать профсоюзную организацию о несчастном случае, происшедшем с Работником, принять участие в расследовании, проводимом профсоюзной организацией, оформлении соответствующего акта.

9. Наниматель обязуется выплачивать Работнику ежемесячную зарплату в размере _____.

Кроме того, Наниматель предоставляет в распоряжение Работника автомобиль _____ для личного пользования, что составляет увеличение зарплаты на _____, которое подлежит налогообложению в соответствии с законодательством РФ.

10. Размер заработной платы, установленный настоящим Договором, может быть пересмотрен в соответствии с официальной информацией об изменении стоимости жизни.

11. Наниматель ежемесячно перечисляет в налоговую инспекцию, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения России, Фонд социального страхования, Фонд обязательного государственного медицинского страхования, Фонд развития образования, Фонд развития транспорта на соответствующие расчетные счета, предусмотренные законодательством России, средства путем безналичного перевода и берет на себя обязательства по государственному социальному страхованию и оформлению документов на получение пенсий для работающих у него российских граждан.

12. В целях поощрения Работника Наниматель может увеличить размер его заработной платы, выплачивать Работнику денежные премии, вознаграждения по итогам работы за год, а также другие поощрительные выплаты.

13. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью рабочего времени не более 40 часов.

Время начала и окончания работы, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Нанимателем.

14. Общегосударственные праздники являются нерабочими днями. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на

1 (один) час. Наниматель вправе устанавливать для Работника дополнительные нерабочие дни в дни национальных праздников.

15. Привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни допускается только с его согласия. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере.

16. Все расходы, связанные со служебными командировками Работника, осуществляются за счет Нанимателя. Продолжительность каждой командировки определяется Нанимателем по согласованию с Работником.

17. Наниматель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск, включая дополнительный отпуск, продолжительностью не менее 24 (двадцати четырех) рабочих дней с сохранением места работы (должности), а также по соглашению сторон отпуск без сохранения заработной платы.

Время начала отпуска Работника устанавливается по соглашению сторон. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случая увольнения Работника, не использовавшего отпуск. Оплата отпуска Нанимателем производится из расчета заработной платы и продолжительности установленного ежемесячного отпуска не позднее чем за 5 (пять) дней до его начала.

18. В случае временной нетрудоспособности Работник освобождается Нанимателем от работы на срок временной нетрудоспособности с оплатой больничного листа за счет средств фонда социального страхования.

19. Настоящий Договор может быть расторгнут по инициативе каждой из сторон, но при условии достаточно весомой аргументации.

20. При принятии решения о расторжении Договора каждая сторона обязана письменно уведомить об этом другую сторону с указанием даты прекращения действия Договора не позднее чем за 2 (две) недели до его расторжения.

21. При расторжении Договора по инициативе Нанимателя за нарушение Работником условий Договора Наниматель выплачивает Работнику заработную плату за проработанное время и компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

22. В других случаях расторжения Договора по инициативе Нанимателя, не связанных с нарушением Работником условий настоящего Договора, Наниматель выплачивает Работнику заработную плату за проработанное время, компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени и выходное пособие в установленном законом порядке.

23. При расторжении Договора по инициативе Работника или в связи с явным невыполнением Нанимателем обязательств по настоящему Договору Наниматель выплачивает Работнику заработную плату за проработанное время, компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие в установленном законом порядке.

24. В случае расторжения Договора Работником по собственному желанию, а также по не зависящим от Нанимателя причинам последний выплачивает Работнику заработную плату за проработанное время и ком-

пенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально проработанному времени.

25. Работник обязуется воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы для третьих лиц параллельно с должностью и вне Представительства на свой счет в областях, в которых имеет полномочия заниматься предпринимательской деятельностью одна из фирм, интересы которых представляет Работник. Нарушение этого обязательства Работником может повлечь за собой немедленное, безвозмездное и одностороннее расторжение данного Договора. Исключения из этого обязательства Работник должен предварительно обговаривать с Нанимателем.

26. Изменение условий Договора, предусмотренных пунктом 1, а также перевод Работника на другую работу, не предусмотренную настоящим Договором, допускаются только с его согласия. В этом случае с Работником заключается новый договор.

27. Трудовые споры между Нанимателем и Работником рассматриваются в соответствии с действующим в РФ законодательством о труде.

28. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Договором, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством РФ.

29. Контроль за соблюдением Нанимателем условий настоящего Договора осуществляет профсоюзная организация.

30. Настоящий Договор заключен сроком на 1 (один) год и вступает в силу с « _____ » _____ 1995 года.

31. Настоящий Договор составлен на русском и _____ языках, каждый в 3 (трех) экземплярах, которые находятся у Нанимателя, у Работника и в профсоюзной организации. Все экземпляры Договора имеют одинаковую юридическую силу.

Адрес Нанимателя

Адрес Работника

Москва
Телефон

Москва
Телефон

³ Суммы страховых взносов (%) по отношению к начисленной оплате труда:

Пенсионный фонд России

Адреса: Серебряный пер., 2, тел. 290-25-05; Кутузовский пр-т, 39, тел. 249-27-07; ул. Молодогвардейская, 21, тел. 417-84-45.

	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.
Работодатели	20,6	31,6	28	28	28
Работники	1	1	1	1	1

Основание: Постановление Верховного Совета России от 30 января 1991 г. № 556-1; Постановление Верховного Совета РФ от 27 декабря 1991 г. № 2122-1; Закон РФ «О внесении изменений в статью 8 Закона "О государственных пенсиях в РСФСР"» от 25 декабря 1992 г. № 4232-1; Постановление Верховного Совета РФ от 25 декабря 1992 г. № 4232-1; Постановление Верховного Совета РФ от 11 февраля 1993 г. № 4460-1; Постановление Правительства России от 3 февраля 1994 г. № 61.

Фонд социального страхования

Адрес: ул. Новый Арбат, 36, этаж 27, ком. 31, тел. 203-14-75; 290-85-49; 290-78-59; 290-84-41; 290-71-91. Кривушкина Галина Степановна.

	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.
Работодатели	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4
Работники					

Основание: Постановление Верховного Совета РФ от 27 декабря 1991 г. № 2122-1; Постановление Совета Министров России от 25 декабря 1990 г. № 600/9-3; Постановление Верховного Совета РФ от 25 декабря 1990 г. № 2122-1; Постановление Верховного Совета РФ от 9 июля 1993 г. № 5357-1; Постановление Правительства России от 3 февраля 1994 г. № 61.

Фонд обязательного медицинского страхования

Адрес: Загородное шоссе, 18а, тел. 952-77-22; 958-18-96; 952-90-33. Ломакин-Румянцев Илья Вадимович.

	1993 г.	1994 г.	1995 г.
Работодатели	3,6	3,6	3,6
Работники			

Основание: Законы РФ от 30 марта 1993 г. № 4696-1 и от 2 апреля 1993 г. № 4741-1; Постановление Верховного Совета РФ от 24 февраля 1993 г. № 4543-1; Постановление Правительства РФ от 3 февраля 1994 г. № 61.

Фонд занятости населения РФ

Адрес: ул. Рождественка, 8, тел. 925-16-76; 928-87-00

	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.
Работодатели	1	1	2	2	2
Работники					

Основание: Постановление Совета Министров РФ от 4 июля 1991 г. № 393; Указы Президента РФ от 12 мая 1992 г. № 504, 24 августа 1992 г. № 919, 26 октября 1992 г. № 1303; Законы РФ от 25 декабря 1992 г. № 4232-1, от 30 марта 1993 г. № 4694-1; Постановление Верховного Совета РФ от 9 июля 1993 г. № 5357-1; Постановление Правительства России от 3 февраля 1994 г. № 61; Закон Российской Федерации от 10 января 1995 г. № 3-ФЗ.

Статья поступила в редакцию в мае 1995 г.