

# ПРАКТИЧЕСКИЙ бухгалтерский учёт

ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И КОММЕНТАРИИ

**В Трудовой кодекс  
включили «советские» нормы**

Новшества в счёте-фактуре  
с 1 июля на службе  
казначейского сопровождения  
бюджетных средств

Садоводческие товарищества:  
возможность применения  
пониженных тарифов  
страховых взносов

Страхование  
предпринимательского риска  
и резерв по сомнительным  
долгам

Встречная проверка:  
последствия  
истребования документов



---

# практический бухгалтерский учёт

официальные материалы и комментарии

---

## 720 часов

### № 8/2017

---

читайте в номере:

---

#### общие вопросы

##### **В Трудовой кодекс включили «советские» нормы**

**3**

Анастасия ЛАРИНА

**Комментарий к Федеральному закону от 18.06.17 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»**

---

##### **Встречная проверка: последствия истребования документов**

**12**

Александр АНИЩЕНКО

**Комментарий к постановлениям АС Московского округа от 24.04.17 № А40-163431/2016 <Об отсутствии у кассационной инстанции оснований для переоценки решений судов, признавших правомерным требование налоговой инспекции о представлении документов (информации)> и АС Центрального округа от 24.04.17 по делу № А14-14883/2015 <Об отмене обжалуемых судебных актов, признавших правомочными действия МИФНС России по истребованию документов>**

---

#### налоги

##### **Садоводческие товарищества: возможность применения пониженных тарифов страховых взносов**

**21**

Иван БОГАТЫЙ

**Комментарий к письму Минфина России от 26.05.17 № 03-15-05/32406 <О применении пониженных тарифов страховых взносов садоводческим некоммерческим товариществом, применяющим УСН и осуществляющим деятельность по управлению эксплуатацией нежилого фонда>**

## Новшества в счёте-фактуре с 1 июля на службе казначейского сопровождения бюджетных средств 33

Татьяна МАСЛОВА

**Комментарий к постановлению Правительства РФ от 25.05.17 № 625 «О внесении изменений в приложения № 1 и 2 к постановлению Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2011 г. № 1137»**

## Страхование предпринимательского риска и резерв по сомнительным долгам 49

Леонид КОМАШ

**Комментарий к письму Минфина России от 24.05.17 № 03-03-06/1/31890 «О применении положений статьи 266 НК РФ в случае страхования предпринимательского риска»**

## страховые взносы

## База для исчисления взносов для предпринимателей на УСН: исключительно доходы или доходы за минусом расходов? 55

Владимир МАЛЫШКО

**Комментарий к письму Минфина России от 09.06.17 № 03-15-05/36277 «Об определении размера страховых взносов на обязательное пенсионное страхование индивидуальным предпринимателем, применяющим упрощённую систему налогообложения»**

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

**№ 8/2017**

**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 03.07.17

© «ПРАКТИЧЕСКИЙ

**БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЁТ», 2017**

**Читайте в № 8'2017:**

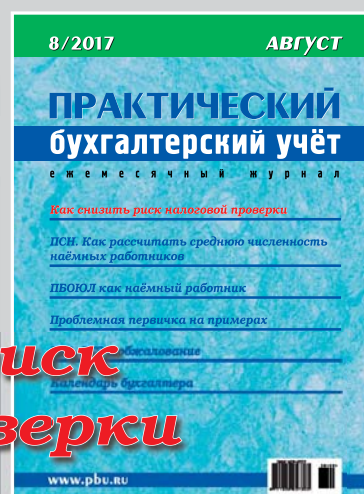
**Как снизить риск  
налоговой проверки**

**ПСН. Как рассчитать  
среднюю численность  
наёмных работников**

**ПБОЮЛ как наёмный  
работник**

**Проблемная первичка  
на примерах**

**ГИА, ЕГЭ и обжалование  
Календарь бухгалтера**



**Подписные индексы в каталогах:**  
**«Роспечать» — 80500, «Почта России» — П2055**  
**Телефон: (495) 778-91-20**

# В Трудовой кодекс включили «советские» нормы

Комментарий к **Федеральному закону от 18.06.17 № 125-ФЗ**  
«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

**Анастасия ЛАРИНА**, эксперт «ПБУ»

**Т**рудовой кодекс РФ введён в действие 1 февраля 2002 года (ст. 420 ТК РФ). С тех пор в него неоднократно вносились изменения и дополнения. Часть таких изменений основана на выполнении распоряжения Президента РФ от 18.03.11 № 158-рп «Об организации работы по инкорпорации правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство Российской Федерации и (или) по признанию указанных актов не действующими на территории Российской Федерации». Этим документом федеральным и региональным органам власти поручено в пределах своих полномочий принимать меры по инкорпорации (включению) правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство РФ и (или) по признанию их не действующими на территории нашей страны. Координирует такую работу Минюст России, который ежегодно утверждает план мероприятий по инкорпорации.

**Федеральный закон от 18.06.17 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»** как раз и подготовлен в целях реализации приказов Минюста России от 06.03.13 № 28 и от 20.03.14 № 33, которыми и были утверждены указанные планы на 2013 и 2014 годы.

Поправки, внесённые законом № 125-ФЗ, затрагивают шесть статей ТК РФ:

- **93** «Неполное рабочее время»;
- **101** «Ненормированный рабочий день»;
- **108** «Перерывы для отдыха и питания»;
- **152** «Оплата сверхурочной работы»;
- **153** «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни»;

- **279** «Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора».

В указанные статьи законом включены отдельные положения ряда правовых актов СССР и РСФСР.

Так, в статью 93 ТК РФ включена норма части первой пункта 8 Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.80 № 111/8-51) (далее — положение № 111/8-51). Этот документ применялся в части, не противоречащей ТК РФ (ст. 423), до издания приказа Минтруда России от 29.12.16 № 848. Теперь нормативный правовой акт Госкомтруда признан недействующим, а отдельные нормы из него включены в ТК РФ.

В статьи 152 и 153 ТК РФ ввели отдельные положения пунктов 2 и 4 Разъяснения от 08.08.66 № 13/п-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.66 № 465/П-21).

## Работа на условиях неполного рабочего времени

Комментируемым законом № 125-ФЗ в статье 93 ТК РФ часть первая изложена в новой редакции и дополнена частью второй.

До внесения изменений часть первая статьи 93 ТК РФ предусматривала возможность установления работнику режима **или** неполного рабочего дня, **или** неполной рабочей недели. Новая редакция этой нормы законодательно закрепляет возможность **установления режима неполного рабочего времени в виде** неполного рабочего дня (смены) **и (или)** неполной рабочей недели, причём рабочий день может делиться на части.

Норма не новая. Применять в режиме неполного рабочего времени комбинацию неполного рабочего дня (смены) и неполной рабочей недели и раньше позволял пункт 8 положения № 111/8-51.

Нормальная продолжительность рабочего времени для большинства работников не может превышать 40 часов

в неделю. Сокращённая продолжительность рабочего времени установлена для следующих категорий работников (ст. 92 ТК РФ):

- в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю;
- являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;
- с вредными условиями труда 3-й или 4-й степени или опасными условиями труда (определяется по результатам специальной оценки условий труда) — не более 36 часов в неделю.

ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращённая продолжительность рабочего времени и для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Но **и сокращённая продолжительность рабочего времени в неделю** для перечисленных категорий работников, **и нормальная продолжительность рабочего времени в неделю** для остальных работников — **это полное рабочее время**, максимальную продолжительность которого работодатель устанавливает в соответствии с законодательством.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться **неполное рабочее время, то есть рабочее время меньшей продолжительности, чем установленная законом максимальная продолжительность**.

Например, школьник в возрасте 15 лет, устраивающийся на работу на период летних каникул, и работодатель могут договориться, что данный сотрудник будет работать в режиме неполного рабочего времени — 20 часов в неделю ( $20 < 24$ ). При этом работодатель должен соблюсти и ряд других условий:

- получить от школьника письменное согласие одного из родителей или опекуна (ст. 63 ТК РФ);
- заключить со школьником срочный трудовой договор только на время летних каникул, так как подростки до 16 лет могут работать только в свободное от учёбы время, причём работа не должна причинить вреда здоровью молодого работника (ст. 63 ТК РФ);

- не устанавливать испытательный срок (ст. 70 ТК РФ);
- оплатить прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 266 ТК РФ);
- не привлекать к работе, связанной с вредными и опасными условиями труда.

**Неполное рабочее время может устанавливаться** по соглашению сторон трудового договора не только в виде уменьшения числа рабочих часов в неделю, но и **в виде уменьшения продолжительности рабочего дня (смены) по сравнению с полным рабочим днём (сменой)**. Максимальная продолжительность рабочего дня (смены) определена законодательством, например для работников от 16 до 18 лет — не более 7 часов, для работников с вредными и (или) опасными условиями труда (при 36-часовой рабочей неделе) — не более 8 часов. Рабочий день (смена) меньшей продолжительности указывает на режим работы в условиях неполного рабочего времени.

Это требования Конвенции № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени, которая ратифицирована в РФ **Федеральным законом от 02.03.16 № 36-ФЗ**. Работа на условиях неполного рабочего времени воспринимается с точки зрения Конвенции № 175 в качестве меры, направленной на увеличение занятости. Конвенция № 175 защищает права трудящихся, занятых неполное рабочее время, в таких областях, как доступ к занятости, условия труда и социальное обеспечение.

В Конвенции № 175 дано определение понятия **«трудящийся, занятый неполное рабочее время»**. Это работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации. Сравнимой считается ситуация, при которой работник имеет такой же тип занятости, такую же или аналогичную работу (профессию), работает в том же структурном подразделении (или на том же предприятии, в той же отрасли), что и соответствующий трудящийся, занятый неполное рабочее время.

Лица, которые оказались в условиях частичной безработицы вследствие имеющего коллективный характер вре-

менного сокращения нормальной продолжительности их рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам, **не считаются трудящимися, занятыми неполное рабочее время.**

Такая категория работников описана в **статье 74 ТК РФ**. Согласно части 5 этой статьи в случаях, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Таким образом, гарантии, предоставляемые в соответствии с Конвенцией № 175, должны распространяться на работников, которым неполное рабочее время установлено в порядке, предусмотренном **статьёй 93 ТК РФ**, и не распространяются на тех, для кого режим неполного рабочего времени введён на основании статьи 74 ТК РФ.

Трудящимся с режимом неполного рабочего времени должны обеспечиваться такие же (насколько это возможно) условия труда, что и трудящимся, занятым полное рабочее время.

Неполное рабочее время в виде неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели может устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии.

Новая вторая часть статьи 93 ТК РФ конкретизирует срок, на который работодатель по закону устанавливает режим неполного рабочего времени. Такой режим устанавливается **на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени** (например, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи).

Что касается режима рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы

(смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, то их работодатель должен устанавливать **в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий производства (работы).**

### Пример 1

Сотрудница, работавшая начальником отдела, оформила отпуск по уходу за внуком до достижения им возраста полутора лет на период до декабря 2017 года. В июле 2017 года она обратилась с заявлением о том, что с 1 августа выходит на работу в режиме неполной рабочей недели (4 дня) продолжительностью 16 часов на неполный рабочий день (4 часа) с сохранением ежемесячного соцстраховского пособия по уходу за ребёнком, выплачиваемого из средств ФСС России (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

Согласно части первой статьи 93 ТК РФ на основании волеизъявления работника работодатель обязан установить сотруднице неполный рабочий день в режиме неполной рабочей недели с сохранением пособия, заключив дополнительное соглашение к трудовому договору. Право на ежемесячное пособие по уходу за ребёнком сохраняется за сотрудницей, если, находясь в отпуске по уходу за ребёнком (внуком), она работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает осуществлять уход за ребёнком (ч. 2 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.06 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Заметим, что действующие нормы статьи 93 ТК РФ не устанавливают, на какое время должна быть уменьшена продолжительность рабочего дня (смены), чтобы указанный режим можно было отнести к режиму неполного рабочего времени. Прежняя **норма положения № 111/8-51:**

- о сокращении продолжительности ежедневной работы (смены) **на определённое количество рабочих часов** во все дни рабочей недели;
- сокращении **количества рабочих дней** в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены) и др. —

не нашла отражения в новой редакции статьи 93 ТК РФ.