



**Министерство труда и социальной политики представило законопроект, согласно которому предполагается введение электронных листков нетрудоспособности.**

Проект закона подразумевает внесение изменений в ст.13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», а также в ст.59 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Упразднение классических бумажных листков нетрудоспособности не планируется, но ожидается их постепенное «вытеснение» электронными документами. Для оперативного доступа работодателей и медучреждений к данным будет создана специальная система, администрирование которой намерены поручить ФСС. Врачи при выдаче больничного должны будут заверять его усиленной квалифицированной электронной подписью.

Власти считают, что нововведение усилит защищенность листков нетрудоспособности, упростит для пациентов процедуру их получения и позволит сэкономить бюджетные средства. Если законопроект пройдет публичные обсуждения, новые больничные могут быть введены уже с 1 января 2017 года.

**Роструд предлагает открыть в центрах занятости службы «одного окна» для начинающих бизнесменов.**

Ведомство планирует, что ЦЗН возьмут на себя задачу легализации положения самозанятых граждан и быстрого формирования новых рабочих мест с помощью создания новых микро- и малых компаний.

В режиме «одного окна» начинающим предпринимателям предлагается предоставить доступ к ресурсам органов власти и партнеров из частного и общественного секторов экономики, а также всестороннюю поддержку, в том числе в оформлении необходимых лицензий и разрешений на осуществление деятельности в конкретной сфере. Также предполагается оказывать помощь по выделению необходимого для ведения бизнеса помещения и оформлению заявки на целевой кредит.

**Минтруд России не выдвигал законодательных инициатив по снижению оплаты труда в нерабочее время и праздничные дни.**

Об этом говорится в сообщении, опубликованном на сайте ведомства. Распространенная СМИ информация о разработке поправок в Трудовой кодекс, которые якобы меняют расчёт оплаты труда в нерабочее время и праздничные дни, не соответствует действительности.

Как разъясняет пресс-служба министерства, в соответствии с планом Минюста России об инкорпорации в российское законодательство актов СССР и РСФСР Минтруд России разработал законопроект о систематизации отдельных положений актов СССР, касающихся рабочего времени. Инкорпорация в Трудовой кодекс РФ отдельных положений актов СССР и РСФСР не приведёт к сокращению прав работников».

**Подписано постановление правительства о проведении в РФ с 1 апреля по 31 декабря 2016 года эксперимента по маркировке контрольными знаками одежды из натурального меха.**

Ранее комитет Госдумы по делам СНГ, евразийской интеграции и связям с соотечественниками рекомендовал нижней палате парламента принять закон о ратификации подписанного 8 сентября 2015 года в Гродно соглашения о реализации «пилотного» проекта по введению маркировки товаров контрольными знаками по товарной позиции «Предметы одежды, принадлежности к одежде и прочие изделия, из натурального меха».

Ключевая задача системы маркировки – снизить в обороте стран ЕАЭС долю «серых» товаров легкой промышленности. Проект маркировки контрольными метками, о котором договорились в Белоруссии, будет проводиться на изделиях из натурального меха с использованием специальных RFID-меток, сообщало ранее Правительство РФ. Реализация данного «пилотного» проекта, по правительственной оценке, потребует в 2016 году выделения бюджетных ассигнований за счёт средств федерального бюджета в размере 473,525 млн рублей.

**Минэкономразвития РФ считает уместным поднять вопрос о возврате единого социального налога (ЕСН).**

Об этом заявил замминистра экономического развития Станислав Воскресенский на форуме «Неделя российского бизнеса», пояснив, что единый соцналог был более понятен и для налогоплательщиков, и для государства.

О том, что в правительстве в рамках подготовки антикризисных мер обсуждается возможность ликвидации с 2017 года страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с заменой их единым социальным налогом, писала в январе газета «Коммерсантъ». В качестве аргументов в пользу этой меры приводились консолидация сборов в ФНС и упрощение администрирования. Противники возврата ЕСН, среди которых социальный блок кабинета, указывают, однако, что это противоречит страховым принципам работы пенсионной системы и курсу на индивидуализацию страховых платежей.

**Роструд создаст систему для добровольной электронной проверки предприятия. Такая проверка уже возможна по отдельным вопросам.**

Об этом рассказал заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Михаил Иванков. По его словам, система, базирующаяся на сервисе Роструда «Электронный инспектор» портала «Онлайн-инспекция.рф», является интерактивным воспроизведением действий гострудинспекций во время проверок. Сейчас сервис работает в «пилотном» режиме и содержит 77 «проверочных листов». Когда же работа завершится полностью, любое предприятие, не дожидаясь прихода контрольно-надзорных органов, сможет провести полноценную самопроверку.

За 2015 год «Электронный инспектор», по данным Роструда, уже провёл 55 тыс. проверок только по первым десяти из создаваемых «проверочных листов». При этом было выявлено свыше 50 тыс. нарушений, устранив которые, работодатели смогли оградить себя от штрафов на сумму около 1,5 млрд рублей.

ЛИНИЯ СГИБА



# ЗАКОН И БИЗНЕС

## Апрель 2016



# Без новогодних «сюрпризов»

## Спецоценка рабочих мест в офисах должна быть проведена к началу 2019 года

**В трудовом договоре сегодня обязательно должен указываться класс условий труда, который устанавливается только по итогам спецоценки условий труда (СОУТ).**

Поэтому если работодатель еще не провёл аттестацию рабочих мест или СОУТ в офисе, он должен сделать это в «кратчайшие сроки» и вписать соответствующий класс в тексты договоров с работниками. Об этом идёт речь в Письме Роструда от 20.11.15 №2628-6-1.

Согласно действующему законодательству, отмечают эксперты «Бухгалтерии Онлайн», в трудовом договоре обязательно должны быть прописаны условия труда, в том числе, рабочих мест офисных сотрудников (ст.57 ТК РФ). Под условиями труда понимается отнесение рабочего места к классам условий труда (оптимальным, допустимым, вредным, опасным).

До 1 января 2014 года условия труда устанавливались по результатам аттестации рабочих мест (они действительны в течение пяти лет со дня её завершения). После этой даты их определяют по итогам специальной оценки. При этом если до 1 января 2014 года не было ясности, нужно ли аттестовать рабочие места офисных сотрудников, теперь повода для разночтений нет, поскольку никаких исключений для офиса не установлено. Иными словами, спецоценку рабочих мест офисного персонала нужно проводить в обязательном порядке.

В первоочередном порядке спецоценка должна

быть осуществлена только на рабочих местах, содержащих вредный или опасный производственный фактор (п.6 ст.10, п.6 ст.27 Федерального закона от 28.12.13 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). На всех остальных рабочих местах СОУТ может проводиться поэтапно до 31 декабря 2018 года.

Однако на практике многими работодателями ныне не проведена ни аттестация, ни специальная оценка, поскольку ранее они не были обязаны проводить аттестацию рабочих мест в офисе. А специальную оценку многие из них провести ещё не успели, так как закон позволяет это сделать до конца 2018 года. Можно ли в таком случае до тех пор, пока не проведена спецоценка, в трудовом договоре с офисным сотрудником написать «условия труда оптимальные» или «условия труда допустимые»?

Авторы комментируемого письма считают: провести аттестацию или спецоценку рабочих мест в офисе работодатели должны в «кратчайшие сроки». Только после этого они получают право указать в трудовом договоре класс условий труда. Сведения об условиях труда, которые отсутствовали на момент заключения трудового договора, после проведения спецоценки вносятся непосредственно в текст трудового договора, а гарантии и компенсации (в случае, если будут выявлены вредные или опасные условия труда)



прописываются в приложении к трудовому договору либо в отдельном соглашении сторон.

Того же мнения придерживается и заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Иван Шкловец, прокомментировавший для «БухОнлайн» сложившуюся ситуацию.

– Как работодатель может быть уверен в том, что он отражает в трудовом договоре правильный класс условий труда без проведения измерений? На свой страх и риск он вынужден проставлять в трудовом договоре предполагаемый класс условий труда, – отметил чиновник. – Да, закон обязывает незамедлительно провести спецоценку только на рабочих местах, содержащих вредный или опасный производственный фактор. Однако не все так называемые офисные рабочие места не содержат вредного фактора производственной среды. Такой фактор можно выявить только с помощью измерений, то есть в рамках спецоценки. Соответственно, работодатели должны быть заинтересованы в том,

чтобы провести спецоценку как можно быстрее, даже если закон позволяет делать это поэтапно до 2018 года...

Что же грозит работодателю, который рискнёт не провести СОУТ «в кратчайшие сроки»? В своём Письме Роструд напоминает о том, что работодатели, нарушившие трудовое законодательство, могут быть привлечены к ответственности, установленной п.1 ст.5.27 КоАП РФ. Данная норма предусматривает предупреждение или штраф в размере:

- для должностных лиц – от 1000 до 5000 рублей;
  - для индивидуальных предпринимателей – от 1000 до 5000 рублей;
  - для юридических лиц – от 30 тыс. до 50 тыс. рублей.
- Нарушение же работодателем порядка проведения спецоценки или отказ от её проведения влечёт предупреждение или наложение административного штрафа:
- для должностных лиц – от 5000 до 10000 рублей;
  - для индивидуальных предпринимателей – от 5000 до 10000 рублей;
  - для юридических лиц – от 60 тыс. до 80 тыс. рублей (п.2 ст.5.27.1 КоАП РФ).

ЛИНИЯ СГИБА

# РАЗЪЯСНЯЕТ СПЕЦИАЛИСТ

# Одно на всех независимо от оплаты

## Как в штатном расписании отразить сдельную и повременную оплату труда

**Штатное расписание – это обязательный кадровый документ для всех работодателей.**

Филиалы, представительства и обособленные подразделения не составляют отдельное штатное расписание, так как не являются работодателями. Обязанность оформить штатное расписание закреплена за головной организацией, которая должна отразить в документе должности всех сотрудников подразделений, представительств или филиалов.

**Размер вознаграждения**

В штатное расписание включаются все наёмные работники независимо от вида оплаты труда.

В штатном расписании напротив каждой должности необходимо указать оклад или тарифную ставку. Оклады работников, принятых на одну и ту же должность, должны совпадать. Согласно ст.22 ТК РФ оплата должна быть равной за равный труд. Если в отделе продаж работает три менеджера,

значит, оклад должен быть у всех одинаковый.

В штатном расписании нельзя указывать вилку (диапазон) окладов, например, «от 10000 до 50000 рублей». Однако сотрудники на одинаковых должностях могут получать неравное вознаграждение за свой труд. С этой целью можно ввести категории: старший менеджер, помощник менеджера и тому подобное. Вторым вариантом решения данной проблемы – урегулировать ситуацию с помощью надбавок, которые указываются в штатном расписании (Письмо Роструда от 27.04.11 №1111-6-1). При этом должности сотрудников могут иметь одинаковое название, но трудовые функции и сложность выполняемых работ различаться.

**Система оплаты труда**

При заполнении штатного расписания нужно учитывать нюансы применяемой системы оплаты труда на предприятии.

Если действует повременная оплата труда, в штатном расписании указывают оклад или тарифную

ставку в графе 5. При сдельной или бестарифной системе оплаты труда в графе 5 ставится прочерк, а расценку за выполняемые работы можно указать в графе 10 «Примечание». Также в «Примечании» можно дать ссылку на локальный нормативный акт (договор), где прописаны условия оплаты.

В унифицированной форме штатного расписания не предусмотрена графа для выплат стимулирующего характера (например, премий). Вносить такую графу в самостоятельно разработанную форму также не рекомендуется. В противном случае работодатель будет обязан регулярно выплачивать указанные премии.

Если по срочному трудовому договору осуществляются сезонные работы, необходимо внести информацию об этом в штатное расписание, увеличив количество единиц по соответствующим должностям и отметив период, на который они вводятся (ст.15, 16, 57 ТК РФ).

**Эмма ФОРШТРЕТЕР,**  
сертифицированный консультант по налогам и сборам

# Иные коды, новые счета

**Приказом Федеральной таможенной службы России от 11.02.16 №246 «О реорганизации Магнитогорской и Челябинской таможен» с 27 апреля 2016 года таможенные посты Магнитогорской таможни – Карталинский, Магнитогорский железнодорожный и Аэропорт Магнитогорск – переподчинены Челябинской таможне без изменения местонахождения и региона деятельности.**

В связи с этим таможенным постам, согласно Классификатору таможенных органов, присвоены новые коды: Карталинскому таможенному посту – 10504170, Магнитогорскому железнодорожному таможенному посту – 10504180, таможенному посту Аэропорт Магнитогорск – 10504190.

Предприятиям и организациям, зарегистрированным в качестве участников ВЭД в зоне деятельности Магнитогорской таможни, следует обратить внимание на изменения в части заполнения платёжных документов при перечислении таможенных и иных платежей на счёт №40101810800000002901. С 27 апреля 2016 года в поле (107) должен указываться восьмизначный код Челябинской таможни – 10504000.

В случае ошибочного заполнения полей платёжных документов денежные средства учитываются как невыясненные и до таможни назначения не доводятся.

**Екатерина ЛОГВИНОВА,**  
главный государственный таможенный инспектор Челябинской таможни по связям с общественностью





# Не замена, а дополнение

Теперь подавать отчётность в ПФР необходимо ежемесячно

**С 1 января 2016 года вступил в силу  
Федеральный закон от 29.12.2015 №385-ФЗ.**

В нём прописана норма, обязывающая работодателей представлять в ПФР дополнительную ежемесячную отчётность о своих работниках. Инициатива эта была выдвинута Минтруда ещё в минувшем году. Министерство экономического развития РФ, а также ряд экспертов её, однако, не поддержали, заявив, что для предпринимателей это будет означать увеличение расходов и обязанностей. По мнению экономистов, новая обязанность усилит нагрузку на бухгалтерские службы, которые занимаются составлением и сдачей отчётности. Соответственно, неизбежны повышение затрат на их содержание. Кроме того, придётся расширять штат специалистов или привлечь аутсорсинговые компании.

Тем не менее, в канун 2016 года Президент РФ подписал Федеральный закон от 29.12.15 №385-ФЗ, устанавливающий с нынешнего года ежемесячную отчётность работодателя в ПФР.

Для чего она необходима? Согласно Федеральному закону от 29.12.15 №385-ФЗ, с 1 января 2016 года приостанавливается индексация пенсий работающих пенсионеров. Если пенсионер прекращает работу, страховая пенсия и фиксированная выплата к ней выплачиваются с учётом индексации и других корректировок, проведённых в период его работы.

На сайте ПФР объясняется, что ежемесячная отчётность в ПФР поможет быстро установить, продолжает ли работать пенсионер, избавит людей пенсионного возраста от необходимости посещения территориальных органов ПФР для подачи заявления о возобновлении индексации страховой пенсии. Именно для того, чтобы Пенсионный фонд автоматически выявлял факт работы пенсионера, работодателю самому придётся подавать необходимую информацию. Новая форма ежемесячной отчётности получила название «Сведения о застрахованных лицах» (СЗВ-М).

Важно отметить, что ежемесячная отчётность в ПФР с 2016 года не заменяет собой ежеквартальную, а является дополнительной. То есть представление ежеквартальной единой отчётности (по форме РСВ-1) никто не отменяет.

Данное нововведение касается всех работодателей. Они должны будут предоставлять сведения о каждом работающем застрахованном лице. Даже о тех, кто работает по договорам гражданско-правового характера. При этом в случае нарушения сроков подачи сведений либо подачи недостоверной или неполной информации страхователь рискует быть оштрафованным в размере 500 рублей за каждого работника.

Порядок взимания штрафов установлен ст.19 и 20 Федерального закона от 24.07.09 №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

Сроки сдачи отчётности – не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчётным периодом (месяцем). Однако если срок сдачи отчётности выпадает на нерабочий день, он переносится на ближайший рабочий день. Таким образом, в текущем году сдавать отчётность предстоит: до 10 мая (за апрель); до 10 июня (за май); до 11 июля (за июнь); до 10 августа (за июль); до 12 сентября (за август); до 10 октября (за сентябрь); до 10 ноября (за октябрь); до 12 декабря (за ноябрь) и до 10 января 2017 года (за декабрь).

Страхователи должны представлять упрощённую отчётность, включающую сведения о работающем застрахованном лице: фамилию, имя и отчество, номера СНИЛС и ИНН (при наличии). Причём компании со среднесписочной численностью работников в 2015 году более 25 человек должны представлять её в электронном виде. Все остальные вправе выбрать электронный или бумажный вариант.

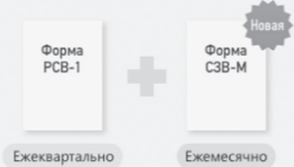
По публикациям СКБ «Контур»  
и специализированных электронных порталов

Компаниям, которым предстоит  
сдавать ежемесячную отчётность  
в ПФР с 1 апреля 2016 года

ПАМЯТКА

## 1 Что с ежеквартальной отчётностью?

Ежеквартальная отчётность в ПФР остаётся, поскольку ежемесячная отчётность в ПФР — дополнительная.



## 2 Кого коснется?

Всех работодателей. Нужно представить сведения о каждом работающем застрахованном лице, в том числе о тех, кто работает по договорам ГПХ (гражданско-правового характера).



## 3 Когда сдаётся ежемесячная отчётность?

Срок сдачи ежемесячной отчётности — 10 число следующего месяца. Если 10 число выпадает на выходной или праздничный день, то срок переносится на следующий рабочий день.

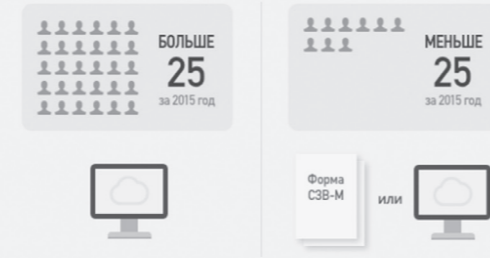
10

## 4 Какие сведения включает?

№ п/п	ФИО застрахованного лица (в именительном падеже)	СНИЛС (обязательно)	ИНН (при наличии данных)

## 5 Как сдавать?

Отчётность в электронном виде должны представлять компании со среднесписочной численностью работников за 2015 год более 25 человек. Все остальные вправе выбрать, как её сдавать — в электронном виде или на бумаге.



ЛИНИЯ СГИБА



**Член Совета Федерации  
Андрей Клишас внёс  
в Госдуму законопроект  
№1012488-6 «Об обязательном  
социальном страховании  
на случай утраты  
причитающейся работнику  
заработной платы вследствие  
несостоятельности  
(банкротства) работодателя».**

Предлагается в случае банкротства организации компенсировать её работникам из средств страховщика (которым выступит ФСС) задолженность по зарплате, образовавшуюся за три последних календарных месяца, предшествовавших дате возбуждения производства по делу о банкротстве. Однако компенсация эта не будет превышать предельную базу для исчисления взносов, установленную в соответствии с законом 212-ФЗ, поделённую на 365 и умноженную на количество дней, за которые образовалась задолженность. Автор законопроекта не уточняет, о какой именно предельной базе идёт речь (в настоящее время их установлено две — для взносов в ПФ и для взносов в ФСС на страхование по временной нетрудоспособности и в связи с материнством).

Обязательные взносы на новый вид соцстрахования предложено установить в размере 0,2%. Оговаривается, что тариф может изменяться

# Если на зарплату денег НЕТ...

Предложено ввести обязательное соцстрахование на случай банкротства работодателя

федеральным законом на каждый календарный год «с учётом вероятности наступления страховых рисков». База для исчисления новых взносов будет определяться в соответствии с 212-ФЗ. Плательщиками новых взносов станут организации и ИП-работодатели (физические лица-работодатели от взносов освобождаются). Предполагается сдача отчётности по новым взносам, а также проверки правильности их исчисления.

Если работнику компенсируется невыплаченная зарплата из средств фонда, работодатель (находящийся в стадии банкротства) должен уплатить страховые взносы с «начисленных выплат» в соответствии с законами 125-ФЗ (на социальное страхование от несчастных случаев и профзаболева-

ний) и 212-ФЗ (в ПФ, ФСС на временную нетрудоспособность и ФФОМС).

В связи с предлагаемыми нововведениями вносятся поправки и в другие федеральные законы.

Кроме того, тот же субъект законодательной инициативы внёс законопроект №1013287-6 с поправками в НК — новые взносы будут учитываться в налоговых целях наравне с существующими. В частности, новые взносы будут включаться в состав прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией по ст.264 НК, относиться к прямым расходам согласно ст.318 НК, включаться в резерв предстоящих расходов на отпуска, учитываться в расходах при УСН, уменьшать налог при УСН с объектом «доходы» и ЕНВД. Компенсация задолженности по зарплате будет облагаться НДФЛ.

# Без волокиты и пересылок

**Опубликовано уведомление  
о разработке Минэкономразвития  
законопроекта о внесении изменений  
в Трудовой кодекс (в части использования  
документов в электронной форме).**

В нём поясняется, что в настоящее время трудовое законодательство предписывает ознакомление работника под личную подпись с рядом документов работодателя, как при приёме на работу, так и при исполнении служебных обязанностей. В ТК также оговорено подписание с использованием только собственноручной подписи документов, используемых в трудовых отношениях. Согласно ч.11 ст.22 ТК это касается локальных нормативных актов, связанных с трудовой деятельностью.

Однако в компаниях с высокой ротацией кадров рутинная работа, связанная с получением личных подписей работников, может повлечь нарушение сроков, установленных законодательством, что приводит к практике ознакомления с документами «задним числом».

Разрабатываемый проект предусматривает возможность одновременно ознакомить всех работников с принятым актом, не тратя времени на личную встречу или пересылку документов, а также позволит работнику в удобное время ознакомиться с большим объёмом документов. Работники,

получившие электронную подпись для подписания кадровых документов, кроме того, смогут использовать её при получении государственных услуг в электронном виде.

Законопроект допускает использование электронной подписи при взаимодействии сторон трудовых отношений при соблюдении следующих условий:

- если работодателем принят локальный нормативный акт, устанавливающий порядок использования электронной подписи и случаи признания электронных документов, подписанных электронной подписью, равнозначными документам на бумажных носителях;
- если работник ознакомлен с данным локальным нормативным актом под роспись;
- если работодатель принял организационно-технические меры для использования электронной подписи, в том числе: им установлен порядок проверки электронной подписи, хранения электронных документов, обеспечивается целостность и неизменность документов, подписанных электронной подписью.

В случае несогласия работника с порядком использования электронной подписи, установленным локальным нормативным актом, по письменному заявлению работника использование электронной подписи в трудовых отношениях с данным работником применяться не будет.





## Размер имеет значение

**В феврале ФНС разослала Письмо Минфина от 03.12.15 №03-11-09/70689 об изменении физического показателя при ЕНВД.**

В нём, в частности, разъясняется, как считать единый налог на вменённый доход при изменении различных физических показателей в розничной торговле. Согласно п.9 ст.346.29 НК, если в течение квартала произошло изменение физического показателя, налогоплательщик при исчислении ЕНВД учитывает указанное изменение с начала того месяца, в котором произошло изменение.

В соответствии с п.10 ст.346.29 НК размер вменённого дохода за квартал, в течение которого фирма или ИП встали на учёт в налоговом органе в качестве налогоплательщика ЕНВД, рассчитывается, начиная с даты такой постановки на учёт. Аналогичное правило действует и при снятии с учёта.

Если постановка организации или ИП на учёт в качестве плательщика ЕНВД или их снятие с указанного учёта произведены не с первого дня календарного месяца, размер вменённого дохода за данный месяц рассчитывается, исходя из фактического количества дней деятельности по соответствующей формуле.

Для розничной торговли применяются различные физические показатели, характеризующие вид предпринимательской деятельности. При изменении физических показателей по розничной торговле или прекращении этого вида деятельности на отдельном объекте розничной торговли ЕНВД исчисляется в следующем порядке.

Для розничной торговли через магазины и павильоны с площадью торгового зала не более 150 м<sup>2</sup> применяется физический показатель в виде площади торгового зала (в квадратных метрах). Поэтому в случае изменения физического показателя по такому объекту розничной торговли (площади торгового зала) налог исчисляется в соответствии с п.9 ст.346.29 НК.

Если налогоплательщик прекратил деятельность через этот объект розничной торговли, налог исчисляется в соответствии с п.10 ст.346.29 НК, независимо от того, снимается ли налогоплательщик с налогового учёта по этому виду деятельности или продолжает её вести на других аналогичных объектах в том же муниципальном образовании, где он состоит на учёте по ЕНВД.

При отсутствии торговых залов применяются следующие физические показатели:

- для объектов торговли, площадь торгового места в которых не превышает 5 м<sup>2</sup>, – количество торговых мест;
- для объектов торговли, площадь торгового места в которых превышает 5 м<sup>2</sup>, – площадь торгового места (в квадратных метрах);
- для реализации товаров с использованием торговых автоматов – количество торговых автоматов.

В случае изменения количества торговых мест или количества торговых автоматов, налог исчисляется в соответствии с п.9 ст.346.29 НК. В случае прекращения торговли через указанные объекты торговли и снятия с учёта в качестве налогоплательщиков ЕНВД единый налог в отношении этих объектов исчисляется в соответствии с п.10 ст.346.29 НК.

В случае изменения площади торгового места налог также исчисляется в соответствии с п.9 ст.346.29 НК. Если такой объект розничной торговли прекратил свою деятельность, единый налог в отношении него исчисляется в соответствии с п.10 ст.346.29 НК, независимо от того, снимается ли налогоплательщик с налогового учёта или продолжает деятельность на других объектах розничной торговли по месту постановки на учёт в качестве налогоплательщика ЕНВД.

Минфин указывает, пишет Audit-it.ru, что изложенные позиции соответствуют судебной практике.

## ПО СУЩЕСТВУ

**Подписано постановление Правительства РФ от 04.04.16 №265, определяющее предельные значения доходов от бизнеса для представителей МСБ.**

В документе сказано, что микропредприятиями теперь будут считаться те хозяйствующие субъекты, которые за предшествующий календарный год получили доход по всем осуществляемым видам деятельности в размере до 120 млн рублей. К категории малых предприятий будут относиться компании с доходом до 800 млн рублей, к средним – с доходами в 2 млрд рублей.

Новые правила вступят в силу с 1 августа 2016 года. Тогда же утратит силу Постановление Правительства РФ от 13.07.15 №702 «О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства». Кроме того, 1 июля появится специальный реестр субъектов малого и среднего бизнеса, который будет вести ФНС. Он позволит определять категорию предприятия автоматически. По мнению чиновников, это серьёзно упростит доступ субъектов МСП к государственной помощи.

**Одобрены в третьем чтении поправки в КоАП РФ, ужесточающие ответственность за грубое нарушение правил бухучёта.**

Согласно принятым поправкам, сумма штрафа теперь значительно увеличится и составит от 5000 до 10000 (на сегодня – от 2000 до 3000) рублей. Наказание за повторное нарушение будет ещё строже: штраф от 10000 до 20000 рублей либо дисквалификация на срок от одного года до двух лет.

Кроме того, поправки расширяют перечень действий, которые могут образовывать состав административного правонарушения. Указано, что под грубым нарушением требований к бухучёту понимаются:

- занижение сумм налогов и сборов не менее чем на 10% вследствие искажения данных бухучёта;
- искажение любого показателя бухгалтерской (финансовой) отчётности, выраженного в денежном измерении, не менее чем на 10%;
- регистрация не имевшего места факта хозяйственной жизни либо мнимого или притворного объекта бухгалтерского учёта в регистрах бухучёта;
- ведение счетов бухгалтерского учёта вне применяемых регистров бухучёта;
- составление бухгалтерской (финансовой) отчётности не на основе данных, содержащихся в регистрах бухучёта;
- отсутствие у экономического субъекта первичных учётных документов, и (или) регистров бухучёта, и (или) бухгалтерской (финансовой) отчётности, и (или) аудиторского заключения о бухгалтерской (финансовой) отчётности (в случае, если проведение аудита является обязательным) в течение установленных сроков хранения таких документов.

ЛИНИЯ СГИБА



Как и прежде, должностные лица могут быть освобождены от ответственности при условии:

- сдачи уточнённой налоговой декларации (расчёта), а также доплаты налога и пени;
- исправления ошибок и представления скорректированной бухгалтерской отчётности до её утверждения.

**В Письме от 25.02.16 № БС-3-11/763@ ФНС разъяснила, что ИП, ведущий деятельность с применением УСН, перечисляет НДФЛ с доходов, выплачиваемых работникам, нанятым для данной деятельности, в бюджет по месту жительства ИП.**

Налоговые агенты-ИП, которые состоят в налоговом органе на учёте в связи с применением ЕНВД, представляют расчёт 6-НДФЛ в отношении своих работников, нанятых для такой деятельности, также в налоговый орган по месту своего учёта в связи с такой деятельностью.

Если физлицо совмещает исполнение обязанностей по трудовому договору и получает доходы, относящиеся к двум режимам налогообложения (УСН и ЕНВД), то НДФЛ с доходов в части применения УСН, должен перечисляться в бюджет по месту жительства ИП, а с доходов в части применения ЕНВД – в бюджет по месту учёта ИП в связи с ЕНВД.

ИП обязаны вести отдельный учёт доходов, полученных по каждому из видов предпринимательской деятельности.

**Вновь зарегистрированный индивидуальный предприниматель, решивший перейти на упрощённую систему налогообложения, не должен получать для этого специального разрешения.**

Об этом говорится в Письме Минфина России от 16.02.16 №03-11-11/8396.

Чиновники отмечают, что переход на УСН осуществляется в уведомительном порядке. В п.2 ст.346.13 НК РФ, в частности, оговорено, что вновь зарегистрированный индивидуальный предприниматель вправе уведомить о переходе на упрощённую систему налогообложения не позднее 30 календарных дней с даты постановки на учёт в налоговом органе. При этом никакого специального разрешения о применении «упрощёнки» налоговики не выдают.

В то же время ИП может направить в налоговый орган по месту своего учёта письменный запрос о подтверждении факта применения им УСН. В ответ налоговики в течение 30 календарных дней с момента регистрации запроса обязаны выслать предпринимателю соответствующее информационное письмо по форме №26.2-7, утверждённой приказом ФНС России от 02.11.12 № ММВ-7-3/829@. Такой порядок предусмотрен п.89 и 93 Административного регламента, утверждённого приказом Минфина России от 02.07.12 №99н.

**С 9 февраля 2016 года ИП, желающие вести деятельность на основе патента, должны направлять в налоговые органы заявление по обновлённой форме.**

Данная форма заявления дополнена полем, в которое необходимо внести сведения о применяемой предприни-

мателем налоговой ставке со ссылкой на норму закона субъекта РФ, установившего нулевую или пониженную ставку налога. Это связано с тем, что Федеральным законом от 29.11.14 №379-ФЗ для органов власти в Крыму введено право уменьшать ставку для отдельных категорий ИП в текущем и следующем годах до 0, а в следующие 5 лет – до 4%. Федеральным законом от 29.12.14 №477-ФЗ установлены так называемые налоговые каникулы для вновь создаваемых ИП, ведущих деятельность в производственной, социальной и научной сферах. Для таких ИП субъекты РФ смогут вводить налоговые ставки 0% по двум спецрежимам – УСН и ПСН.

Если законом субъекта РФ не установлена нулевая или пониженная налоговая ставка в отношении вида деятельности ИП, он указывает ставку 6%, предусмотренную п.1 ст.346.50 НК.

**Индивидуальный предприниматель применяет патентную систему налогообложения и использует в своей деятельности имущество, которое находится в общей долевой собственности.**

Должен ли ИП уплачивать налог на имущество физических лиц в отношении своей доли в праве собственности на этот объект? Нет, не должен, считают в Минфине России, согласно Письму от 10.02.16 №03-05-06-01/6977.

Чиновники напоминают, что плательщиками налога на имущество физлиц признаются физические лица, обладающие правом собственности на имущество, которое является объектом налогообложения (ст.400 НК РФ). При этом если объект налогообложения находится в общей долевой собственности, налог на него исчисляется для каждого из участников долевой собственности пропорционально его доле в праве собственности.

В то же время известно, что предприниматели на ПСН не платят налог на имущество физлиц в отношении имущества, которое используется в «патентной» деятельности (п.10 ст.346.43 НК РФ). На этом основании в Минфине полагают, что в рассматриваемой ситуации ИП освобождается от уплаты налога на имущество физлиц в размере, рассчитанном исходя из его доли в праве собственности на объект. Исключение сделано в отношении имущества, налоговая база по которому определяется как его кадастровая стоимость. По таким объектам предприниматели, применяющие ПСН, должны платить налог на имущество (п.10 ст.346.43, ст.378.2 НК РФ).

**Минтруд РФ в своём Письме №14-2/В-125 от 17.02.16 исключил возможность для работодателей принимать в штат на дистанционную работу сотрудников, проживающих за границей.**

При этом не важно, является ли данное лицо иностранным гражданином или россиянином, трудящимся за пределами РФ.

Свой вывод чиновники обосновывают тем, что положения ст.312.3 ТК РФ обязывают работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников. А российские трудовые нормы действуют только на территории России. Следовательно, работодатель не сможет обеспечить безопасными условиями дистанционных работников, трудящихся за пределами РФ. Специалисты Минтруда советуют оформлять с такими лицами не трудовой, а гражданско-правовой договор.