

АССОЦИАЦИЯ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ «ТРУД»

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ

Различия между аккредитованными частными агентствами занятости
и неаккредитованными операторами (аутсорсинг / ГПХ)

Подготовлен для совещания
**Комитета Совета Федерации РФ
по бюджету и финансовым рынкам**
29 июня 2026 года

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ 1. ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ И НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ.....	3
1.1. Аккредитованное ЧАЗ.....	3
1.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ).....	4
1.3. Сравнительный вывод для законодателя.....	4
РАЗДЕЛ 2. НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ И НАЛОГОВЫЕ РИСКИ	4
2.1. Аккредитованное ЧАЗ.....	4
2.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ).....	5
2.3. Сравнительный вывод для ФНС России и Минфина России	6
РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	6
3.1. Аккредитованное ЧАЗ.....	6
3.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ).....	7
3.3. Стабильность занятости и распределение коммерческих рисков	7
3.4. Сравнительный вывод для ФНПР и Минтруда России	8
РАЗДЕЛ 4. ОХРАНА ТРУДА И СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА (СОУТ)	8
4.1. Аккредитованное ЧАЗ.....	8
4.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ).....	9
4.3. Сравнительный вывод для Роструда и Минтруда России	10
РАЗДЕЛ 5. ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ	10
5.1. Аккредитованное ЧАЗ.....	10
5.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ).....	11
5.3. Сравнительный вывод для МВД России и Минтруда России.....	11
РАЗДЕЛ 6. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЁРСТВО (ГЧП) И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ.....	12
6.1. Аккредитованное ЧАЗ.....	12
6.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ).....	12
6.3. Сравнительный вывод для Минтруда России, региональных органов власти и АСИ	13
РАЗДЕЛ 7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РЕГИОНАМИ И МЕСТНЫМИ БЮДЖЕТАМИ.....	13
7.1. Аккредитованное ЧАЗ.....	13
7.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ).....	14
7.3. Сравнительный вывод для региональных органов власти и Минэкономразвития ...	14
СВОДНАЯ ТАБЛИЦА РАЗЛИЧИЙ	15
ИТОГОВЫЙ ВЫВОД.....	16

ВВЕДЕНИЕ

Настоящий отчёт подготовлен в целях выработки единой позиции Комитета Совета Федерации по бюджету и финансовым рынкам и профильных федеральных органов исполнительной власти по вопросам разграничения легальной деятельности частных агентств занятости (аккредитованных ЧАЗ) и нелегальных (теневых) схем, реализуемых под видом аутсорсинга, гражданско-правовых договоров и договоров возмездного оказания услуг с неаккредитованными операторами.

Отчёт структурирован по **семи ключевым разделам**, позволяющим каждому ведомству — Минтруду России, Роструду, ФНС России, Минэкономразвития, МВД России, а также профсоюзам (ФНПР) и Агентству стратегических инициатив — увидеть свой профессиональный интерес и практические выгоды от перехода к цивилизованной модели предоставления труда работников через аккредитованные частные агентства занятости.

Каждый раздел завершается сравнительной таблицей и адресным выводом для соответствующего ведомства. Завершают отчёт **сводная таблица различий и итоговый вывод**.

РАЗДЕЛ 1. ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ И НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

1.1. Аккредитованное ЧАЗ

Аккредитованное частное агентство занятости — это юридическое лицо, зарегистрированное на территории Российской Федерации и прошедшее аккредитацию на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) в порядке, установленном **Постановлением Правительства РФ от 30 ноября 2022 г. № 2181 (действует до 1 марта 2029 г.)**. Аккредитация проводится территориальным органом Роструда по месту нахождения агентства.

Требования к аккредитации:

- наличие уставного капитала **не менее 1 млн рублей**;
- **отсутствие задолженности** по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей;
- руководитель должен иметь **высшее образование** и **стаж работы** в области трудоустройства или содействия занятости населения **не менее двух лет за последние три года**;
- **отсутствие судимости** за преступления против личности или в сфере экономики.

Аккредитация предоставляется сроком на **три года**. Аккредитованные ЧАЗ **не вправе применять упрощённую систему налогообложения (УСН)** в соответствии со ст. 346.12 НК РФ. Это требование принципиально важно для налоговых органов: ЧАЗ работает на **общей системе налогообложения (ОСНО)**, что обеспечивает полную прозрачность налоговых обязательств.

Нормативная база деятельности ЧАЗ:

- **Глава 53.1 ТК РФ** — особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);
- **статья 341.1-1 ТК РФ** — требование обязательной аккредитации;

- **статья 341.1-2 ТК РФ** — обязанности принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников;
- **статья 341.1-4 ТК РФ** — обязанности в области охраны труда в отношении направленных работников.

1.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ)

Неаккредитованное агентство **не имеет права** заключать с работниками трудовые договоры в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала). Частные агентства занятости **не вправе** осуществлять деятельность по предоставлению труда работников без аккредитации — это прямое требование **статьи 341.1-1 Трудового кодекса Российской Федерации**.

Ключевой правовой вывод. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников без аккредитации является **заёмным трудом**, который прямо **запрещен** **статьей 56.1 Трудового кодекса Российской Федерации**. Аккредитация — это не формальность, а **обязательное условие легального вывода такой деятельности из-под запрета заёмного труда**.

Статья 56.1 ТК РФ определяет: заёмный труд — это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, **под управлением и контролем** физического или юридического лица, **не являющихся работодателем** данного работника.

1.3. Сравнительный вывод для законодателя

Критерий	Аккредитованное ЧАЗ	Неаккредитованный оператор
Правовое основание	Глава 53.1 ТК РФ, Постановление № 2181	Отсутствует (деятельность вне правового поля)
Статус деятельности	Легальное предоставление труда работников	Заёмный труд (запрещён ст. 56.1 ТК РФ)
Обязательная аккредитация	Да (ст. 341.1-1 ТК РФ)	Нет
Требования к организации	Уставный капитал ≥ 1 млн руб.; высшее образование руководителя; отсутствие судимости	Не регламентированы
Налоговый режим	ОСНО (УСН запрещена)	УСН или иные режимы

Необходимо законодательное закрепление механизмов, исключающих подмену легальной деятельности ЧАЗ аутсорсинговыми схемами, в том числе через ужесточение ответственности за осуществление деятельности по предоставлению труда без аккредитации.

РАЗДЕЛ 2. НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ И НАЛОГОВЫЕ РИСКИ

2.1. Аккредитованное ЧАЗ

Налоговый режим. Аккредитованные ЧАЗ **не вправе применять УСН** и работают исключительно на **общей системе налогообложения (ОСНО)**.

Налоговые обязательства ЧАЗ:

Вид налога / взноса	Ставка	Особенности
НДФЛ	13% / 15%	Удерживается из заработной платы работников

Вид налога / взноса	Ставка	Особенности
Страховые взносы	≈ 30% от ФОТ	Единый тариф (пенсионное, медицинское, социальное страхование)
НДС	22%	Начисляется на полную стоимость услуги (ФОТ, налоги, комиссия)

Механизм исчисления и уплаты НДС. ЧАЗ выставляет заказчику счёт на **полную стоимость услуги**, которая включает заработную плату работников, налоги и страховые взносы с ФОТ, а также комиссионное вознаграждение самого ЧАЗ.

Налоговая база по НДС формируется из **всей стоимости услуги**. Движение НДС прозрачно: ЧАЗ начисляет НДС (22%) на полную стоимость, заказчик принимает его к вычету, ЧАЗ перечисляет полученный НДС в бюджет. Поскольку заработная плата и налоги НДС не облагаются, у ЧАЗ отсутствует «входящий» НДС к вычету — **весь НДС поступает в бюджет в полном объёме**.

Субподряд по договору предоставления труда работников невозможен — Глава 53.1 ТК РФ не предусматривает такой конструкции. Это исключает цепочки посредников для оптимизации НДС.

Налоговые риски минимальны при соблюдении требований законодательства. ЧАЗ регулярно сдаёт отчётность, находится в поле зрения Роструда и ФНС, попадает в плановые проверки.

2.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ)

Налоговый режим. В отличие от аккредитованных ЧАЗ, для которых законодательно установлен запрет на применение УСН (ст. 346.12 НК РФ), в отношении неаккредитованных операторов отсутствует какое-либо требование по выбору системы налогообложения. Отсутствие чёткого регулирования создаёт правовой вакуум, который неаккредитованные операторы и их заказчики сознательно используют: формально выбирая ОСНО, они через схемы дробления бизнеса незаконно возмещают НДС из бюджета. По оценкам ФНС, только в сфере подбора персонала ущерб от таких схем исчисляется миллиардами рублей.

Налоговые риски для заказчика:

Риск	Описание	Последствия
Переквалификация договора	Договор ГПХ / аутсорсинга может быть признан заемным трудом (ст. 56.1 ТК РФ запрещает заёмный труд)	Доначисление НДФЛ (13%) и страховых взносов (~30%) за весь период
Административная ответственность	Нарушение трудового законодательства (ст. 5.27 КоАП РФ)	Штраф на юридических лиц: 50 000 – 100 000 руб.
Субсидиарная ответственность заказчика	Заказчик может быть привлечён к ответственности по налогам и взносам агентства	Доначисление налогов и взносов за счёт заказчика
Признание сделки недействительной	Договор с неаккредитованным агентством может быть признан недействительным (ст. 168 ГК РФ)	Расторжение договора, судебные издержки
Отказ в вычетах по налогу на прибыль	Расходы по сделке могут быть признаны необоснованными	Доначисление налога на прибыль, пени, штрафы
Имитация самозанятости	Признаки подмены трудовых отношений через самозанятость	Доначисления по результатам проверок ФНС и Роструда

НДС-оптимизация через субподряд. При аутсорсинге договор **не запрещает** привлечение субподрядчиков (ст. 706 ГК РФ): исполнитель вправе привлечь других лиц для выполнения работ (услуг). Эта возможность активно используется для оптимизации НДС через субподрядные цепочки — чем длиннее цепочка, тем сложнее её отследить налоговым органам.

АСК НДС-2 выявляет разрывы в цепочках НДС и может квалифицировать сделку как получение необоснованной налоговой выгоды. В случае признания схемы фиктивной — доначисление НДС, пени и штрафы заказчику как выгодоприобретателю. Дополнительно растёт **стоимость администрирования** со стороны ФНС.

2.3. Сравнительный вывод для ФНС России и Минфина России

Параметр	Аккредитованное ЧАЗ	Неаккредитованный оператор
Налоговый режим	ОСНО (УСН запрещена)	ОСНО сознательный выбор, УСН
НДФЛ и страховые взносы	Уплачиваются в полном объёме	Часто не уплачиваются или уплачиваются не полностью
НДС	22% с полной стоимости; весь НДС в бюджет	22% с полной стоимости; возможна оптимизация через субподряд
Субподряд	Невозможен (Глава 53.1 ТК РФ)	Возможен (ст. 706 ГК РФ)
Предпосылки для оптимизации НДС	Отсутствуют	Высокие (субподрядные цепочки)
Риск признания схемы фиктивной	Минимальный	Высокий (выявление АСК НДС-2)
Поступление НДС в бюджет	В полном объёме	Может быть занижено через субподрядные схемы

Интерес для ФНС России. Легальная модель ЧАЗ обеспечивает полную прозрачность налогообложения и гарантированное поступление НДФЛ, страховых взносов и НДС в бюджет. Неаккредитованный аутсорсинг создаёт системные риски ухода от налогообложения, доначислений и судебных споров. Переход на модель ЧАЗ позволит ФНС сократить объём контрольных мероприятий и повысить собираемость налогов.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

3.1. Аккредитованное ЧАЗ

Работники, направляемые аккредитованным ЧАЗ к принимающей стороне, имеют **полноценный трудовой договор** с ЧАЗ. Это означает:

- **оплачиваемые отпуска** (ст. 114–127 ТК РФ);
- **оплачиваемые больничные** (ст. 183 ТК РФ);
- **пенсионные отчисления** (формирование страховой пенсии);
- **социальное страхование** (включая страхование от несчастных случаев);
- **право на профсоюзную защиту** (ст. 2, 21 ТК РФ);
- **гарантии при увольнении** (выходные пособия, сохранение среднего заработка).

Кроме того, **заработная плата направляемых работников не может быть ниже, чем у штатных работников принимающей стороны**, выполняющих аналогичные трудовые функции и имеющих такую же квалификацию (ст. 341.1–4 ТК РФ). Если в штате принимающей стороны таких профессий нет, уровень оплаты определяется исходя из **отраслевых показателей** (среднеотраслевая зарплата в регионе) либо данных

отраслевых объединений работодателей. Это исключает занижение зарплат и защищает работников от дискриминации.

Отсутствие штрафных удержаний из заработной платы. В рамках трудовых отношений ЧАЗ применяет к работникам исключительно дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 ТК РФ; **денежные штрафы** за нарушения, в том числе по итогам инвентаризации, трудовым законодательством **не допускаются**. Материальная ответственность работника ограничена нормами главы 39 ТК РФ (как правило, средним месячным заработком). Это защищает работника и не создаёт скрытых механизмов занижения оплаты труда.

Роль профсоюзов — возможна. Работники ЧАЗ имеют право на объединение в профсоюзы и защиту трудовых прав, включая контроль уровня оплаты труда.

3.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ)

Работники, оформленные через неаккредитованного оператора, **не имеют полноценных трудовых прав**:

- **отсутствуют оплачиваемые отпуска** и больничные;
- **не формируются пенсионные права** (страховые взносы не уплачиваются или уплачиваются не полностью);
- **отсутствует социальное страхование** (включая страхование от несчастных случаев);
- **профсоюзные механизмы неприменимы** — работники формально не являются наёмными;
- **зарплата системно занижена** в целях оптимизации налогов и снижения стоимости услуг;
- **«добор» зарплаты** часто происходит за счёт переработок сверх нормы в нарушение ТК РФ.

Избыточные штрафные санкции. В договорах аутсорсинга и ГПХ широко распространены **денежные штрафы** за нарушения (в том числе по итогам инвентаризаций) — в избыточном количестве и размерах. Это ухудшает положение **как самих аутсорсинговых компаний, так и их работников** и создаёт предпосылки для оптимизации налогов и ухода в тень (выплата части вознаграждения «в конверте» за вычетом штрафов).

Работники оформлены по **ГПХ** или как **самозанятые** — они лишены социальных гарантий, пенсионных прав и профсоюзной защиты.

3.3. Стабильность занятости и распределение коммерческих рисков

Важное системное различие касается устойчивости занятости и того, **на кого ложится коммерческий риск**.

Аккредитованное ЧАЗ заключает с работником **бессрочный трудовой договор**, обеспечивая стабильную занятость и гарантии при увольнении. При этом договор ЧАЗ с заказчиком является **срочным** (до 18 месяцев, на практике — около 12 месяцев), и **заказчик не гарантирует ЧАЗ объём услуг**. В случае отмены заявки на персонал ЧАЗ обязан соблюдать процедуры ТК РФ (предупреждение, выплата выходных пособий, сохранение среднего заработка) и **вынужден сокращать или увольнять работников, не имея средств от заказчика**. Тем самым добросовестное ЧАЗ принимает на себя как социальную нагрузку, так и коммерческий риск.

Неаккредитованный оператор, напротив, использует **гибкую занятость и быстрое увольнение** работника без гарантий и компенсаций. Его конкурентное преимущество достигается за счёт незащищённости работника и перекладывания на него всех рисков.

Вывод. Данная асимметрия ставит добросовестное ЧАЗ в заведомо менее выгодное положение по сравнению с нелегальным аутсорсингом и требует **мер государственной поддержки и выравнивания условий конкуренции** (в том числе механизмов защиты ЧАЗ при отмене заявок заказчиком).

3.4. Сравнительный вывод для ФНПР и Минтруда России

Критерий	Аккредитованное ЧАЗ	Неаккредитованный оператор
Трудовой договор	Да (полноценный, бессрочный)	Нет (ГПХ / самозанятость)
Оплачиваемый отпуск	Да	Нет
Оплачиваемый больничный	Да	Нет
Пенсионные отчисления	Да (формируется пенсия)	Нет
Социальное страхование	Да	Нет
Право на профсоюз	Да (ст. 2, 21 ТК РФ)	Нет
Уровень зарплаты	Привязан к штатным работникам заказчика (ст. 341.1-4 ТК РФ)	Занижен для оптимизации налогов
Штрафы / удержания	Только в рамках ТК РФ (ст. 192, гл. 39); денежные штрафы недопустимы	Избыточные договорные штрафы → занижение выплат, уход в тень
Стабильность занятости	Бессрочный договор с работником; риск несёт ЧАЗ	Быстрое увольнение; риск переложен на работника

Интерес для ФНПР. Защита прав работников возможна только в легальной модели ЧАЗ, где работники имеют право на профсоюзное представительство, трудовой договор и социальный пакет. Аутсорсинг лишает работников даже минимальной защиты, а профсоюзные механизмы становятся бесполезны.

Интерес для Минтруда России. Легальная модель ЧАЗ соответствует государственной политике в сфере занятости и социальной защиты, обеспечивает выполнение поручений Президента по трудоустройству социально незащищённых категорий. Неаккредитованный аутсорсинг противоречит государственной политике и создаёт системные риски нарушения трудовых прав.

РАЗДЕЛ 4. ОХРАНА ТРУДА И СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА (СОУТ)

4.1. Аккредитованное ЧАЗ

При предоставлении труда работников через аккредитованное ЧАЗ законодательство **чётко разграничивает обязанности по охране труда** между направляющей стороной (ЧАЗ) и принимающей стороной (заказчиком).

В соответствии с **главой 53.1 ТК РФ** и **статьей 341.1-2 ТК РФ** принимающая сторона обязана соблюдать в отношении принимаемых работников все обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Более того, **часть 5 статьи 341.1-4 ТК РФ** прямо устанавливает, что в отношении направленных работников принимающая

сторона исполняет обязанности в области охраны труда, предусмотренные **статьей 214 ТК РФ**.

Распределение обязанностей для аккредитованного ЧАЗ:

Обязанность	Исполнитель	Нормативное основание
Проведение СОУТ на рабочих местах	Принимающая сторона (заказчик)	ч. 5 ст. 341.1-4 ТК РФ; ст. 214 ТК РФ
Расследование несчастных случаев	Принимающая сторона (заказчик)	ч. 5 ст. 341.1-4 ТК РФ
Инструктажи по охране труда, пожарной безопасности	Принимающая сторона (заказчик)	Разъяснения Роструда
Разработка инструкций по ОТ, программ обучения	Принимающая сторона (заказчик)	Разъяснения Роструда
Первичные и периодические медосмотры	ЧАЗ (работодатель)	Разъяснения Роструда
Обеспечение СИЗ	ЧАЗ (работодатель)	Разъяснения Роструда
Ознакомление работников с результатами СОУТ	ЧАЗ (работодатель)	Разъяснения Роструда

Таким образом, законодательство **четко определяет, кто за что отвечает**. Это гарантирует безопасность работников и минимизирует риски для заказчика.

4.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ)

При использовании неаккредитованного агентства (аутсорсинг, ГПХ, работа через самозанятых) **законодательная определенность отсутствует**:

- **СОУТ, как правило, не проводится**. Формально обязанность лежит на работодателе (подрядчике), однако рабочие места фактически находятся на территории заказчика. Подрядчик не имеет доступа к информации об условиях труда либо не заинтересован в оценке — в результате СОУТ не проводится, что прямо нарушает права работников на безопасные условия труда.
- **Ответственность размыта**. Формальный работодатель — подрядчик, а фактический контроль над процессом осуществляет заказчик. При несчастном случае определить ответственного крайне сложно; механизм привлечения к ответственности остаётся неопределённым.

Риски для заказчика:

- привлечение к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение требований охраны труда;
- признание договора направленным на предоставление труда (заемный труд) с применением последствий;

- субсидиарная ответственность по обязательствам подрядчика перед работниками (включая возмещение вреда при несчастных случаях).

4.3. Сравнительный вывод для Роструда и Минтруда России

Критерий	Аккредитованное ЧАЗ	Неаккредитованный оператор
Проведение СОУТ	Заказчик (ч. 5 ст. 341.1-4 ТК РФ)	Как правило, не проводится
Расследование несчастных случаев	Заказчик	Неопределённость
Инструктажи по охране труда	Заказчик	Отсутствуют или формальны
Медицинские осмотры	ЧАЗ (работодатель)	Не проводятся
Обеспечение СИЗ	ЧАЗ (работодатель)	Отсутствует
Ответственность	Чётко разделена	Размыта

Интерес для Роструда. Аккредитованное ЧАЗ — единственная легальная форма, при которой законодательство чётко распределяет обязанности по охране труда. Это упрощает надзор и позволяет эффективно привлекать к ответственности нарушителей. Неаккредитованное агентство создаёт «серую зону», где СОУТ не проводится, ответственность размыта, а работники лишаются права на безопасные условия труда.

РАЗДЕЛ 5. ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ

5.1. Аккредитованное ЧАЗ

Аккредитованное ЧАЗ включено в разрабатываемый МВД России пакет законопроектов об организованном наборе иностранных работников. Согласно плану МВД, до 1 мая 2026 года МВД, Минтруд, ФСБ и ФНС подготовят законопроект о порядке организации оргнабора для мигрантов. До 1 декабря 2026 года МВД и Минцифры запустят информационную систему целевого организованного набора. Эксперимент по апробации правил и условий организованного набора пройдёт с 1 января 2027 года по 31 декабря 2030 года. Планируется привлечь до **1,7 млн** мигрантов.

Многоуровневая система международного сотрудничества ЧАЗ:

- **Межправительственный уровень.** Взаимодействие государств через соглашения о трудовой мобильности (например, Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Индии о временной трудовой деятельности, подписанное 4–5 декабря 2025 года).
- **Отраслевой уровень.** Соглашения между профильными ассоциациями стран исхода и приёма рабочей силы (например, между АЧАЗ «ТРУД» и Indian Staffing

Federation — ISF), вырабатывающие единые стандарты оргнабора, защиты прав и контроля.

— **Коммерческий уровень.** Прямые договоры между аккредитованными ЧАЗ разных стран, заключаемые под контролем отраслевых объединений и во взаимодействии с госорганами.

Получение квот. ЧАЗ имеет легальные механизмы получения квот на визовых работников через межведомственные комиссии (МВК).

Пенсионные отчисления (СФР). ЧАЗ уплачивает страховые взносы по единому тарифу 30%. При отсутствии межправительственных соглашений у СФР не возникает обязательств по перечислению пенсионных начислений в другие страны — средства остаются в России и формируют резервы Социального фонда.

Реестр контролируемых лиц (РКЛ). ЧАЗ — легальный оператор, минимизирует риски попадания работников в РКЛ. Работники оформлены по ТК РФ с полным миграционным учётом.

Взаимодействие со странами исхода. ЧАЗ — признанный в мире инструмент, обеспечивающий доверие стран исхода рабочей силы в части защищённости их работников.

5.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ)

Неаккредитованный оператор **отсутствует в проектах МВД об оргнаборе.** Деятельность не регламентирована как институциональный механизм привлечения иностранной рабочей силы.

Получение квот. В исключительных случаях возможны коррупционные схемы; на практике МВК по квотам блокируют выдачу квот аутсорсинговым компаниям.

Нарушения миграционного законодательства. Основные работодатели-нарушители — аутсорсинговые компании. Выявлены случаи трудоустройства иностранцев по поддельным патентам через аутсорсинговые организации.

Реестр контролируемых лиц (РКЛ). Нарушения со стороны аутсорсеров влекут массовое попадание иностранных работников в РКЛ. Это ведёт к необоснованному выводу подготовленной рабочей силы с рынка труда в условиях кадрового дефицита и дополнительной нагрузке на бюджет по депортации. С 5 февраля 2025 года действует специальный режим высылки иностранных граждан, незаконно находящихся на территории РФ.

Демпинг цен. Из-за демпинга возникает нелегальная трудовая миграция: схемы с занижением стоимости услуг не позволяют легально оформлять работников.

Отсутствие институционального статуса. Неаккредитованные операторы действуют вне системы международных соглашений и отраслевых стандартов, что исключает выстраивание институциональных отношений со странами исхода рабочей силы.

5.3. Сравнительный вывод для МВД России и Минтруда России

Критерий	Аккредитованное ЧАЗ	Неаккредитованный оператор
Правовое регулирование	Включён в систему оргнабора МВД	Отсутствует в проектах МВД
Получение квот	Легальные механизмы через МВК	Возможны коррупционные схемы
Реестр контролируемых лиц	Минимизирует риски попадания	Массовое попадание в РКЛ

Критерий	Аккредитованное ЧАЗ	Неаккредитованный оператор
Многоуровневая система взаимодействия	Да (межправ. → отраслевой → коммерческий)	Отсутствует
Пенсионные отчисления (СФР)	Уплачиваются в полном объёме	Не уплачиваются или не полностью
Демпинг цен	Отсутствует (прозрачное ценообразование)	Присутствует → нелегальная миграция

Интерес для МВД России. Аккредитованное ЧАЗ — единственный легальный институциональный посредник, встроенный в многоуровневую систему международного сотрудничества и государственную программу организованного набора. Это обеспечивает защиту трудовых прав мигрантов, прозрачное налогообложение и минимизирует риски попадания работников в РКЛ. При аутсорсинге через неаккредитованных операторов массовые нарушения миграционного законодательства и отсутствие институционального статуса создают дополнительную нагрузку на бюджет и правоохранительные органы.

РАЗДЕЛ 6. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЁРСТВО (ГЧП) И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

6.1. Аккредитованное ЧАЗ

26 июня 2026 года под председательством Заместителя Председателя Правительства РФ **Т. А. Голиковой** состоялось заседание Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТКО). Были одобрены рекомендации работодателям по трудоустройству, трудовой адаптации и профессиональному развитию **ветеранов боевых действий — участников специальной военной операции**, а также рекомендации по разработке карьерных траекторий для работников **старше 50 лет**.

Аккредитованное ЧАЗ **полностью соответствует государственной политике занятости** и является институциональным механизмом ГЧП, способным обеспечить трудоустройство ветеранов СВО, молодежи и предпенсионеров с полным соблюдением трудовых гарантий.

ГЧП-инструменты ЧАЗ:

- соглашения с региональными центрами занятости;
- участие в программах субсидирования рабочих мест для инвалидов и ветеранов СВО (в рамках нацпроекта «Кадры»);
- возможность получения субсидий за трудоустройство социально незащищённых категорий.

Уровень заработной платы. Зарплата направляемых работников законодательно привязана к уровню штатных работников заказчика (ст. 341.1-4 ТК РФ) либо к отраслевым показателям. Это позволяет предлагать ветеранам СВО и иным категориям достойный уровень оплаты труда, соответствующий поручениям вице-премьера.

Взаимодействие с регионами. ЧАЗ заключает соглашения с региональными министерствами труда, участвует в межведомственных комиссиях по занятости, реализует программы трудоустройства социально незащищённых групп.

6.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ)

Неаккредитованный оператор **не соответствует государственной политике** в части социальной занятости. Аутсорсинговые схемы ориентированы на минимизацию издержек, а не на социальную миссию.

Заработная плата системно занижена в целях оптимизации налогов и снижения стоимости услуг. Аутсорсинговые компании не могут предложить ветеранам СВО конкурентоспособный уровень оплаты, что противоречит задаче, поставленной Т. А. Голиковой.

Трудовые гарантии отсутствуют — работники оформлены по ГПХ или как самозанятые, что неприемлемо для социально уязвимых категорий. **ГЧП-инструменты** отсутствуют: неаккредитованные операторы не являются участниками ГЧП и не могут быть задействованы в государственных программах занятости. **Взаимодействие с регионами** отсутствует.

6.3. Сравнительный вывод для Минтруда России, региональных органов власти и АСИ

Критерий	Аккредитованное ЧАЗ	Неаккредитованный оператор
Соответствие госполитике	Полностью соответствует поручениям Президента и решениям РТК	Не соответствует
Уровень заработной платы	Привязан к штатным работникам заказчика	Системно занижен для оптимизации налогов
Трудовые гарантии	Полноценный трудовой договор, соцпакет	Отсутствуют
ГЧП-инструменты	Встроен в систему ГЧП и нацпроект «Кадры»	Отсутствуют
Взаимодействие с регионами	Заключает соглашения, участвует в МВК	Не взаимодействует

Интерес для Минтруда России и региональных органов власти. Для ветеранов СВО и иных социально уязвимых категорий граждан необходимы достойные условия труда и заработная плата. Аккредитованное ЧАЗ — единственный инструмент, позволяющий реализовать эту задачу: законодательное требование к уровню оплаты труда, полные социальные гарантии, встроенность в систему ГЧП и национальный проект «Кадры».

Интерес для Агентства стратегических инициатив. Аккредитованное ЧАЗ — драйвер внутренней трудовой мобильности и цивилизованного рынка. ЧАЗ способно обеспечить экономику кадрами без создания «серых» схем. Аутсорсинг искажает ценообразование и сдерживает развитие легального бизнеса.

РАЗДЕЛ 7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РЕГИОНАМИ И МЕСТНЫМИ БЮДЖЕТАМИ

7.1. Аккредитованное ЧАЗ

Частные агентства занятости — члены Ассоциации регистрируют **обособленные подразделения** по месту фактического оказания услуг. Вследствие этого НДС уплачивается **по месту работы** и поступает в **региональный и местные бюджеты**.

По оценкам Ассоциации, на территории одного муниципального района такой механизм обеспечивает дополнительные поступления порядка **9–31 млн рублей в год** (зависит от масштаба привлечения персонала).

ЧАЗ также **заключает соглашения** с региональными министерствами труда, участвует в **межведомственных комиссиях** по квотированию и нелегальной занятости, реализует **программы трудоустройства** социально незащищённых групп.

7.2. Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ)

Неаккредитованные операторы **не регистрируют обособленные подразделения** по месту фактического выполнения работ. Налоги уплачиваются по месту регистрации головной организации (как правило, в другом регионе) либо не уплачиваются вовсе.

Взаимодействие с регионами отсутствует: неаккредитованные операторы действуют вне системы государственного регулирования, не участвуют в межведомственных комиссиях и не реализуют программы трудоустройства социально незащищённых групп.

7.3. Сравнительный вывод для региональных органов власти и Минэкономразвития

Критерий	Аккредитованное ЧАЗ	Неаккредитованный оператор
Регистрация обособленных подразделений	Да	Нет
Уплата НДФЛ по месту работы	Да	Нет (уходит в другой регион или не платится)
Поступление в местный бюджет	9–31 млн руб./год на один район	Отсутствует
Соглашения с региональными минтруда	Да	Нет
Участие в МВК	Да	Нет

Интерес для региональных органов власти и Минэкономразвития. Легальная модель ЧАЗ обеспечивает дополнительные налоговые поступления в местные бюджеты (9–31 млн руб./год на один район) и создаёт предсказуемые условия для развития бизнеса. Неаккредитованный аутсорсинг лишает регионы налоговых доходов и создаёт «серые» схемы, искажающие конкуренцию и сдерживающие развитие легального бизнеса.

СВОДНАЯ ТАБЛИЦА РАЗЛИЧИЙ

Критерий сравнения	Аккредитованное ЧАЗ	Неаккредитованный оператор (аутсорсинг / ГПХ)
1. Законодательный статус	Законный трудовой посредник (Глава 53.1, ст. 341.1-1 ТК РФ). Аккредитация — обязательное условие. Легальное предоставление труда работников.	Незаконная конструкция. Отсутствие аккредитации = заёмный труд, запрещённый ст. 56.1 ТК РФ.
2. Налоги	НДФЛ и страховые взносы (≈30%) уплачиваются полностью. НДС (22%) начисляется на всю стоимость услуги и поступает в бюджет. Субподряд невозможен — схема прозрачна.	Налоги не уплачиваются или уплачиваются не полностью. Занижение зарплат, «конверты», самозанятость. НДС — оптимизация через субподряд (риск разрывов АСК НДС-2).
3. Контроль и надзор	Подконтролен Роструду (аккредитация, плановые проверки, отчётность). Включён в реестры добросовестных операторов.	Вне поля зрения контролёров. Компании создаются на короткий срок, закрываются до проверок.
4. Трудовые права работников	Полноценный бессрочный трудовой договор. Соцгарантии (отпуск, больничный, пенсия), право на профсоюз. Денежные штрафы недопустимы.	Отсутствуют. «Самозанятые» или ГПХ, без гарантий. Избыточные договорные штрафы, быстрое увольнение без компенсаций.
5. Охрана труда (СОУТ)	СОУТ и инструктажи — заказчик (ст. 341.1-4 ТК РФ), медосмотры и СИЗ — ЧАЗ. Ответственность чётко разделена.	Как правило, СОУТ не проводится. Ответственность размыта. Работники лишены безопасных условий труда.
6. Трудовые мигранты	Включён в систему оргнабора МВД (эксперимент до 1,7 млн чел.). Легальные квоты, реестры, стандарты. Многоуровневая система сотрудничества.	Вне правового поля. Не включён в оргнабор. Массовые нарушения миграционного учёта, попадание в РКЛ. Демпинг → нелегальная миграция.
7. ГЧП и социальная занятость	Инструмент ГЧП. Встроен в нацпроект «Кадры». Трудоустройство ветеранов СВО, инвалидов, молодёжи, предпенсионеров с достойной зарплатой.	Не участник ГЧП. Не может обеспечить соцзанятость. Зарплата занижена для оптимизации налогов.
8. Взаимодействие с регионами	Соглашения с региональными минтруда, участие в МВК, уплата НДФЛ в местный бюджет через обособленные подразделения (9–31 млн руб./год на район).	Не взаимодействует с регионами. Налоги уходят в другой регион или не платятся.

ИТОГОВЫЙ ВЫВОД

Аккредитованное частное агентство занятости — **единственный институциональный инструмент**, обеспечивающий одновременно:

- **Прозрачное налогообложение** — НДФЛ, страховые взносы (≈30% от ФОТ) и НДС (22% с полной стоимости услуги) уплачиваются полностью и поступают в бюджет. Субподряд невозможен, предпосылки для оптимизации налогов отсутствуют.
- **Защиту трудовых прав и социальных гарантий работников** — полноценный бессрочный трудовой договор, оплачиваемые отпуска и больничные, пенсионные отчисления, право на профсоюз, законодательное требование к уровню оплаты труда (не ниже штатных работников заказчика), отсутствие незаконных денежных штрафов.
- **Легальное привлечение иностранной рабочей силы** — ЧАЗ включён в систему организованного набора МВД России (эксперимент до 1,7 млн человек), имеет легальные механизмы получения квот, встроен в многоуровневую систему международного сотрудничества.
- **Встроенность в систему ГЧП и выполнение социальных задач** — трудоустройство ветеранов СВО, инвалидов, молодёжи и предпенсионеров с достойным уровнем оплаты, соответствующим поручениям Президента и решениям РТК (заседание под председательством Т. А. Голиковой 26 июня 2026 года).
- **Контроль со стороны надзорных органов** — Роструд, ФНС и МВД осуществляют контроль через реестры, стандарты, соглашения и плановые проверки. ЧАЗ работает долгосрочно и подконтролен.

Неаккредитованный аутсорсинг — рисковая зона, которая ведёт к:

- потерям бюджета (неуплата НДФЛ, страховых взносов, НДС);
- нарушению трудовых прав работников (отсутствие социальных гарантий, пенсионных прав, безопасных условий труда, избыточные штрафы);
- дестабилизации миграционной обстановки (массовые нарушения, попадание в РКЛ, нагрузка на бюджет по депортации);
- налоговым рискам для заказчика (доначисления, штрафы до 40% от суммы претензий, субсидиарная ответственность);
- невозможности участия в государственных программах занятости и ГЧП.

При этом следует учитывать, что добросовестное ЧАЗ несёт **повышенную социальную нагрузку и коммерческий риск** (бессрочные договоры с работниками при срочных договорах с заказчиком без гарантии объёма услуг), тогда как нелегальный аутсорсинг перекладывает риски на работника. Это обуславливает необходимость **мер государственной поддержки** и выравнивания условий конкуренции в пользу легальной модели.

Неаккредитованный аутсорсинг не может быть частью государственной политики занятости. Это не конкуренция, а деструктивный элемент, требующий законодательного ограничения и вытеснения с рынка через стимулирование использования аккредитованных ЧАЗ и ужесточение контроля за неаккредитованными операторами.