

10'2016

октябрь

ПРАКТИЧЕСКИЙ бухгалтерский учёт

ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И КОММЕНТАРИИ

Типовая форма
трудоого договора
взамен ведения
кадрового делопроизводства
на микропредприятиях

Проблемы в начислении амортизации после модернизации

Подводные камни приостановки «вменённой» деятельности

Страховые взносы: администрирование передаётся ФНС



практический бухгалтерский учёт

официальные материалы и комментарии

720 часов

№ 10/2016

читайте в номере:

общие вопросы

Типовая форма трудового договора взамен ведения кадрового делопроизводства на микропредприятиях 3

Татьяна МАСЛОВА

Комментарий к постановлению Правительства РФ от 27.08.16 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям»

налоги

Преференции для владельцев большегрузных автомобилей 18

Окончание. Начало комментария в «720 часов» № 9, 2016

Владимир МАЛЫШКО

Комментарий к Федеральному закону от 03.07.16 № 249-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации»

Проблемы в начислении амортизации после модернизации 28

Владимир УЛЬЯНОВ

Комментарий к письму Минфина России от 04.08.16 № 03-03-06/1/45862 «О начислении амортизации для целей налога на прибыль, если в результате реконструкции или модернизации ОС изменился код по ОКОФ»

Подводные камни приостановки «вменённой» деятельности

43

Иван МОЛЧАНОВ

Комментарий к постановлению АС Поволжского округа от 26.05.16 № Ф06-8702/2016
<Об отсутствии оснований для отмены принятых по делу решений судов, признавших отказ от ведения соответствующей деятельности и прекращение её осуществления на определённое время тождественными в контексте необходимости подачи соответствующего заявления, предусмотренного пунктом 3 статьи 346.28 НК РФ, о снятии с учёта в качестве налогоплательщика ЕНВД>

Амортизационная премия по бывшему в употреблении основному средству: учётные аспекты

48

Владимир ФЕДОРОВИЧ

Комментарий к письму Минфина России от 15.08.16 № 03-03-06/1/47688 <Об учёте в целях налога на прибыль амортизационной премии по основным средствам, в отношении которых правом на аналогичные расходы пользовался предыдущий собственник>

ВЗНОСЫ

Страховые взносы: администрирование передаётся ФНС

57

Окончание. Начало комментария в «720 часов» № 9, 2016

Лика ВРОНСКАЯ

Комментарий к Федеральному закону от 03.07.16 № 243-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование»

**ПРАКТИЧЕСКИЙ
БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЁТ.
ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
И КОММЕНТАРИИ**

№ 10/2016

АДРЕС РЕДАКЦИИ:

127055, Москва, а/я 3.
ООО Издательский дом
«Бухгалтерия и банки»

ТЕЛ.: (495) 778-91-20

http://www.pbu.ru

E-mail: post@pbu.ru

Шеф-редактор
Анна ТАРАСЕНКОВА
oira2006@yandex.ru

Ответственный за выпуск
Татьяна МАСЛОВА
mta@pbu.ru

Ведущий редактор-эксперт
Владимир МАЛЫШКО
(квалификационный аттестат
аудитора № 040425)
expert@pbu.ru

РЕКЛАМА:
(495) 778-91-20; rek@pbu.ru

ВЁРСТКА, ДИЗАЙН, КОРРЕКТУРА:

Д. ЕФИМОВ, Л. БЕЛЕНЬКИЙ,
В. КОТОВ, Т. МИТРОФАНЕНКО

Издание зарегистрировано
в Министерстве по печати, теле-
радиовещанию и средствам мас-
совой коммуникации РФ
ПИ № 77-17496 от 20.02.2004

Подписано в печать 14.09.16

© «ПРАКТИЧЕСКИЙ
БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЁТ», 2016

Типовая форма трудового договора взамен ведения кадрового делопроизводства на микропредприятиях

Комментарий к постановлению Правительства РФ от 27.08.16 № 858
«О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям»

Татьяна МАСЛОВА, эксперт «ПБУ»

На официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru/laws/acts/66/565356.html>) 1 сентября было опубликовано постановление Правительства РФ от 27.08.16 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям». Этот документ разработан в целях реализации поручения Президента РФ по итогам заседания Государственного совета по вопросам развития малого и среднего бизнеса, состоявшегося 7 апреля 2015 года.

Президент РФ среди прочего поручил Правительству РФ (абз. 3 подп. «б» п. 4 перечня поручений Президента РФ от 25.04.15 № Пр-815ГС <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/49354>) подготовить и представить предложения по применению типовой формы трудового договора на микропредприятиях вместо документов кадрового делопроизводства.

Изменения в ТК РФ для микропредприятий

Во исполнение этого поручения был принят Федеральный закон от 03.07.16 № 348-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». Этот закон дополнил ТК РФ новой главой 48.1, устанавливающей указанные особенности с учётом экономического и правового положения органи-

заций, индивидуальных предпринимателей, относящихся к категории микропредприятий, расширив сферу договорного регулирования трудовых отношений.

Как следует из введённой статьи 309.2 ТК РФ, работодатель — субъект малого предпринимательства (МП), который отнесён к микропредприятиям*, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. К перечню таких документов в указанной статье отнесены правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие.

Если работодатель — субъект МП (включая работодателей — индивидуальных предпринимателей*) решит воспользоваться предоставленной возможностью, то взамен документов кадрового делопроизводства он должен будет включить в трудовой договор с работником условия, которые по ТК РФ регулируются локальными нормативными актами. Причём в таком случае следует заключить трудовой договор по типовой форме, утверждаемой Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Кроме того, по соглашению сторон трудового договора сведения о работе у работодателя, относящегося к категории микропредприятий, могут не вноситься в трудовую книжку работника. Если трудовой договор с работником заключается впервые, трудовую книжку работнику работодатель микропредприятия может не оформлять. В этих случаях работодатель должен сделать в трудовом договоре запись о дате и основании его прекращения. Если работодатель в соответствии с уставными документами использует печать, такую запись следует заверить печатью. Наконец, стороны вправе договориться о месте хранения трудовой книжки — у работника или у работодателя.

* К микропредприятиям относятся внесённые в ЕГРЮЛ потребительские кооперативы, коммерческие организации (за исключением ГУПов и МУПов), а также физические лица, внесённые в ЕГРИП и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, крестьянские (фермерские) хозяйства, соответствующие установленным критериям по численности и доходам.

Аргументы в пользу договорного метода регулирования трудовых отношений

Ещё в конце 2015 года Минтруд России обосновывал необходимость принятия типовой формы трудового договора для микропредприятий такими аргументами.

Сложившиеся в законодательстве нормы регулирования трудовых отношений рассчитаны на крупные и средние организации. В основном эти нормы не учитывают имеющиеся особенности экономического положения МП, а также граждан, являющихся индивидуальными предпринимателями. Деятельность таких субъектов финансово неустойчива, зависит от состояния экономики и может существовать кратковременно. Работники микропредприятий могут совмещать функции как управленческого, вспомогательного, так и основного персонала. У таких предприятий, как правило, ограничены финансовые возможности, чтобы содержать собственную кадровую службу. Поэтому возникают проблемы с разработкой локальных нормативных актов, предусмотренных трудовым законодательством. Действовавшая до принятия закона № 348-ФЗ редакция ТК РФ не делала исключений для МП в части принятия локальных нормативных актов, в том числе о правилах внутреннего трудового распорядка, ведения и хранения трудовых книжек.

Эти факторы, по мнению министерства, затрудняли осуществление экономической деятельности работодателей с небольшой численностью, приводили к нежеланию официально оформлять трудовые отношения. А в отдельных случаях такие факторы не способствовали защите трудовых прав работников. В то же время работодатели микропредприятий в силу небольшой численности работников могли, как считало министерство, компенсировать локальное нормативное регулирование расширением применения договорного метода регулирования трудовых отношений.

Перечисленные аргументы и легли в основу поручения Президента РФ о необходимости подготовки типовой формы трудового договора, заключаемого с работником, работающим у работодателя, относящегося к категории микропредприятий.

Признаки микропредприятия

Статьёй 4 закона № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» определены критерии отнесения организаций и индивидуальных предпринимателей к субъектам МП.

Критерии устанавливают ограничения:

- по средней численности работников — не более 15 человек;
- выручке от реализации товаров (работ, услуг) — 120 млн рублей (с 1 августа 2016 года);
- доле участия других лиц в уставном (складочном) капитале (паевом фонде) субъекта МСП (не более 49%).

Вне зависимости от доли участия в уставном (складочном) капитале субъекта МП иных юридических лиц (как иностранных, так и российских) закон наделил статусом «малышей» организации, являющиеся участниками проекта в соответствии с Федеральным законом от 28.09.10 № 244-ФЗ «Об инновационном центре „Сколково“».

Ограничение по доле участия теперь не распространяется и на юридических лиц, доля участия в уставном (складочном) капитале которых включена в состав общего имущества инвестиционного товарищества, образованного в соответствии с Федеральным законом от 28.11.11 № 335-ФЗ «Об инвестиционном товариществе».

Категория субъекта МП изменяется в случае, если предельные значения выше или ниже предельных значений, указанных в пунктах 2 и 3 части 1.1 статьи 4 закона № 209-ФЗ, в течение трёх календарных лет, следующих один за другим (если иное не установлено той же статьёй).

Категория субъекта МП — вновь созданного юридического лица, вновь зарегистрированного ИП сохраняется или изменяется в случае, если сведения о таком юридическом лице или индивидуальном предпринимателе сохраняются в Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства (п. 4.1 ст. 4 и с учётом условий, установленных п. 2 и 3 ст. 4 закона № 209-ФЗ).

Единый реестр субъектов МП

Единый реестр субъектов МП создан в соответствии со статьёй 4.1 закона № 209-ФЗ, которая была введена Феде-

ральным законом от 25.12.15 № 408-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Реестр начал действовать 1 августа 2016 года, ведёт его ФНС России. Реестр размещён на сайте этого ведомства (<https://rmsp.nalog.ru/index.html>).

Информация в реестр вносится на основании:

- сведений, содержащихся в ЕГРЮЛ и ЕГРИП;
- представленных в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах сведений о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год, сведений о доходе, полученном от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, сведений, содержащихся в документах, связанных с применением специальных налоговых режимов в предшествующем календарном году;
- сведений, представленных лицами, определёнными пунктом 2 статьи 6 закона № 408-ФЗ (поставщиками);
- сведений, представленных юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, информация о которых внесена в Единый реестр субъектов МП.

Типовой трудовой договор

Закон № 348-ФЗ вступит в силу с 1 января 2017 года. С этой даты начёт действовать и типовая форма трудового договора (далее — типовая форма), утверждённая комментируемым постановлением № 858. Что представляет собой эта форма?

Типовая форма включает в себя одиннадцать разделов:

- I «Общие положения»;
- II «Права и обязанности работника»;
- III «Права и обязанности работодателя»;
- IV «Оплата труда работника»;
- V «Рабочее время и время отдыха работника»;
- VI «Охрана труда»;
- VII «Социальное страхование и иные гарантии»;
- VIII «Иные условия трудового договора»;
- IX «Изменение условий трудового договора»;

- X «Ответственность Сторон трудового договора»;
- XI «Заключительные положения».

Остановимся на содержании отдельных разделов типовой формы.

В общих положениях раздела I типовой формы указывается наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации. Напомним, что характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения трудовой функции, содержат профессиональные стандарты. Порядок их разработки и утверждения определён **статьёй 195.2 ТК РФ**. А о том, как применять профстандарты, сказано в **статье 195.3 ТК РФ***.

С ответами на типовые вопросы по применению профстандартов можно ознакомиться в информации Минтруда России, которая размещена на официальном сайте этого министерства (<http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128>) и используется для разъяснительной работы.

Минтруд России ведёт Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайтах программно-аппаратного комплекса «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>) и научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России (<http://vet-bc.ru>). На этих же ресурсах размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке.

Когда обязательно нужно применять профстандарт?

Обязанность работодателя применять профстандарты возникает в двух случаях. Во-первых, **если положениями ТК РФ или иными федеральными законами выполнение работы по той или иной должности, профессии,**

* О подробностях применения этой и других статей ТК РФ, посвящённых профстандартам, читайте в статье И. Богатого «Профессиональные стандарты», опубликованной в «ПБУ» № 10, 2016 (стр. 30–33).

указанной в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, **предусматривает предоставление компенсаций, льгот или ограничения** (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Во-вторых, требования профессиональных стандартов обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

Обязанность работодателя применять требования профессиональных стандартов в перечисленных случаях не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Во всех остальных случаях профстандарты носят рекомендательный характер.

Общими положениями раздела I типовой формы трудового договора предусмотрено указание в нём места работы. Если работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, то место работы нужно отражать с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. При необходимости указывается расположение рабочего места, наименование структурного подразделения, участка, лаборатории, цеха и пр.

Пример

Микропредприятие ООО «Ремонтник» зарегистрировано и работает в Твери. А за пределами административно-территориальных границ этого населённого пункта, в г. Клин Московской области, у предприятия есть обособленное подразделение — техническая мастерская. Гражданин принимается слесарем на работу в эту мастерскую.

Поскольку нанимателем является не обособленное подразделение, а само микропредприятие, то в договоре должно быть указано, что именно общество с ограниченной ответственностью «Ремонтник» (ООО «Ремонтник») (работодатель) в лице генерального директора заключает трудовой договор с работником, который принимается на работу в ООО «Ремонтник» (местонахождение — г. Тверь), а предлагаемое место работы будет предоставлено в обособленном подразделении (технической мастерской) (местонахождение — г. Клин Московской области).