

База для начисления страховых взносов по работнику, повторно принятому в ту же организацию в течение одного расчетного периода

В организации уволился работник, но впоследствии заново устроился на работу. Можно ли при определении базы для начисления страховых взносов учитывать выплаты, которые осуществлялись в пользу работников, когда он работал до момента увольнения.

Положениями [пункта 1 статьи 420 НК РФ](#) определено, что объектом обложения страховыми взносами для организаций признаются выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования (за исключением вознаграждений, выплачиваемых лицам, указанным в [подпункте 2 пункта 1 статьи 419 НК РФ](#)), производимые в рамках трудовых отношений и по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг.

Исходя из положений [пункта 1 статьи 421](#) и [пункта 1 статьи 431 НК РФ](#) плательщики страховых взносов, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, определяют базу для начисления страховых взносов отдельно в отношении каждого физического лица с начала расчетного периода по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом и, соответственно, производят исчисление и уплату страховых взносов исходя из указанной базы и тарифов страховых взносов.

На основании [пункта 1 статьи 423](#) Налогового кодекса расчетным периодом по страховым взносам признается календарный год.

В своем Письме от 18.12.2017 N 03-15-06/84401 Минфин пояснил, что по работнику, повторно принятому в ту же организацию в течение одного расчетного периода, в базу включают все выплаты, начисленные с начала календарного года по всем основаниям за период работы в организации в целом. Минтруд такое же разъяснение в 2015 году в своем Письме от 19.05.2015 N 17-3/В-245.

Выплаты, начисленные другим работодателем, не включаются.

Ответ подготовил:
Эксперт линии консультаций ООО НКФ «Дельта-информ» Наталья Албузова
12 января 2018 г.

Форма отказа соискателю

Обязаны ли мы отвечать на запрос соискателя о предоставлении причин отказа в приеме на работу, отправленный по электронной почте? Можно ли рассматривать запрос по электронной почте, как письменное требование в рамках статьи 64 ТК РФ?

Согласно ст.64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Как видно из требования [ст. 64 ТК РФ](#), именно письменная форма обращения соискателя и сообщения о причинах отказа (далее - отказ) жестко закреплена в ТК РФ

Письменно сообщить причину отказа вы обязаны только по **письменному требованию** соискателя, если:

(или) соискатель подаст его лично;

(или) вы получите его по почте.

Таким образом, вы должны письменно ответить только тем, кому вы:

(или) письменно отказали в приеме на работу;

(или) сделали "отказную" надпись на направлении, выданном службой занятости ([Пункт 5 ст. 25 Закона от 19.04.1991 N 1032-1](#)).

На звонок кандидата по телефону, на запрос, направленный вам по электронной почте, вы письменно отвечать не обязаны.

Не является отказом в приеме на работу ваше молчание в ответ на присланное соискателем резюме, на отклик кандидата на объявление о вакансии на вашем сайте либо на сайте кадрового агентства, а также молчание по поводу результатов устных переговоров с теми, кто приходил к вам на собеседование или же общался с вашими сотрудниками на ярмарке вакансий.

Так, некоторые суды считают, что сам по себе факт направления резюме по электронной почте со ссылкой на желание работать в определенной должности не свидетельствует об обращении к работодателю с заявлением о принятии на работу ([Апелляционные определения Санкт-Петербургского горсуда от 22.07.2014 N 33-10854/2014](#); [Мосгорсуда от 18.06.2014 N 33-21556/2014](#)).

Ответ подготовил:
Эксперт линии консультаций ООО НКФ «Дельта-информ» Наталья Албузова

Отражение результатов СОУТ в трудовых договорах, заключенных до ее проведения.

В 2015 году была проведена СОУТ. У работников, которые начали работать у нас с 2015 года, в трудовом договоре появилась специальный пункт - условия труда на рабочем месте допустимые (класс 2) Организация существует с 2008 года. Надо ли оформлять доп. соглашением ВСЕМ работникам в трудовой договор с 2008 года данный пункт.

Обязательными для внесения в договор являются, в частности, условия труда на рабочем месте ([абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ](#)).

Роструд в [письме](#) от 20.11.2015 N 2628-6-1 разъяснил, что для корректного указания условий труда на рабочем месте, а также гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда необходимо руководствоваться, в частности, результатами специальной оценки условий труда. Аналогичный вывод содержится в [письме](#) Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516.

[Статьей 57 ТК РФ](#) не предусмотрена какая-либо отсрочка исполнения работодателем обязанности при заключении трудового договора внести в него условия труда на рабочем месте, а также условия о названных гарантиях и компенсациях. Подобная отсрочка недопустима, в том числе если спецоценка не проводилась. До ее проведения в трудовом договоре могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).

Указаний о включении в трудовой договор уточняющих сведений в отношении условий труда, имея в виду указание наименования процедуры, в ходе которой получены сведения об условиях труда (аттестация рабочих мест по условиям труда или специальная оценка условий труда), в трудовом законодательстве не содержится.

В связи с этим внесение в трудовой договор сведений о результатах специальной оценки условий труда, а именно класса (подкласса) условий труда, в случаях когда такие сведения аналогичны ранее включенным в трудовой договор, в том числе на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, не требуется.

По результатам спецоценки в трудовой договор должны быть включены сведения о классе (подклассе) условий труда, гарантиях и компенсациях. Данные выводы следуют из анализа [ч. 3 ст. 57 ТК РФ](#), [письма](#) Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516, [письма](#) Роструда от 20.11.2015 N 2628-6-1.

В частности, по мнению Минтруда России, изложенному в [Письме](#) от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516, если работник принимается на рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то в трудовом договоре могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). По завершении специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (класс (подкласс) условий труда, полагающиеся гарантии и компенсации).

Организация должна дополнить трудовые договоры положениями о конкретных характеристиках условий труда организация, в которой не проводилась аттестация рабочих мест, после проведения специальной оценки условий труда.

Ответ подготовил:

Эксперт линии консультаций ООО НКФ «Дельта-информ» Наталья Албузова

07 февраля 2018 г.

Реорганизация в форме преобразования – трудовые отношения с директором.

ЗАО реорганизовано в ООО в форме преобразования. Оформлен протокол о реорганизации и приказ. Директор продолжает работать. Какой приказ для директора ООО будет считаться приказом о его назначении: когда он был принят в ЗАО или приказ о реорганизации ЗАО, где подтверждаются его полномочия?

[Частью 2 ст. 16 ТК РФ](#) предусмотрена возможность возникновения трудовых отношений на основании трудового договора, в частности, в результате избрания, назначения на должность или утверждения в должности работника.

Единоличный исполнительный орган акционерного общества (директор, генеральный директор) избирается решением общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Это следует из содержания [пп. 8 п. 1 ст. 48](#), [пп. 9 п. 1 ст. 65](#), [п. 3 ст. 69](#) Федерального закона от 26.12.1995 N 208-ФЗ.

Единоличный исполнительный орган ООО (например, генеральный директор, президент) избирается общим собранием участников общества или назначается решением совета директоров (наблюдательного совета) общества, если данный вопрос отнесен к его компетенции уставом общества. Это следует из содержания п. 1 ст. 40, пп. 4 п. 2 ст. 33, пп. 2 п. 2.1 ст. 32 Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ.

Если общество состоит из единственного участника или акционера, то избрание на должность руководителя организации оформляется решением в письменном виде (ст. 39 Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ, п. 3 ст. 47 Федерального закона от 26.12.1995 N 208-ФЗ).

Несмотря на особый статус руководителя организации, при заключении трудового договора необходимо соблюдать требования закона, которые распространяются на всех работников независимо от занимаемой должности.

Реорганизация регулируется нормами ГК РФ, и может происходить, в частности, и в форме преобразования (п. 1 ст. 57 ГК РФ). При этом независимо от формы реорганизации трудовые отношения с сотрудниками продолжают (ч. 5 ст. 75 ТК РФ).

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, то реорганизация не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, в частности, с руководителем, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит (п. 32 Постановления N 2).

В рассматриваемой ситуации, исходя из текста вопроса, трудовые отношения с руководителем продолжают, должность данного сотрудника (директора) в связи реорганизацией не изменилась, поэтому и издавать приказ о назначении директора не нужно, потому что он (директор) продолжает работать.

Ответ подготовил:

Эксперт линии консультаций ООО НКФ «Дельта-информ» Наталья Албузова

07 февраля 2018 г.