



НОВОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОГО НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА:

1.1. Приказ Министерства экономического развития РФ от 14 мая 2010 г. № 180

Об установлении порядка предоставления сведений, содержащихся в Едином государственном реестре прав на недвижимое имущество и сделок с ним

Установлено, как должны предоставляться сведения из ЕГРП.

Получить их можно в Росреестре, его территориальных органах и подведомственных учреждениях. Для этого необходимо подать запрос. Он может быть в бумажной или электронной форме. В первом случае запрос представляется лично или отправляется по почте (приведена форма). Во втором - подается через сайт Росреестра, электронную почту или с использованием веб-сервисов.

Сами сведения можно получить также лично, по почте или на электронный ящик.

Установлены особенности подачи запроса органами власти. Из ЕГРП, в частности, предоставляются общедоступные сведения о зарегистрированных правах на объект недвижимости, информация о переходе прав на него, о признании правообладателя недееспособным или ограниченно дееспособным. Также можно получить справку о содержании правоустанавливающего документа и др. Срок предоставления сведений - не более 5 рабочих дней с даты получения запроса.

Информация о лицах, получивших сведения об объекте недвижимости, на который заявитель имеет права, предоставляется в течение 7 рабочих дней. Следует отметить, что до 1 ноября 2010 г. запрос о предоставлении сведений подается исключительно на бумажном носителе при личном обращении. Также его можно направить по почте. Необходимо приложить оригинал документа об оплате госпошлины. После указанной даты оплата производится не позднее 1 месяца со дня представления запроса.

2. НОВОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА:

Нет данных

3. СОВЕТЫ ПО НАЛОГОВОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ:

3.1. Какая система оплаты труда не вызовет вопросов у трудовой инспекции и прокуратуры

Основная масса трудовых конфликтов связана с заработной платой. Работники, которые считают, что их труд оплачивается неправильно, могут пожаловаться в трудовую инспекцию, прокуратуру или обратиться в суд. Я расскажу, как избежать ошибок в установлении системы оплаты труда и как устранить те, которые уже были допущены компанией. Трудовой, коллективный договор и внутренние положения должны соотноситься друг с другом.

Правила, по которым компании должны устанавливать заработную плату своим работникам, прописаны в статье 135 Трудового кодекса. Одно из самых частых предубеждений работодателей заключается в том, что заработная плата – это только оклад. На самом деле под зарплатой подразумевается вся система оплаты труда, которая принята в компании. Эта система включает в себя оклады, доплаты, надбавки компенсационного и стимулирующего характера и премии.

В статье 135 ТК РФ приведен перечень документов, которые регламентируют систему оплаты труда в компании. Условия оплаты труда регулируются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором. Расскажу по порядку о каждом из этих документов.

Начну с трудового договора. К сожалению, еще во многих бухгалтериях существует стереотип о том, что при изменении условий оплаты труда сотрудникам главную роль играет распоряжение руководителя компании. Это неправильно.

Изменения в трудовой договор, касающиеся оплаты труда, вносятся дополнительным соглашением и никак иначе. Причем об изменении условий оплаты труда и о причинах, которые к этому привели, работник уведомляется за два месяца до введения этих изменений. И уже на основании подписанных соглашений издается приказ.

Кстати, в трудовом договоре обязательно должен быть прописан размер оклада и тарифной ставки, а условия и сроки выплаты премий приводятся в положениях об оплате, премировании или коллективном договоре.

Можно не приводить всю информацию о премиях, доплатах и компенсациях в трудовом договоре. Достаточно сделать там ссылку на коллективный договор или положение о премировании. Если максимально подробно расписано только в положении, этого тоже достаточно.

На семинарах меня часто спрашивают, обязательно ли заключать коллективный договор. Слушателей смущает то, что этот документ поименован в статье 135 Трудового кодекса РФ. Так вот коллективный договор – это право работодателя. Ни один проверяющий не может прийти и заявить, что отсутствие коллективного договора, так же как и положения о премировании, – это нарушение.

Я всегда даю работодателям совет разрабатывать такую систему оплаты труда, которая будет понятной не только руководству компании, но и ее сотрудникам. Недавно я консультировала компанию, работники которой дошли до прокуратуры и суда из-за того, что посчитали положение о премировании путанным и существующим лишь номинально. Текст положения был непонятен даже судьям,



которые разбирались в конфликте. Таким образом, плохо составленный документ привел к тому, что с компанией теперь разбирается прокуратура и суд. Поэтому прозрачная система оплаты труда выгодна не только работникам, но и самим компаниям. В случае конфликта с сотрудниками работодателю будет на что сослаться.

Несмотря на то что коллективный договор необязателен, его роль с каждым годом растет. Финансовые вопросы в период кризиса и после него стали главенствующими. А коллективный договор как раз и призван регламентировать денежные вопросы в отношениях с работниками.

Максимальный срок заключения коллективного договора по статье 43 ТК РФ – три года. Для тех компаний, которые не уверены, что их финансовое положение будет стабильным в течение этих трех лет, логичнее заключать коллективный договор на один год. Иначе для внесения изменений в коллективный договор придется созывать специальную комиссию.

Срок действия коллективного договора – важный вопрос для бухгалтерии. Бывает, что бухгалтеры забывают отслеживать, действует ли еще коллективный договор, и проводят те выплаты, которые уже, по сути, нигде не предусмотрены.

Компенсация за задержку зарплаты выдается без заявления сотрудника.

Работодатели нередко забывают прописывать в трудовом, коллективном договорах или внутренних положениях сроки выплаты заработной платы. В то же время проверяющие из трудовых инспекций и прокуратур повышенное внимание стали уделять именно срокам, по которым выплачивается зарплата.

Все документы, которые описывают, как и в каком размере работникам выплачиваются оклады, премии, компенсации, в обязательном порядке должны содержать сроки. В статье 136 ТК РФ написано, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в дни, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым и коллективным договорами. Реже платить нельзя.

В Трудовом кодексе есть две статьи, которые связаны с ответственностью за нарушение сроков выплаты зарплаты. Статья 142 предусматривает право работника в случае задержки денег на срок более 15 дней не выходить на работу. Компанию о таком решении работник должен известить письменно. После того как организация поймет, что может выплатить все долги работнику, ему посылается письменное извещение. На следующий день после его получения сотрудник обязан присутствовать на рабочем месте.

В статье 236 речь идет о материальной ответственности работодателя за задержку зарплаты, отпускных, выплат при увольнении. При нарушении сроков выплаты этих сумм компания должна выдать работнику компенсацию. Она рассчитывается как проценты от выплаты в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования ЦБ за каждый день задержки. Отсчет ведется начиная со следующего дня после установленного для выплаты по день фактического расчета включительно.

Приведу пример расчета такой денежной компенсации. Предположим, компания должна была заплатить 1 октября работнику 25 тыс. руб. отпускных. Но фактически выплачены отпускные были лишь 15 октября. По Трудовому кодексу 15 октября работник должен был получить не только

отпускные, но и компенсацию. Считаем количество дней, за которые она полагается. Следующий день после установленного срока – это 2 октября, день фактического расчета включительно – это 15 октября. Получается 14 календарных дней. Сейчас ставка рефинансирования Центрального банка равна 7,75 процента. Сам расчет выглядит следующим образом:

$25\,000 \times 1/300 \times 0,0775 \times 14 = 90,41$ руб.

В итоге компания должна выплатить работнику сумму отпускных и получившуюся сумму компенсации, то есть 25 090,41 руб.

Обязанность компании по выплате таких компенсаций возникает независимо от того, есть ли прямая вина работодателя или нет. Заплатить придется, даже если счет компании был заблокирован по решению налоговой инспекции или подвели поставщики. Бывает, что и работник с пониманием относится к таким ситуациям и готов подождать. Но если трудовые инспекторы придут с проверкой, они обязательно оставят предписание выплатить работнику компенсацию. Поэтому лучше не рисковать и при задержке выплат начислять проценты, тем более что суммы, как видно из примера, небольшие. Я встречалась с ситуациями, когда работник, который поначалу не претендовал на компенсацию, узнав, что она ему причитается, только ради этой суммы шел в суд.

В отношении сотрудников, которые привыкли по любому конфликту, возникающему с работодателем, идти в суд, я не советую сразу принимать жестких решений по увольнению. Есть немало случаев, когда работники доказывали, что их уволили именно из-за частных судебных разбирательств или жалоб в трудовую инспекцию.

Трудовая инспекция, кстати, приходит в компанию не только по жалобам работников. Есть и плановые проверки. Сейчас у компаний есть возможность узнать, стоит ли она в плане. Для этого надо зайти на сайт Генеральной прокуратуры. На главной странице в левой части есть баннер, который называется «Сводный план проверок субъектов предпринимательства на 2010 год». Через этот баннер можно попасть в подраздел, где достаточно ввести ИНН и название компании и система выдаст информацию по всем проверкам, которые будут проходить в этом году. Причем не только по трудовым, но еще и по пожарным проверкам санэпидстанции, Федеральной антимонопольной службы и другим «неналоговым» ревизиям.

Кроме статей Трудового кодекса, которые описывают ответственность руководителя компании за задержку выплат своим работникам, есть статья 145.1 Уголовного кодекса РФ. Если зарплата или пособие были задержаны на срок более двух месяцев и правоохранителям удалось доказать, что средства у компании были, но тратились руководителем компании в личных целях, ему грозит лишение свободы на срок до двух лет.

Ориентироваться приходится не только на региональную, но и на отраслевую «минималку».

В статье 135 Трудового кодекса говорится о том, что система оплаты труда наряду с другими документами должна регламентироваться соглашениями. Иногда на это работодатели опрометчиво не обращают внимания. Тем не менее соглашения – очень важный элемент установления зарплаты. Речь идет о региональных и отраслевых



соглашениях, которые устанавливают размер минимальной заработной платы.

Региональные соглашения о «минималке» принято называть трехсторонними. Их заключают правительство региона, объединение профсоюзов и с третьей стороны – сообщество работодателей.

Если компания хочет отказаться от размера минимальной оплаты труда, который установлен в регионе, у нее есть на это 30 календарных дней после того, как соглашение опубликовано. Это сказано в статье 133.1 ТК РФ. Отказ компания должна мотивировать. Например, компания только начала свою деятельность и пока не может платить полные оклады либо она оказалась в сложном финансовом положении. Если трехсторонняя комиссия согласится с доводами работодателя, то компания будет вправе платить меньше, чем установлено соглашением. Но каждый раз, когда «минималка» будет увеличиваться, отказ придется писать снова.

Работодатели, которые не успеют отказаться от минимального размера оплаты труда, установленного в регионе, в течение 30 календарных дней, автоматически считаются присоединенными к соглашению.

В соглашении, заключаемом на отраслевом уровне, устанавливаются основы, по которым должна строиться система оплаты труда в данной отрасли. Если компания входит в объединение отраслевиков, то на минимальный размер оплаты труда из соглашения придется ориентироваться. В статье 48 ТК РФ упоминается о том, что, если компания вышла из объединения работодателей, соглашение все равно продолжает для нее действовать.

Часто в отраслевых соглашениях кроме размера «минималки» прописан механизм индексации заработной платы, установления доплат и надбавок. Ко мне недавно приходили на консультации работники крупного предприятия речного транспорта, которые прочитали свое отраслевое соглашение и посчитали, что их компания установила надбавки меньше, чем в соглашении. Работники в этой ситуации правы: по закону они всегда должны находиться в лучших условиях из всех тех, которые предусмотрены различными документами.

Индексировать зарплату необходимо.

Многие работодатели интересуются, есть ли у них обязанность индексировать заработную плату, если это не предусмотрено отраслевым соглашением или если они не обязаны ему следовать. Прямой обязанности индексировать своим работникам зарплату у компаний нет. Статья 134 ТК РФ говорит, что обеспечение повышения оплаты труда в компании включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Законодатель ориентирует работодателей индексировать зарплату на процент инфляции. Но компания может выбрать другой механизм индексации. Исключение – компании, которые финансируются из государственного бюджета.

Работники на одинаковых должностях не могут получать разные оклады. Нередки случаи, когда в одном отделе менеджер выполняет работу сложнее, чем сотрудник другого отдела, но который по штатному расписанию имеет ту же должность. Никто не запрещает работодателю ранжировать размеры оплаты труда работников в зависимости от сложности. Если в штатном расписании просто написано «менеджеры – 4 единицы», тогда логичнее воспользоваться

системой доплат и премирования. Какие доплаты установить, компания выбирает сама. Можно дополнительно платить за профессиональное мастерство, за сложность работы, за выслугу лет, за высокую производительность труда и даже за знание иностранных языков. Список условий для надбавок практически бесконечен.

Главное, чтобы условие доплаты соответствовало должности. Нельзя доплачивать только одному бухгалтеру из всего отдела за сложность. Проверяющие спросят, во-первых, в чем сложность, а во-вторых, почему не доплачивают другим бухгалтерам. Условия доплат обязательно должны быть прописаны в трудовом или коллективном договоре или в соответствующем положении.

Можно поступить и по-другому. В штатном расписании пишутся должности с указанием отделов: например, «менеджер отдела по работе с физическими лицами» и «менеджер отдела по работе с юридическими лицами». Если придет трудовая инспекция с проверкой, то в этом случае можно доказывать, что у этих сотрудников разные трудовые функции, так как они работают в разных отделах.

Главбух может получить доплату, работая за временно отсутствующего подчиненного.

Почему-то принято считать, что доплата за работу, которую приходится делать за ушедших в отпуск или заболевших коллег, это что-то из ряда вон выходящее. Раньше считалось нормальным трудиться «за себя и за того парня». Я не устаю повторять: рыночные отношения распространяются и на трудовые. Если человек работал больше, то и заплатить ему должны больше.

Предположим, в бухгалтерии летом из-за отпусков вместо семи человек осталось трое. Работа стоять не может, и руководитель предлагает бухгалтерам взять на себя обязанности временно отсутствующих. В этом случае работникам придется доплатить. Можно оформить это как совмещение должностей по статье 60.2 ТК РФ и подготовить дополнительное соглашение к трудовому договору работника, который будет выполнять обязанности за коллегу (образец дополнительного соглашения к трудовому договору при совмещении должностей размещен на нашем сайте в разделе «Образцы нужных документов»).

Важно помнить: если по штатному расписанию в бухгалтерии все кроме главбуха числятся как бухгалтеры, то совмещение должностей оформить не получится. В этом случае дополнительная работа может осуществляться в связи, к примеру, с увеличением объемов. Кстати, главный бухгалтер, когда его подчиненные ушли в отпуск, вовсе не обязан выполнять их работу бесплатно. Получить доплату по статье 60.2 ТК РФ может и тот, кто замещает сотрудника на более низкой должности.

*Источник: Журнал "Семинар для бухгалтера"
Лектор семинара: Е. А. Плясова*

НОВОСТИ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА:

4.1. Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ от 21 сентября 2010 г. № 03-03-06/1/601



Об учете в целях налогообложения прибыли расходов, которые налогоплательщик несет во время вынужденного простоя

Налогоплательщик вправе уменьшить полученные доходы на сумму произведенных расходов. При этом последние должны быть обоснованы и документально подтверждены. Затраты по хранению и перемещению материалов, принятых к налоговому учету, не увеличивают их стоимость. Они учитываются в составе материальных расходов. Налогоплательщик самостоятельно определяет в учетной политике перечень прямых расходов, связанных с производством.

Сумма осуществленных в отчетном периоде косвенных затрат на производство и реализацию в полном объеме относится к расходам текущего налогового периода. Речь также идет о внереализационных. Прямые расходы относятся к затратам текущего отчетного периода по мере реализации продукции, работ, услуг, в стоимости которых они учтены. Приостановление деятельности в связи с аварией - это простой по внутрипроизводственным причинам. Потери от этого являются убытками. Они приравниваются к внереализационным расходам. Прямые расходы, которые налогоплательщик несет во время вынужденного простоя, учитываются как внереализационные, косвенные - в составе соответствующих групп затрат.

4.2. Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ от 20 сентября 2010 г. N 03-04-06/2-223

Об исчислении и уплате НДФЛ с доходов, полученных от операций с ценными бумагами

Если плательщик получил доход в виде материальной выгоды от приобретения ценных бумаг, финансовых инструментов срочных сделок, то налоговая база определяется как превышение их рыночной стоимости над суммой фактических расходов на их покупку. Если ценные бумаги не обращаются на организованном рынке, то их рыночная стоимость определяется исходя из расчетной цены с учетом предельной границы ее колебаний.

Порядок их определения устанавливает ФСФР России по согласованию с Минфином России. С 1 января по 31 декабря 2010 г. это положение не действует. В указанный период налоговый агент вправе использовать расчетные цены, порядок определения которых закреплен в его учетной политике. Финансовый результат по операциям с ценными бумагами и с финансовыми инструментами срочных сделок определяется как доходы от них за вычетом соответствующих расходов. Если по операциям с ценными бумагами, обращающимися на организованном рынке, получен отрицательный финансовый результат, то сумма уменьшения определяется с учетом предельной границы колебаний рыночной цены. Если реализуются не обращающиеся на организованном

рынке акции и облигации, то расходы на их приобретение принимаются исходя из суммы фактически произведенных затрат.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА:

5.1. Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 30 июня 2010 г. по делу N А56-76495/2009

Поскольку наследник участника общества с ограниченной ответственностью, получивший в силу требований гражданского законодательства свидетельство о праве на наследство, приобретает право на долю (имущественное право), но не приобретает права участника общества, в удовлетворении исковых требований отказано

После смерти одного из учредителей ООО другой участник продал часть своей доли третьему лицу. Наследник указанного умершего участника посчитал, что при совершении этой сделки купли-продажи было нарушено его преимущественное право приобретения доли. Суд округа не согласился с этими доводами и пояснил следующее.

В силу ГК РФ принятое наследство со дня его открытия признается принадлежащим наследнику независимо от времени его фактического принятия либо от момента государственной регистрации права этого лица на такое имущество (если она требуется).

В силу Закона об ООО доли в уставном капитале переходят к наследникам граждан и к правопреемникам юрлиц, являвшихся участниками общества. Иное может предусматриваться уставом. Также им может закрепляться, что такой переход доли допускается только с согласия остальных участников.

В рассматриваемом случае названный учредительный документ не содержал требования о необходимости получить указанное согласие. В связи с этим право собственности истца на долю возникло в момент открытия наследства (который имел место до даты заключения спорной сделки) независимо от воли других участников. Между тем, как подчеркнул окружной суд, наследник участника ООО, получивший в силу требований гражданского законодательства свидетельство о праве на наследство, приобретает право на долю (имущественное право), но не права участника общества. Приобретение статуса последнего регулируется корпоративным законодательством. Право истца как участника могло возникнуть только после уведомления общества о получении свидетельства о праве на наследство по закону. Однако оно было выдано этому лицу уже после даты совершения спорного договора.



ВОПРОС-ОТВЕТ:

Вопрос:

Организация реализует товары через комиссионера на экспорт, как правильно рассчитать налоговую базу по НДС с авансов в 2010г., полученных в 2008г. По курсу на дату получения аванса от покупателя комиссионером, или по отчету комиссионера на дату его расходов, т.к у него были расходы по контракту до получения аванса. Есть только отчет комиссионера, что из аванса были сделаны расходы, и часть денег перечислена комитенту, но в другой день. какую дату считать оплатой?

Ответ:

Согласно п. 1 ст. 154 Налогового кодекса при получении налогоплательщиком оплаты, частичной оплаты в счет предстоящих поставок товаров налоговая база определяется исходя из суммы полученной оплаты с учетом налога; при этом в налоговую базу не включается оплата, частичная оплата, полученная налогоплательщиком в счет предстоящих поставок товаров, которые облагаются по налоговой ставке 0% в соответствии с п. 1 ст. 164 НК, т.е., в том числе, и товаров, вывезенных в таможенном режиме экспорта.

В соответствии с п. 3 ст. 153 НК РФ пересчет суммы валютной выручки в рубли следует производить по курсу ЦБ РФ на дату, соответствующую моменту определения налоговой базы.

Согласно п. 9 ст. 167 НК при реализации товаров, вывезенных в таможенном режиме экспорта, моментом определения налоговой базы является последнее число квартала, в котором собран полный пакет документов, предусмотренных ст. 165 НК.

Таким образом, уплата НДС с суммы полученного аванса в счет предстоящей реализации товара на экспорт законодательством не предусмотрена, а при определении налоговой базы при реализации применяется порядок, установленный п. 9 ст. 167 НК.

При этом в случае, если полный пакет документов, предусмотренных ст. 165 НК, не собран на 181-й календарный день считая с даты помещения товаров под таможенный режим экспорта, моментом определения налоговой базы по указанным товарам является день отгрузки товаров.

