

ПРАКТИЧЕСКИЙ бухгалтерский учёт

ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И КОММЕНТАРИИ

**Вынужденное приостановление
работы при задержке выплаты
зарплаты: право работника
на сохранение среднего
заработка закреплено в ТК РФ**

**«Ледниковый» пенсионный
период и ежемесячная
персонифицированная
отчётность в ПФР**

**И вновь о страховых взносах
в фиксированном размере**

**Оспаривание сомнительной
сделки при банкротстве:
кавалерийский наскок
конкурсному
управляющему
не поможет**



практический бухгалтерский учёт

официальные материалы и комментарии

720 часов

№ 2/2016

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

общие вопросы

Вынужденное приостановление работы при задержке выплаты зарплаты: право работника на сохранение среднего заработка закреплено в ТК РФ

3

Татьяна МАСЛОВА

Комментарий к Федеральному закону от 30.12.15 № 434-ФЗ «О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации»

налоги

И вновь о страховых взносах в фиксированном размере

13

Владимир МАЛЫШКО

Комментарий к письму Минфина России от 07.12.15 № 03-11-09/71357 <Об учёте индивидуальным предпринимателем, применяющим УСН и (или) уплачивающим ЕНВД, страховых взносов в ПФР и ФФОМС в размере 1% от суммы дохода, превышающего 300 000 рублей>

Оспаривание сомнительной сделки при банкротстве: кавалерийский наскок конкурсному управляющему не поможет

25

Александр АНИЩЕНКО

Комментарий к постановлению АС Северо-Западного округа от 02.12.15 по делу № А66-266/2014 <Об отсутствии оснований для удовлетворения кассационной жалобы конкурсного управляющего об отмене решений судов, отказавшихся признать недействительным договор купли-продажи транспортного средства и применить последствия недействительности сделки>

Моменты возникновения налоговых обязательств при купле-продаже недвижимости

30

Владимир УЛЬЯНОВ

Комментарий к письму Минфина России от 17.12.15 № 03-07-11/74052 <Об НДС, налоге на прибыль и налоге на имущество организаций при покупке недвижимости до государственной регистрации права собственности на неё>

Посредник — изгой, или Какие опасности таят согласованные действия спорных контрагентов?

43

Игорь БЕЛАНОВ

Комментарий к постановлению АС Московского округа от 25.11.15 по делу № А41-70422/14 <Об оставлении без удовлетворения кассационной жалобы налогоплательщика>

ВЗНОСЫ

«Ледниковый» пенсионный период и ежемесячная персонафицированная отчётность в ПФР

49

Анастасия ЛАРИНА

Комментарий к Федеральному закону от 29.12.15 № 385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий»

Страхование от несчастных случаев на производстве: правовую базу усовершенствовали

60

Лика ВРОНСКАЯ

Комментарий к Федеральному закону от 29.12.15 № 394-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

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

№ 2/2016

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

ВЕРСТКА, 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 15.01.16

© «ПРАКТИЧЕСКИЙ

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЁТ», 2016

Читайте в № 2'2016:

2/2016

ФЕВРАЛЬ

**ПРАКТИЧЕСКИЙ
бухгалтерский учёт**

СЕРИЯ ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

Исправление ошибок в налогообложении

Вычитаемое — торговый сбор

Учёт расходов на услуги банков

Календарь бухгалтера

www.pbu.ru



**Оформляем справку
о доходах**

**Исправление ошибок
в налогообложении**

**Вычитаемое — торговый
сбор**

**Учёт расходов на услуги
банков**

Календарь бухгалтера

**Подписной индекс в каталоге «Почта России» — П2055
Телефон: (495) 778-91-20**

Вынужденное приостановление работы при задержке выплаты зарплаты: право работника на сохранение среднего заработка закреплено в ТК РФ

Комментарий к Федеральному закону от 30.12.15 № 434-ФЗ «О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации»

Татьяна МАСЛОВА, эксперт «ПБУ»

Проблемы с несвоевременной выплатой заработной платы в последнее время испытывают многие работники. Трудности возникают как из-за нехватки собственных средств у коммерческих компаний, так и в связи с задержками бюджетного финансирования.

По официальным данным Росстата (http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/257.htm), просроченная задолженность по заработной плате из-за отсутствия у организаций собственных средств на 1 декабря 2015 года составляла 3818 млн рублей, или 97,9% общей суммы просроченной задолженности. По сравнению с 1 ноября 2015 года сумма просроченных выплат увеличилась на 389 млн рублей (на 11,3%). Задолженность из-за несвоевременного получения денег из бюджетов всех уровней составила 82 млн рублей и увеличилась по сравнению с 1 ноября 2015 года на 6 млн рублей (на 7,7%).

В общем объёме просроченной задолженности по заработной плате 37% приходится на обрабатывающие производства, 29% — на строительство, 9% — на производство и распределение электроэнергии, газа и воды, 7% — на транспорт, 6% — на добычу полезных ископаемых, 5% — на сельское хозяйство, охоту и предоставление услуг в этих областях, лесозаготовки.

Несвоевременная выплата заработной платы влечёт за собой массу проблем, связанных с невозможностью нормально содержать семью, своевременно оплачивать коммунальные услуги, рассчитываться по кредитам и т. д.

Понятно, что сейчас задержки выплаты заработной платы зачастую обусловлены неблагоприятными эконо-

мическими факторами, связанными с введёнными анти-российскими санкциями, и негативной ситуацией на нефтяном рынке.

Но, тем не менее, законодательство защищает права работников. Работодатели должны помнить, что задержка выплаты заработной платы им обходится очень дорого. Помимо погашения собственно задолженности придётся уплатить проценты (денежную компенсацию), причём независимо от наличия или отсутствия вины работодателя в образовавшемся долге. Кроме того, работодатель может нести административную (ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовную ответственность (ст. 145.1 УК РФ).

А в конце прошлого года Президент РФ подписал **Федеральный закон от 30.12.15 № 434-ФЗ** «О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации», направленный на защиту прав работников. С принятием этого документа в Трудовом кодексе РФ ликвидирован пробел в порядке оплаты периода приостановки работы на основании положений статьи 142 ТК РФ. Что же изменилось по сути?

Законодательная ретроспектива

Тем, кто давно не обращался к нормам трудового законодательства, напомним, что статья 142 ТК РФ устанавливает ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней **работник вправе приостановить работу на всё время до выплаты задержанной суммы**. О своём решении работник обязан письменно предупредить работодателя.

Случаи, при которых не допускается приостановка работы из-за задержки выплаты заработной платы, перечислены в части второй статьи 142 ТК РФ. Это, например, периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении. Не вправе приостанавливать работу по указанной причине работники, обеспечивающие энергообеспечение, отопление и теплоснабжение,

водоснабжение и другие виды жизнедеятельности населения, а также работники станций скорой и неотложной медицинской помощи. Указанная норма (в той мере, в какой она призвана обеспечивать нормальную жизнедеятельность населения), не может рассматриваться как неправомерно ограничивающая конституционные права указанных работников, а также работников тех организаций, которые непосредственно обслуживают особо опасные виды производств, оборудования. Конституционный суд РФ в определении от 19.10.10 № 1304-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Келя Сергея Ивановича на нарушение его конституционных прав абзацем пятым части второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации» счёл правомерными действия федерального законодателя, который не допустил (запретил) приостановку работы в порядке реализации работниками их права на самозащиту своевременности и полноты выплаты заработной платы в организациях, указанных в абзаце пятом части второй статьи 142 ТК РФ. **Такое право законодателя обусловлено необходимостью защиты здоровья, прав и законных интересов населения,** нормальная жизнедеятельность и экологическая безопасность которого зависят от надлежащего обеспечения эксплуатации особо опасных видов производств, оборудования, направленной на предупреждение аварий на этих производствах, оборудовании и обеспечение готовности к локализации и ликвидации последствий указанных аварий.

Так же как в случае с материальной ответственностью работодателя, работник вправе приостановить работу не только тогда, когда выплата заработной платы задержана более чем на 15 дней по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Изначально статьёй 142 ТК РФ **не были урегулированы** вопросы, касающиеся:

- права приостановившего работу лица не присутствовать на рабочем месте;
- порядка оплаты периода приостановления работы.

В решении этих вопросов помогла судебная практика.

Сначала Пленум Верховного суда РФ принял постановление от 17.03.04 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В первоначальной редакции пункта 57 этого постановления было указано, что статья 142 ТК РФ не обязывала приостановившего работу сотрудника присутствовать на своём рабочем месте в период приостановки работы. Кроме того, было отмечено, что работа без оплаты или в условиях неполной выплаты заработной платы относится к принудительному труду (ч. 3 ст. 4 ТК РФ). А поскольку принудительный труд запрещён (ст. 37 Конституции РФ), то **до выплаты задержанной суммы работник вправе не выходить на работу.**

Спустя два года благодаря Федеральному закону от 30.06.06 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» статья 142 ТК РФ была дополнена частями третьей и четвёртой. Согласно этим дополнениям за работниками законодательно были закреплены:

- **право в рабочее время отсутствовать на рабочем месте** в период приостановления работы из-за задержки выплаты заработной платы;
- **обязанность выйти на работу** не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Вопрос же с порядком оплаты периода приостановления работы оставался неурегулированным до принятия постановления Президиума Верховного суда РФ от 10.03.10 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного суда Российской Федерации за четвёртый квартал 2009 года». Согласно данному в этом документе разъяснению на вопрос 4, работник вправе отказаться от выполнения неоплачиваемой работы. К такой форме самозащиты он вынужден прибегать, чтобы стимулировать работодателя к обеспечению

выплаты определённой трудовым договором заработной платы в установленные сроки. Это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы. Поэтому суд счёл необходимым сохранение за работником среднего заработка за всё время задержки выплат, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. Иной порядок ТК РФ не оговорён. Поэтому **работодатель обязан возместить не полученный работником средний заработок за весь период задержки с уплатой процентов (денежной компенсации)** в размере, установленном статьёй 236 ТК РФ.

Позднее аналогичную позицию заняло и Минтруда России (письмо от 25.12.13 № 14-2-337 «Об оплате труда работников»).

Законодательное закрепление правоприменительной практики

С принятием комментируемого закона № 434-ФЗ сложившаяся правоприменительная практика о сохранении за работником среднего заработка на период приостановления работы в случае задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней закреплена законодательно. Закон дополнил статью 142 ТК РФ частью четвёртой аналогичного содержания, которая позволит работникам более эффективно использовать предоставленное им законом право на защиту своих интересов в рамках трудовых отношений.

Поскольку законом № 434-ФЗ не установлен порядок вступления его в силу, то по общему правилу положения федерального закона начинают действовать по истечении десяти дней после дня их официального опубликования. Закон был опубликован на официальном интернет-портале правовой информации 30 декабря 2015 года. Значит, начало действия документа приходится на 10 января 2016 года.

Порядок расчёта среднего заработка и налогообложение

Поскольку речь в части четвёртой статьи 142 ТК РФ идёт о выплате среднего заработка, то для всех случаев опреде-

ления его размера, предусмотренных ТК РФ, необходимо руководствоваться Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства РФ от 24.12.07 № 922 (далее — положение).

Для расчёта среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (п. 2 положения).

Средний заработок работника независимо от режима его работы рассчитывается исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (п. 4 положения).

При этом из указанного расчётного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы согласно перечню, установленному пунктом 5 положения. В частности, к числу периодов, исключаемых из расчётного, относятся ежегодный отпуск и отпуск по беременности и родам, временная нетрудоспособность, а также период простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Чтобы определить средний заработок за период вынужденного приостановления работы, нужно средний дневной заработок умножить на количество рабочих дней, приходящихся на оплачиваемый период.

Средний дневной заработок в данном случае исчисляется путём деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчётном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Пример

Работник трудится в организации по графику пятидневной рабочей недели. Оклад работника с 1 января 2015 года составляет 25 000 руб. Ежемесячно ему выплачивается премия в размере 20% оклада. Согласно трудовому договору организация выплачивает заработную