

Михаил Петров, Оксана Бойкова,
Александр Борисович Смушкин, Марина...

**Что руководитель должен
знать о бухгалтерском
учете. Налогообложение и...**



Михаил Петров

**Что руководитель должен
знать о бухгалтерском
учете. Налогообложение и
трудовое законодательство**

«Научная книга»

2009

Петров М. И.

Что руководитель должен знать о бухгалтерском учете.

Налогообложение и трудовое законодательство / М. И. Петров —
«Научная книга», 2009

Настоящее издание представляет собой справочное пособие, в котором собраны все необходимые сведения по бухгалтерскому учету и налогообложению, а также по трудовому законодательству. В одном справочнике собрана вся информация, что дает уникальную возможность достаточно занятым людям получить ответы на все интересующие вопросы, затрачивая минимум времени и не переворачивая горы литературы. Специалисты с большим опытом работы подробно и доступным языком освещают проблемы и вопросы, которые возникают в процессе деятельности каждой организации. Издание предназначено для руководителей предприятий, бухгалтеров и работников кадровых служб.

© Петров М. И., 2009

© Научная книга, 2009

Содержание

Глава 1.	5
1.1. За что отвечает руководитель (в рамках организации на предприятии бухгалтерского и налогового учета)	5
1.2. Степень ответственности и санкции (административная и уголовная ответственность)	8
1.3. Трудовое законодательство (типовые ошибки, последствия и ответственность)	13
Глава 2.	22
2.1. Основы законодательства	22
2.2. Принципы бухгалтерского учета	32
Конец ознакомительного фрагмента.	38

**Смушкин Александр Борисович,
Филиппова Марина Викторовна, Бойкова
Оксана Сергеевна, Баталина Валентина
Владимировна, Петров Михаил Игоревич,
Драгункина Надежда Владимировна**
**Что руководитель должен знать о
бухгалтерском учете. Налогообложение
и трудовое законодательство**

**Глава 1.
Ответственность руководителя**

**1.1. За что отвечает руководитель (в рамках организации
на предприятии бухгалтерского и налогового учета)**

Согласно ст. 273 Трудового кодекса **РФ** от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 29 декабря 2004 г.) (далее – **ТК РФ**) **руководитель организации** – это физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Кроме того, в ст. 2 Федерального закона от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» (с изм. от 30 июня 2003 г.) дается весьма исчерпывающее определение **руководителя организации** – это руководитель исполнительного органа организации либо лицо, ответственное за ведение дел организации.

В этой связи необходимо добавить, что в соответствии с Гражданским кодексом **РФ** (части первая, вторая и третья) (с изм. и доп. от 21 июля 2005 г.) (далее – **ГК РФ**) предусмотрено, что органы управления юридического лица избираются или назначаются на основании закона и учредительных документов. Что касается обществ с ограниченной ответственностью и акционерных обществ, то высшими органами управления являются собрания участников (акционеров), а исполнительными органами – директор или правление (дирекция). Руководитель организации осуществляет текущее руководство организацией, в том числе и бухгалтерской службой. Также руководитель организации вправе передавать право оперативного управления бухгалтерией своему заместителю по финансовым вопросам.

Благодаря вышеназванным определениям становится ясно, что руководитель в любой организации является самой значительной фигурой. Однако, помимо того, что у руководителя есть широкий круг полномочий, он имеет также и огромную ответственность. Каждый руководитель, если он берется управлять трудовым коллективом, берет на себя персональную ответственность за предприятие и людей, которыми он управляет.

Отметим, что руководитель отвечает также и за организацию бухгалтерского учета на предприятии. Некоторые руководители могут сразу возразить и сказать, что, почему они должны отвечать за правила ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности, если этим занимается главный бухгалтер? Однако в соответствии и. 1 ст. 6 Федерального закона «О бухгалтерском учете» ответственность за организацию бухгалтерского учета в организациях, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несут руководители организаций.

Кроме того, полную ответственность за деятельность бухгалтерской службы несет именно руководитель организации, поскольку согласно ст. 53 ГК РФ лицо, которое в силу закона или учредительных документов юридического лица выступает от его имени, несет имущественную ответственность.

Конечно, компетенция по вопросам бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности разделяется между руководителем организации и главным бухгалтером. Тем не менее часто встречаются ситуации, когда руководитель организации, не имея экономического образования, полностью доверяет финансовую деятельность предприятия главному бухгалтеру, не ведя за ним должного контроля. Подобный подход к делу не может быть правильным, поскольку ошибки главного бухгалтера при ведении бухучета зачастую приводят к неправильному исчислению и уплате налогов, а это уже является основанием для привлечения к уголовной ответственности.

Здесь можно добавить только, что в случае разногласий между руководителем организации и главным бухгалтером по осуществлению отдельных хозяйственных операций документы по ним могут быть приняты к исполнению с письменного распоряжения руководителя организации, который несет всю полноту ответственности за последствия осуществления таких операций.

Бухгалтерский учет любой организации представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций.

Основными задачами бухгалтерского учета являются:

1) формирование полной и достоверной информации о деятельности организации и ее имущественном положении, необходимой внутренним пользователям бухгалтерской отчетности – руководителям, учредителям, участникам и собственникам имущества организации, а также внешним – инвесторам, кредиторам и другим пользователям бухгалтерской отчетности;

2) обеспечение информацией, необходимой внутренним и внешним пользователям бухгалтерской отчетности для контроля за соблюдением законодательства РФ при осуществлении организацией хозяйственных операций и их целесообразностью, наличием и движением имущества и обязательств, использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов в соответствии с утвержденными нормами, нормативами и сметами;

3) предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности организации и выявление внутрихозяйственных резервов обеспечения ее финансовой устойчивости.

В этой связи для реализации основных задач бухгалтерского учета руководители организаций могут в зависимости от объема учетной работы:

1) учредить бухгалтерскую службу как структурное подразделение, возглавляемое главным бухгалтером;

2) ввести в штат должность бухгалтера;

3) передать на договорных началах ведение бухгалтерского учета централизованной бухгалтерии, специализированной организации или бухгалтеру-специалисту;

4) вести бухгалтерский учет лично.

Как правило, самой распространенной формой организации бухгалтерского учета в организациях является создание бухгалтерской службы как структурного подразделения, что свойственно для средних или крупных организаций. Малые организации вполне могут обойтись введением в штат должности бухгалтера. Обычно руководитель самостоятельно определяет нужную форму организации бухгалтерского учета исходя из объема хозяйственных операций, затрат на ведение учета, а также возможности привлечения квалифицированных специалистов.

Принятая организацией учетная политика утверждается приказом или распоряжением лица, ответственного за организацию и состояние бухгалтерского учета. При этом утверждаются: рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского учета в соответствии с требованиями своевременности и полноты учета и отчетности; формы первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы первичных учетных документов, а также формы документов для внутренней бухгалтерской отчетности; порядок проведения инвентаризации и методы оценки видов имущества и обязательств; правила документооборота и технология обработки учетной информации; порядок контроля за хозяйственными операциями, а также другие решения, необходимые для организации бухгалтерского учета.

Принятая организацией учетная политика применяется последовательно из года в год. Изменение учетной политики может производиться только в случаях изменения законодательства РФ или нормативных актов органов, осуществляющих регулирование бухгалтерского учета, разработки организацией новых способов ведения бухгалтерского учета или существенного изменения условий ее деятельности.

Организации обязаны хранить первичные учетные документы, регистры бухгалтерского учета и бухгалтерскую отчетность в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации государственного архивного дела, но не менее 5 лет. Ответственность за организацию хранения учетных документов, регистров бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности несет руководитель организации.

Руководители организаций и другие лица, ответственные за организацию и ведение бухгалтерского учета, в случае уклонения от ведения бухгалтерского учета в порядке, установленном законодательством РФ и нормативными актами органов, осуществляющих регулирование бухгалтерского учета, искажения бухгалтерской отчетности и несоблюдения сроков ее представления и публикации привлекаются к административной или уголовной ответственности.

1.2. Степень ответственности и санкции (административная и уголовная ответственность)

Любой руководитель организации в рамках своей деятельности может быть привлечен к:

- 1) материальной;
- 2) административной;
- 3) уголовной ответственности.

Материальная ответственность заключается в том, что руководитель предприятия несет в установленном законом порядке ответственность за убытки, причиненные предприятию (организации) его виновными действиями (бездействием), в том числе в случае утраты имущества предприятия. Степень материальной ответственности может оговариваться в трудовом договоре. Так, собственник имущества унитарного предприятия вправе предъявить иск о возмещении убытков, причиненных унитарному предприятию, к руководителю унитарного предприятия.

Согласно ст. 71 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 29 декабря 2004 г.) и ст. 44 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в ред. от 29 декабря 2004 г.) директор компании несет ответственность перед компанией в случае причинения обществу убытков его виновными действиями (бездействием), если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами.

Что касается административной ответственности руководителя, то основания и порядок административной ответственности определяется Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 22 июля 2005 г.). Так, ст. 2.4 КоАП РФ предусматривает, что административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей. Под должностными лицами понимаются «совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций руководители».

Также ответственность руководителей предусмотрена в ст. 14.12 КоАП РФ «Фиктивное или преднамеренное банкротство». В соответствии с и. 1 данной статьи фиктивное банкротство, то есть заведомо ложное объявление руководителем юридического лица о несостоятельности данного юридического лица или индивидуальным предпринимателем о своей несостоятельности, в том числе обращение этих лиц в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом при наличии у него возможности удовлетворить требования кредиторов в полном объеме, – влечет наложение административного штрафа в размере от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда или дисквалификацию на срок до трех лет.

Пункт 2 ст. 14.12 КоАП РФ устанавливает, что преднамеренное банкротство, то есть умышленное создание или увеличение неплатежеспособности юридического лица или индивидуального предпринимателя, – влечет наложение административного штрафа в размере от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Ответственность руководителей устанавливается также за:

1) продажу товаров (выполнение работ, оказание услуг) при отсутствии установленной информации об изготовителе или о продавце либо без применения в установленных законом

случаях ККТ (ст. 14.5 КоАП РФ) – штраф для должностных лиц составляет от 30 до 40 МРОТ (3000—4000 руб.);

2) нарушение порядка ценообразования (ст. 14.6 КоАП РФ) – штраф для должностных лиц от 40 до 50 МРОТ (4000—5000 руб.);

3) обман потребителей (обвешивание, обсчет, иной обман в сфере торговли) (ст. 14.7 КоАП РФ) – штраф для должностных лиц от 10 до 20 МРОТ (1000—2000 руб.);

4) незаконное получение кредита (ст. 14.11 КоАП РФ) – штраф для должностных лиц от 20 до 39 МРОТ (2000—3000 руб.);

5) сокрытие имущества или имущественных обязательств, сведений об имуществе и так далее, а равно сокрытие, уничтожение, фальсификация бухгалтерских и иных учетных документов, а также другие неправомерные действия при банкротстве (ст. 14.13 КоАП РФ) – штраф в размере от 40 до 50 МРОТ (4000—5000 руб.) или дисквалификация на срок до трех лет;

6) нарушение порядка работы с денежной наличностью и порядка ведения кассовых операций (ст. 15.1 КоАП РФ) штраф на должностных лиц – от 40 до 50 МРОТ.

Уголовная ответственность руководителя организации установлена Уголовным кодексом РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (с изм. и доп. от 21 июля 2005 г.) (далее – УК РФ).

Так, ст. 176 УК РФ в и. 1 устанавливает, что получение индивидуальным предпринимателем или руководителем организации кредита либо льготных условий кредитования путем представления банку или иному кредитору заведомо ложных сведений о хозяйственном положении либо финансовом состоянии индивидуального предпринимателя или организации, если это деяние причинило крупный ущерб, – наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до пяти лет.

Пункт 2 этой же статьи устанавливает ответственность руководителя за незаконное получение государственного целевого кредита, а равно его использование не по прямому назначению, если эти деяния причинили крупный ущерб гражданам, организациям или государству, и наказываются штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет.

Кроме того, ст. 177 УК РФ устанавливает ответственность за злостное уклонение руководителя организации или гражданина от погашения кредиторской задолженности в крупном размере или от оплаты ценных бумаг после вступления в законную силу соответствующего судебного акта и наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет.

В соответствии со ст. 193 УК РФ невозвращение в крупном размере из-за границы руководителем организации средств в иностранной валюте, подлежащих в соответствии с законодательством РФ обязательному перечислению на счета в уполномоченный банк

Российской Федерации, наказывается лишением свободы на срок до трех лет. Более того, предусмотренное деяние признается совершенным в крупном размере, если сумма невозвращенных средств в иностранной валюте превышает пять миллионов рублей.

Также уголовная ответственность руководителей предусмотрена в ст. 195 УК РФ за неправомерные действия при банкротстве. В этой связи сокрытие имущества или имущественных обязательств, сведений об имуществе, о его размере, местонахождении либо иной информации об имуществе, передача имущества в иное владение, отчуждение или уничтожение имущества, а равно сокрытие, уничтожение, фальсификация бухгалтерских и иных учетных документов, отражающих экономическую деятельность, если эти действия совершены руково-

директором или собственником организации-должника либо индивидуальным предпринимателем при банкротстве или в предвидении банкротства и причинили крупный ущерб, наказываются ограничением свободы на срок до трех лет, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет со штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев.

Кроме того, неправомерное удовлетворение имущественных требований отдельных кредиторов руководителем или собственником организации-должника либо индивидуальным предпринимателем, знающим о своей фактической несостоятельности (банкротстве), заведомо в ущерб другим кредиторам, а равно принятие такого удовлетворения кредитором, знающим об отданном ему предпочтении несостоятельным должником в ущерб другим кредиторам, если эти действия причинили крупный ущерб, наказываются ограничением свободы на срок до двух лет, либо арестом на срок от двух до четырех месяцев, либо лишением свободы на срок до одного года со штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев либо без такового.

Статья 196 УК РФ устанавливает ответственность руководителя за преднамеренное банкротство. Преднамеренное банкротство, то есть умышленное создание или увеличение неплатежеспособности, совершенное руководителем или собственником коммерческой организации, а равно индивидуальным предпринимателем в личных интересах или интересах иных лиц, причинившее крупный ущерб, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет либо лишением свободы на срок до шести лет со штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев либо без такового.

Дополнительно ст. 197 УК РФ предусматривает ответственность за фиктивное банкротство.

Фиктивное банкротство, то есть заведомо ложное объявление руководителем или собственником коммерческой организации, а равно индивидуальным предпринимателем о своей несостоятельности в целях введения в заблуждение кредиторов для получения отсрочки или рассрочки причитающихся кредиторам платежей или скидки с долгов, а равно для неуплаты долгов, если это деяние причинило крупный ущерб, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет либо лишением свободы на срок до шести лет со штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев либо без такового.

Тем не менее, если руководитель организации привлекается к уголовной или административной ответственности, это не освобождает его от материальной ответственности – руководитель может быть привлечен одновременно как к уголовной, административной, так и материальной ответственности.

В соответствии со ст. 18 Федерального закона «О бухгалтерском учете» ответственность за нарушения законодательства РФ о бухгалтерском учете возлагается на руководителей организаций и других лиц, ответственных за организацию и ведение бухгалтерского учета. В случае уклонения от ведения бухгалтерского учета в порядке, установленном законодательством РФ и нормативными актами органов, осуществляющих регулирование бухгалтерского учета, искажения бухгалтерской отчетности и несоблюдения сроков ее представления и публикации руководители привлекаются к административной или уголовной ответственности в соответствии с законодательством РФ. Руководитель полностью отвечает за финансово-хозяйственную деятельность общества и его результаты.

Условием наступления ответственности (налоговой, административной, уголовной) является также факт непоступления денежных средств в виде налоговых платежей в бюджетную систему РФ (факт неуплаты налога), а также неуплата полной суммы налога.

Согласно ст. 57 Конституции РФ каждый обязан платить законно установленные налоги и сборы. Законы, устанавливающие новые налоги или ухудшающие положение налогоплательщиков, обратной силы не имеют.

Уплата налогов и сборов является одной из основных обязанностей лиц, поскольку благодаря налогам и сборам пополняется бюджет любой страны.

Налог – это обязательный, индивидуально безвозмездный платеж, взимаемый с организаций и физических лиц в форме отчуждения принадлежащих им на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления денежных средств в целях финансового обеспечения деятельности государства или муниципальных образований.

Сбор – это обязательный взнос, взимаемый с организаций и физических лиц, уплата которого является одним из условий совершения в отношении плательщиков сборов государственными органами, органами местного самоуправления, иными уполномоченными органами и должностными лицами юридически значимых действий, включая предоставление определенных прав или выдачу разрешений (лицензий).

В качестве налогоплательщиков и плательщиков сборов выступают организации и физические лица, на которые Налоговым кодексом РФ (в ред. от 22 июля 2005 г.) (далее – НК РФ) возложена обязанность уплачивать налоги и сборы.

Тем не менее, помимо обязанности по уплате налогов, налогоплательщики имеют ряд прав, гарантированных Конституцией РФ:

- 1) установление налогов и сборов только законом;
- 2) запрет обратной силы законов о новых налогах и сборах, ухудшающих положение налогоплательщиков.

Ометим, что за уклонение физического лица-руководителя от уплаты налога (страхового взноса в государственные внебюджетные фонды) и за уклонение от уплаты налогов с организации (а также страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с организации) соответственно, совершенные в крупном размере (свыше 200 МРОТ для физических лиц и свыше 1000 МРОТ для юридических лиц) наступает уголовная ответственность по ст. 198 и 199 УК РФ.

Кроме того, ст. 15.11 КоАП РФ устанавливает ответственность за грубое нарушение правил ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности, а равно порядка и сроков хранения учетных документов влечет наложение административного штрафа на должностных лиц.

Под грубым нарушением правил ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности понимается:

- 1) искажение сумм начисленных налогов и сборов не менее чем на 10 %;
- 2) искажение любой статьи (строки) формы бухгалтерской отчетности не менее чем на 10 %.

Протоколы об административных правонарушениях составляют должностные лица налоговых органов (п. 5 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ).

Статья 120 НК РФ также устанавливает налоговую ответственность организации за грубое нарушение правил учета доходов и расходов и объектов налогообложения.

НК РФ определяет налоговое правонарушение как виновно совершенное противоправное (в нарушение законодательства о налогах и сборах) деяние (действие или бездействие) налогоплательщика, налогового агента и иных лиц, за которое установлена ответственность (ст. 106 НК РФ). Виновным в совершении налогового правонарушения признается лицо, совершившее противоправное деяние умышленно или по неосторожности (п. 1 ст. 110 НК РФ).

Однако организация не может быть виновной в совершении налогового правонарушения, поскольку не обладает ни волей, ни сознанием, ни интеллектом и не может осознавать (предвидеть) противоправность деяния, желать либо безразлично относиться к наступлению вредных последствий. Вина организации в совершении налогового правонарушения определяется в зависимости от вины ее должностных лиц, действия (бездействие) которых были направлены на совершение налогового правонарушения (п. 4 ст. 110 НК РФ).

К должностным лицам относятся руководитель, в некоторых случаях бухгалтер и иные должностные лица организации, и если вина должностных лиц будет доказана, организация будет признана виновной.

В том случае, если руководитель организации на договорных началах передал ведение бухгалтерского учета специализированной организации или бухгалтеру-специалисту, он также несет ответственность за организацию бухучета и соблюдение законодательства. За ошибки сторонних специалистов при составлении бухгалтерской отчетности придется отвечать и организации, и ее руководителю. Так, за допущенное два раза и более в течение года несвоевременное или неправильное отражение в отчетности хозяйственных операций, денежных средств, материальных ценностей, нематериальных активов и финансовых вложений организации на нее налагается штраф в размере от 5000 до 15 000 рублей. Кроме того, искажение сторонним специалистом любой строки отчетности не менее чем на 10 % чревато для руководителя наложением штрафа в размере 2000—3000 рублей.

1.3. Трудовое законодательство (типовые ошибки, последствия и ответственность)

Россия относится к странам, в которых количество трудовых споров огромно. В чем же заключается причина такого положения дел? Связано это прежде всего с тем, что самым распространенным основанием трудовых споров являются разногласия между работником и работодателем – непосредственно или в лице его представительных органов. Работники не хотят мириться с нарушениями их трудовых прав, стремятся не допустить ухудшения действующих условий труда и рассчитывают на улучшение уже имеющихся. Кроме того, подобные конфликты часто связаны с такими качествами трудового законодательства, как сложность, противоречивость, а также важную роль играет правовая неграмотность как работодателей (руководителей), так и работников.

Поскольку Конституция РФ в ст. 46 признает и гарантирует одно из основных прав и свобод человека и гражданина – судебную защиту его прав и свобод, то любой работник, трудовые права которого нарушены, имеет право обратиться в суд за их защитой.

Трудовой кодекс решает эту проблему следующим образом – согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами. Однако вынесение трудового спора на суд комиссией не является обязательной стадией. **Суд рассматривает индивидуальные трудовые споры в следующих случаях:**

- 1) по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;
- 2) когда работник обращается непосредственно в суд, минуя комиссию по трудовым спорам;
- 3) по заявлению прокурора, когда решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам. К сожалению, комиссии по трудовым спорам по разным причинам не справляются с предназначенной им законом ролью эффективного органа досудебного рассмотрения споров.

Во-первых, значительная часть трудовых споров подлежит рассмотрению только в судах (например, о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу и другие). Таким образом, по большинству трудовых споров суды – единственные, безальтернативные органы, в которых может быть восстановлена справедливость.

Во-вторых, в большинстве организаций комиссии по трудовым спорам не созданы из-за отсутствия инициативы работников и (или) работодателя либо малой численности персонала, причем именно в таких организациях нарушения трудовых прав работников допускаются чаще, чем в тех, где имеются сильные профсоюзные организации, способные защитить интересы работников.

В-третьих, существенную роль играет некомпетентность членов комиссий по трудовым спорам. Они не могут разобраться в сложных вопросах действующего законодательства из-за недостаточной подготовленности к выполнению возложенных на них функций и, в частности, отсутствия юридического образования и соответствующей практики. При рассмотрении дел это приводит к нарушению норм материального и процессуального закона и влечет вынесение неправильных решений.

В-четвертых, принятые комиссиями по трудовым спорам решения нередко не исполняются работодателем добровольно, поскольку комиссии не являются для них авторитетными органами, а судебные приставы по разным причинам (в большинстве случаев вполне обоснованно) отказываются приводить в исполнение в принудительном порядке решения комиссии по трудовым спорам, в том числе в связи с грубыми нарушениями действующих норм и правил

рассмотрения дел и принятия решений, пропуском сроков выдачи комиссиями исполнительных документов или срока предъявления этих документов к исполнению и т. д.

В результате комиссии по трудовым спорам обычно не в состоянии предотвратить нарушения трудового законодательства, окончить дело миром или вынести справедливое и обоснованное решение и добиться его исполнения, то есть порученную им задачу осуществлять досудебное регулирование трудовых споров они не выполняют. А поскольку они не зарекомендовали себя должным образом на практике и не имеют каких-либо преимуществ перед судами, практически не находится желающих обращаться к их помощи при возникновении конфликта¹.

Работодателю либо руководителю, чтобы избежать судебного разбирательства трудовых споров, необходимо соблюдать трудовое законодательство и не допускать ошибок в своей деятельности.

Так, при заключении трудового договора работодателю необходимо соблюдать требования ст. 64 ТК РФ, а именно – гарантии при заключении трудового договора. В связи с этими гарантиями запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Ограничения, установленные ч. 1 ст. 64 ТК РФ (прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации)), будут являться дискриминацией. Тем не менее дискриминацию следует отличать от дифференциации правового регулирования труда, и не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

На практике часто встречаются ситуации, когда беременной женщине отказывают в приеме на работу. При этом руководители стараются не аргументировать свой отказ, однако необходимо помнить, что по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Если же в письменном обосновании указана причина отказа – такой отказ уголовное законодательство квалифицирует как преступление (ст. 145 УК РФ).

Не может быть отказано в приеме на работу работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между руководителями обеих этих организаций, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ). Кроме того, администрация обязана заключить трудовой договор

¹ Бондарев А. К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства // Законодательство. 2003. № 8. С-75.

с лицами, направленными на работу службой занятости в счет квоты, с молодыми рабочими по окончании профессионально-технических учебных заведений, направленными по организованному набору рабочих. Не допускается отказ в приеме на работу лиц на основании того, что они являются вирусоносителями или больными СПИДом.

Таким образом, в действующем законодательстве указан ряд случаев, когда отказ в приеме на работу считается необоснованным. Необоснованный отказ в приеме на работу граждан может быть обжалован непосредственно в районный (городской) суд (ст. 391 ТК РФ).

Трудовое законодательство предусматривает дополнительные гарантии для лиц, которые испытывают определенные трудности в поступлении на работу – таковыми являются: молодежь, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей; женщины, воспитывающие детей дошкольного возраста, детей-инвалидов; лица предпенсионного возраста, инвалиды; лица, продолжительное время не имеющие работы; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание; беженцы, вынужденные переселенцы.

Кроме того, в соответствии со ст. 65 ТК РФ нельзя требовать документы при заключении трудового договора, помимо установленных законом.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы законом может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных трудовым законодательством. В случае отказа заключения трудового договора по этой причине действия работодателя могут быть обжалованы в судебном порядке.

Помимо типичных ошибок при заключении трудового договора либо отказе от его заключения, часто встречающейся ошибкой руководителей стало повальное установление испытательного срока, причем на любую должность. Испытательный срок стал своего рода ширмой, за которую прячутся не порядочные работодатели. **Однако в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:**

- 1) лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- 2) беременных женщин;
- 3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 4) лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- 5) лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 7) в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представи-

тельств и иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Как гласит ст. 71 ТК РФ, при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Массу ошибок руководители допускают также и при расторжении трудовых договоров. Прекращение трудового договора – это окончание действия трудовых правоотношений работника с работодателем. Этим оно отличается от отстранения работника от работы, когда выполнение работником его трудовой функции лишь приостанавливается, как правило, без выплаты за время отстранения заработной платы (ст. 76 ТК РФ). Таким образом, прекращение трудового договора означает увольнение работника. **Но оно возможно лишь при наличии оснований, закрепленных в законе, то есть при наступлении определенных юридических фактов, которые делятся на два вида:**

1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать увольнения (суд, военкомат), при проявлении ими инициативы прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении законодатель говорит о расторжении трудового договора;

2) некоторые события, например смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы.

Наличие предусмотренных законом оснований увольнения и установленный порядок увольнения по каждому основанию – важная юридическая гарантия права на труд. **Прекращение трудового договора правомерно лишь в том случае, если одновременно существуют три обстоятельства:**

1) есть указанное в законе основание увольнения;

2) соблюден порядок увольнения по данному основанию;

3) есть юридический акт прекращения трудового договора (приказ об увольнении).

Статья 77 ТК РФ закрепляет общие для всех работников основания прекращения трудового договора. Для некоторых категорий работников трудовое законодательство (ст. 81 ТК РФ) предусматривает еще и дополнительные основания увольнения.

Пункт 1 ст. 77 ТК РФ предусматривает такое основание, как соглашение сторон. По соглашению сторон возникает трудовой договор, и по их соглашению он прекращается в любое время.

При достижении договоренности между работником и работодателем о прекращении трудового договора по п. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон) договор прекращается в срок, определенный сторонами.

В соответствии с п. 2 ст. 77 ТК РФ срочные трудовые договоры прекращаются по истечении их срока, а сезонная и временная работа – по ее окончании. Если работник по окончании сезонной или временной работы, а также по окончании срока срочного трудового договора продолжает работать, такой трудовой договор становится уже договором с неопределенным сроком. В этом случае администрация может уволить работника лишь тогда, когда для того есть другие основания увольнения. С согласия работника можно также применить п. 2 ст. 77 ТК РФ.

Важным фактором расторжения трудового договора является инициатива администрации (ст. 81 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя применяется с точным соблюдением всех требований закона, поскольку ошибки в данном случае чреваты для работодателя весьма серьезными последствиями.

Одной из существенных гарантий права на труд является установленный законом ограниченный перечень оснований увольнения работников по инициативе работодателя (его администрации). Закон запрещает увольнять работников без оснований, указанных в законе. Одни из этих оснований называются общими для всех категорий работников – где бы кем бы и сколько бы они ни работали, другие – дополнительными, то есть в отношении лишь некоторых категорий работников. Одни из них связаны с виной работника, и их большинство, другие – с обстоятельствами производственного характера (сокращение штата, численности), третьи – с личными качествами работника (несоответствие выполняемой работе).

Всего в ст. 81 ТК РФ предусмотрено 13 оснований увольнения работников по инициативе работодателя. Закон предусмотрел определенные правила увольнения по каждому из оснований, содержащихся в ст. 81 ТК РФ. Администрация может расторгнуть по своей инициативе трудовой договор с работником, если есть само основание увольнения и соблюдены все правила увольнения по данному основанию. Но ч. 3 ст. 81 ТК РФ устанавливает и такие общие гарантии реализации права на труд, как запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Таким образом, не допускается увольнение работника в период его отсутствия на работе по уважительным причинам.

Пункт 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает такое часто применяемое ныне основание, как ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя – физического лица. Доказательством наличия этого основания является внесение изменений в государственный реестр организаций (индивидуальных предпринимателей). Работодатель обязан письменно предупредить работника об увольнении по данному основанию не позднее чем за два месяца до этого. В противном случае суд при рассмотрении трудового спора об увольнении, установив, что был нарушен порядок увольнения, обяжет ответчика перенести дату увольнения на два месяца позднее фактического увольнения работника с соответствующей оплатой двухмесячного среднего заработка. При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере его среднемесячного заработка и гарантируется выплата заработной платы работодателем до трех месяцев в соответствии со ст. 180 ТК РФ.

При увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ не соблюдаются гарантии, предусмотренные ч. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ о недопустимости увольнения работника при нахождении его в отпуске и в период его временной нетрудоспособности. Если в это время работодатель ликвидируется, то и работник, находящийся в отпуске или на больничном, увольняется с предупреждением его об этом письменно за два месяца. Беременные женщины увольняются по основанию, указанному в п. 1 ст. 81 ТК РФ, с обязательным их трудоустройством правопреемником (или ликвидационной комиссией), а если их нет – органом занятости.

Если прекращается деятельность филиала, представительства либо иного обособленного подразделения организации, расположенного в другой местности (то есть в другом населенном пункте), расторжение трудовых договоров с работниками этого структурного подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Основание, установленное в п. 2 ст. 81 ТК РФ, – «сокращение численности или штата работников организации» – правомерно, если есть одновременно пять условий:

1) действительное сокращение численности или штата работников организации, что доказывается сравнением старой и новой численности штата работников;

2) соблюдено преимущественное право, предусмотренное ст. 179 ТК РФ, на оставление на работе в первую очередь работников по их деловым качествам и тех, кого запрещено уволь-

нять (беременных), а при равных деловых качествах предпочтение оказано лицам, указанным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ;

3) предпринята попытка работодателя трудоустроить намеченного к увольнению работника с его согласия в данной организации на иную имеющуюся вакантную работу, должность, но либо он отказался от трудоустройства, либо в организации нет соответствующей работы;

4) работник был письменно под расписку предупрежден за два месяца о его увольнении. Статья 180 ТК РФ в ч. 2 устанавливает, что работодатель с письменного согласия работника имеет право уволить его без предупреждения с одновременной выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Но если работник не дает на это письменного согласия, увольнение будет незаконным;

5) работодатель предварительно запросил мнение профкома о намечаемом увольнении работника – члена профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Если хотя бы одно из указанных пяти условий не было соблюдено, то работник по его иску в суд будет судом восстановлен на прежней работе.

Если работник занимает должность, не предусмотренную штатным расписанием, его также можно уволить по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Пункт 3 ст. 81 ТК РФ предусматривает увольнение по несоответствию работника выполняемой им работе (должности). **Несоответствие** – это объективная неспособность работника по квалификации или по состоянию здоровья выполнять должным образом порученную работу. Квалификация и состояние здоровья – две причины, в которых нет субъективной вины работника, но они могут служить критерием для признания его не соответствующим выполняемой работе, занимаемой должности.

Несоответствие работника обязана доказать администрация. Объективная его неспособность качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительных ее результатах, систематическом браке и т. д. Если же работник неудовлетворительно выполняет свою работу вследствие необеспечения его администрацией нормальными условиями труда, это не может считаться несоответствием.

Несоответствие работника по состоянию здоровья должно быть подтверждено медицинским заключением. Наличие у него хронического заболевания или инвалидности само по себе не может быть основанием увольнения по несоответствию, если это не влияет на качество его работы и не опасно для него и окружающих.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия выполняемой работе может иметь место только при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему выполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей по состоянию здоровья противопоказано работнику или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан. Заключение о необходимости изменения или облегчения условий труда выдает ВКК по направлению врача.

Несоответствие по квалификации должно быть доказано заключением аттестационной комиссии по результатам аттестации работника. Выводы этой комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Нельзя увольнять по несоответствию по квалификации лишь в связи с тем, что у работника нет диплома о специальном образовании, если по закону оно не требуется. Когда же закон требует для данной работы наличие специального образования, а из-за его отсутствия работник недоброкачественно выполняет работу, он может быть уволен по несоответствию квалификации.

Нельзя увольнять по этому основанию работников, не имеющих достаточного опыта в работе из-за непродолжительного срока работы (молодых рабочих и молодых специалистов), а также несовершеннолетних. Кроме того, не подлежит увольнению работник, не прошедший аттестацию.

Пункт 4 ст. 81 ТК РФ предусматривает новое дополнительное основание увольнения только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера – «смена собственника имущества организации». Новый собственник, вступив в свои права, может в течение трех месяцев уволить указанных лиц, всех или кого-то из них, заменив их новыми.

Пункт 5 ст. 81 ТК РФ содержит такое основание увольнения, как неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, только слово «систематическое» заменено на «неоднократное». **Правомерным будет увольнение по этому основанию, если есть одновременно следующие обстоятельства:**

- 1) работник имеет дисциплинарное взыскание за последний рабочий год (наложенное более года назад уже не действует);
- 2) работник совершил дисциплинарный проступок, то есть трудовое правонарушение, – не исполнил свою трудовую обязанность без уважительных причин;
- 3) работодатель взял у него письменное объяснение о причинах трудового правонарушения не позднее месяца со дня обнаружения проступка и шести месяцев со дня его совершения;
- 4) работодатель учел все его предшествующее поведение, его долголетнюю добросовестную работу, обстоятельства проступка.

Данное основание содержит вину работника, поэтому при увольнении учитываются степень и форма вины.

Пункт 6 ст. 81 ТК РФ предусматривает пять грубых однократных нарушений работником своих трудовых обязанностей, если каждое из них является самостоятельным основанием увольнения даже при отсутствии у него дисциплинарных взысканий. Все они – крайние меры дисциплинарного взыскания. Поэтому по всем пяти подпунктам и. 6 ст. 81 ТК РФ должны быть соблюдены сроки и правила наложения дисциплинарных взысканий (ст. 192 и 193 ТК РФ). Статья 81 ТК РФ в и. 6 предусмотрела следующие основания увольнения.

Прогул (подп. «а»), то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Таким образом, ТК РФ дал более жесткое, чем было раньше, понятие прогула. **Увольнение по этому основанию может быть произведено и за следующие нарушения:**

- 1) оставление работы без уважительной причины лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения администрации о расторжении трудового договора, а равно до истечения двухнедельного срока предупреждения (см. ст. 80 ТК РФ);
- 2) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора.

Часто увольнение за прогул связано с отказом работника приступить к работе, на которую он переведен. Но если перевод был произведен с нарушением правил о переводе, такой отказ нельзя квалифицировать как прогул. При восстановлении судом работника, уволенного незаконно за прогул, оплата вынужденного прогула производится со дня издания приказа об увольнении, ибо только с этого времени прогул является вынужденным.

Подпункт «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ предусматривает такое основание увольнения, как появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Работника, появившегося в любое время рабочего дня (смены) в состоянии опьянения, администрация обязана отстранить от работы в этот день (смену). Но даже если он не был отстранен от работы, доказательствами данного основания служат медицинское заключение, составленный в это время акт, свидетельские показания и другие доказательства.

Подпунктом «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ закреплено новое основание увольнения, отнесенное к грубым нарушениям, – разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых

обязанностей. Работодатель может уволить работника за однократный такой проступок. Так как абсолютное большинство работников не знают, что относится к коммерческой и служебной, а тем более иной тайне, этим основанием увольнения работодатели могут злоупотреблять. Поэтому по данному вопросу требуются обязательно дополнительные разъяснения, например, все ли работники организации отвечают за коммерческую или служебную тайну, ее разглашение или только те, в трудовых договорах которых указано соответствующее условие, является ли охраняемой законом тайной то, что указано в уставе организации, и т. д.

Подпункт «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ содержит такое основание, как совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, его растраты, умышленного уничтожения или повреждения, установленных вступившими в законную силу приговором суда или постановлением соответствующего административного органа (милиции, например). Если таких документов нет, а есть лишь, допустим, докладная вахтера о попытке вынести продукцию производства, работника по данному основанию уволить нельзя, иначе суд при рассмотрении спора об увольнении восстановит его на работе.

Пункт 7 ст. 81 ТК РФ содержит дополнительное основание – увольнение работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателей. По данному основанию может быть уволен только работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, независимо от того, какой вид материальной ответственности (ограниченной или полной) на него возложен. Это в абсолютном своем большинстве так называемые материально ответственные лица (по закону или по договору), то есть продавцы, кассиры, заведующие складами и другие (нельзя к ним относить сторожей, так как они охраняют материальные ценности, находящиеся под замком). Причем недоверие к работнику работодатель должен доказать фактами (акты об обсчете, обвешивании, недостаче и т. п.).

Пункт 8 ст. 81 ТК РФ тоже содержит дополнительное основание увольнения для воспитателей молодежи (учителей, педагогов вузов, воспитателей и т. д.). Имеется в виду совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным является проступок, противоречащий общепринятой в обществе морали (появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, нецензурная брань, драка, поведение, унижающее человеческое достоинство, и т. д.). Этот проступок может быть совершен и в быту (например, учитель бьет жену, истязает своих детей).

Пункт 9 ст. 81 ТК РФ предусмотрел дополнительное основание увольнения для руководителей организации (филиала, представительства), их заместителей и главных бухгалтеров. Это «принятие ими необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации». Однако «необоснованное решение» – понятие оценочное, и на практике его оценивает работодатель (единолично или коллегиально). Если указанный работник своим решением предотвращает возможный большой вред имуществу организации, такое решение нельзя считать необоснованным. При возникновении указанной ситуации вину работника должен доказать при трудовом споре работодатель. Увольнение по указанному основанию является дисциплинарным, поэтому при нем должны соблюдаться правила наложения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

В п. 10 ст. 81 ТК РФ включено дополнительное основание увольнения для руководителей организаций (филиала, представительства), их заместителей – однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей. Оно также относится к дисциплинарным увольнениям, при которых соблюдаются правила ст. 193 ТК РФ.

Грубое нарушение – тоже понятие оценочное, и вопрос в этом случае решается работодателем.

Пунктом 11 ст. 81 ТК РФ предусмотрено общее новое основание увольнения, восполняющее имевшийся пробел в трудовом законодательстве. Это представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора. Конечно, подложность документов должна быть обоснована соответствующей их криминалистической экспертизой и другими доказательствами. Что касается заведомо ложных сведений, то, думается, такие сведения должны влиять на работу. Например, если при приеме на службу женщина на вопрос, есть ли у нее маленькие дети, ответила отрицательно, хотя имела таких детей, вряд ли будет справедливым увольнять ее по данному основанию, так как этот факт не влияет на ее деловые качества.

Пункт 12 ст. 81 ТК РФ закрепил такое основание, как прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска.

Пункт 13 ст. 81 ТК РФ предусматривает дополнительное основание, распространив его не только на руководителей, но и на членов коллегиального исполнительного органа организации. Их можно уволить по основаниям, предусмотренным трудовыми договорами. При этом ссылки в трудовой книжке делаются на п. 13 ст. 81 ТК РФ².

² Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К. Н. Гусева). М: ТК Велби, Проспект, 2003. С – 103.

Глава 2.

Бухгалтерский учет

2.1. Основы законодательства

Все предприятия, осуществляющие финансово-хозяйственную деятельность на территории РФ, обязаны вести бухгалтерский учет своего имущества и обязательств. Ответственность за организацию и ведение бухгалтерского учета на предприятии несет руководитель организации.

Ведение бухгалтерского учета осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Поэтому нам кажется целесообразным сделать обзор основных нормативно-правовых актов, определяющих порядок организации и ведения бухгалтерского учета в Российской Федерации.

Основные нормативные документы, регулирующие организацию и ведение бухгалтерского учета в коммерческих организациях

1. Федеральный закон «О бухгалтерском учете», раскрывающий:
 - 1) понятие бухгалтерского учета, его объекты и основные задачи;
 - 2) порядок регулирования бухгалтерского учета;
 - 3) принципы организации бухгалтерского учета в организациях;
 - 4) права, обязанности и ответственность главного бухгалтера;
 - 5) основные требования к ведению бухгалтерского учета;
 - 6) определение, порядок обработки первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета;
 - 7) правила оценки имущества и обязательств;
 - 8) порядок и сроки проведения инвентаризации имущества и обязательств;
 - 9) состав годовой бухгалтерской отчетности и понятие отчетного года;
 - 10) адреса и сроки представления бухгалтерской отчетности;
 - 11) публичность бухгалтерской отчетности;
 - 12) порядок и сроки хранения документов бухгалтерского учета;
 - 13) ответственность за несоблюдение требований законодательства в области бухгалтерского учета.
2. Положение о бухгалтерском учете и отчетности в Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 16 февраля 1992 г. № 89), определяющее:
 - 1) порядок и формы ведения бухгалтерского учета и финансовой отчетности предприятия, вид и сроки их предоставления контролирующим организациям;
 - 2) требования к ведению бухгалтерского учета и выбору учетной политики;
 - 3) обязательные реквизиты первичных документов, сроки их обработки, правила хранения, порядок внесения исправлений и перечень лиц, имеющих право подписи;
 - 4) права и обязанности руководителя и главного бухгалтера в сфере бухгалтерского учета и (или) уполномоченных лиц;
 - 5) систему денежной оценки имущества и обязательств предприятия, а также приемы и методы проведения их инвентаризации;
 - 6) правила составления и предоставления бухгалтерской отчетности;
 - 7) приемы оценки статей бухгалтерской отчетности.

3. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/98 (утв. Приказом Минфина РФ от 9 декабря 1998 г. № 60н) (с изм. и доп. от 30 декабря 1999 г.) ПБУ 1/98 устанавливает:

1) основы формирования (выбора и обоснования) учетной политики организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (кроме кредитных организаций и бюджетных учреждений);

2) основы раскрытия (придания гласности) учетной политики организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (кроме кредитных организаций и бюджетных учреждений);

3) основы порядка изменения учетной политики организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (кроме кредитных организаций и бюджетных учреждений).

Положение распространяется в части формирования учетной политики – на организации независимо от организационно-правовых форм; в части раскрытия учетной политики – на организации, публикующие свою бухгалтерскую отчетность полностью или частично согласно законодательству Российской Федерации, учредительным документам либо по собственной инициативе.

4. Положение по бухгалтерскому учету «Учет договоров (контрактов) на капитальное строительство» ПБУ 2/94 (утв. Приказом Минфина РФ от 20 декабря 1994 г. № 167) ПБУ 2/94 устанавливает:

1) правила отражения в бухгалтерском учете и отчетности операций застройщиков и подрядчиков, связанных с выполнением договоров подряда (контрактов) на капитальное строительство;

2) перечень объектов бухгалтерского учета по договору на строительство;

3) порядок учета расчетов по договору на строительство;

4) порядок учета затрат по договорам на строительство;

5) методику определения дохода и финансового результата по договорам на строительство.

5. Положение по бухгалтерскому учету «Учет активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте» ПБУ 3/2000 (утв. Приказом Минфина РФ от 10 января 2000 г. № 2н).

ПБУ 3/2000 устанавливает:

1) для организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций), особенности бухгалтерского учета и отражения в бухгалтерской отчетности активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте, связанные с пересчетом стоимости этих активов и обязательств в валюту Российской Федерации – рубли;

2) для организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций), порядок пересчета выраженной в иностранной валюте стоимости активов и обязательств в рубли;

3) для организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций), порядок учета курсовой разницы;

4) для организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций), порядок учета активов и обязательств, используемых организацией для ведения деятельности за пределами Российской Федерации;

5) для организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству

Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций), порядок формирования учетной и отчетной информации об операциях в иностранной валюте;

б) для организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству

Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций), перечень дат совершения отдельных операций в иностранной валюте.

Положение не применяется при пересчете показателей бухгалтерской отчетности, составленной в рублях, в иностранные валюты в случаях требования таких пересчетов учредительными документами, при заключении кредитных договоров с иностранными юридическими лицами и так далее; при пересчете стоимости активов и обязательств, выраженной в иностранной валюте или в условных денежных единицах, но подлежащих оплате в рублях; при включении данных бухгалтерской отчетности дочерних (зависимых) обществ, находящихся за пределами Российской Федерации, в сводную бухгалтерскую отчетность, составляемую головной организацией.

6. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99 (утв. Приказом Минфина РФ от 6 июля 1999 г. № 43н).

ПБУ 4/99 устанавливает:

1) состав бухгалтерской отчетности и общие требования к ней для организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, кроме кредитных организаций и бюджетных организаций;

2) типовые формы бухгалтерской отчетности и инструкции о порядке составления отчетности;

3) упрощенный порядок формирования бухгалтерской отчетности для субъектов малого предпринимательства и некоммерческих организаций;

4) особенности формирования сводной бухгалтерской отчетности;

5) особенности формирования бухгалтерской отчетности в случаях реорганизации или ликвидации организации;

6) особенности формирования бухгалтерской отчетности страховыми организациями, негосударственными пенсионными фондами, профессиональными участниками рынка ценных бумаг и иными организациями сферы финансового посредничества;

7) содержание и методические основы формирования бухгалтерского баланса организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, кроме кредитных организаций и бюджетных организаций;

8) содержание и методические основы формирования отчета о прибылях и убытках организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, кроме кредитных организаций и бюджетных организаций;

9) содержание и методические основы формирования пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, кроме кредитных организаций и бюджетных организаций;

10) правила оценки статей бухгалтерской отчетности организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, кроме кредитных организаций и бюджетных организаций;

11) состав информации, сопутствующей бухгалтерской отчетности;

12) критерии обязательности проведения аудита бухгалтерской отчетности;

13) порядок и сроки публикации бухгалтерской отчетности;

14) состав и сроки представления промежуточной бухгалтерской отчетности.

Положение не применяется при формировании отчетности, разрабатываемой организацией для внутренних целей; отчетности, составляемой для государственного статистического

наблюдения; отчетной информации, представляемой кредитной организации в соответствии с ее требованиями.

7. Положение по бухгалтерскому учету «Учет материально-производственных запасов» ПБУ 5/01 (утв. Приказом Минфина РФ от 9 июня 2001 г. № 44н).

ПБУ 5/01 устанавливает:

1) правила формирования в бухгалтерском учете информации о материально-производственных запасах организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций);

2) правила оценки материально-производственных запасов организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций);

3) порядок отражения операций, связанных с отпуском материально-производственных запасов организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций);

4) порядок раскрытия информации о материально-производственных запасах в бухгалтерской отчетности.

Положение не применяется в отношении активов, используемых при производстве продукции, выполнении работ или оказании услуг либо для управленческих нужд организации в течение периода, превышающего 12 месяцев или обычный операционный цикл, если он превышает 12 месяцев; активов, характеризующихся как незавершенное производство.

8. Положение по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/01 (утв. Приказом Минфина РФ от 30 марта 2001 г. № 26н) (с изм. и доп. от 18 мая 2002 г.).

ПБУ 6/01 устанавливает:

1) порядок формирования в бухгалтерском учете информации об основных средствах организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций);

2) правила оценки основных средств организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций);

3) понятие и способы начисления амортизации основных средств организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций);

4) порядок отражения в бухгалтерском учете операций, связанных с восстановлением основных средств организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций);

5) порядок отражения в бухгалтерском учете операций, связанных с выбытием основных средств организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных и бюджетных организаций);

6) порядок раскрытия информации об основных средствах в бухгалтерской отчетности;

7) порядок формирования в бухгалтерском учете информации о доходных вложениях в материальные ценности.

Положение не применяется в отношении машин, оборудования и иных аналогичных предметов, числящихся как готовые изделия на складах организаций-изготовителей, как товары – на складах организаций, осуществляющих торговую деятельность; предметов, сданных в монтаж или подлежащих монтажу, находящихся в пути; капитальных и финансовых вложений.

9. Положение по бухгалтерскому учету «События после отчетной даты» ПБУ 7/98 (утв. Приказом Минфина РФ от 25 ноября 1998 г. № 56н).

ПБУ 7/98 устанавливает:

1) порядок отражения в бухгалтерской отчетности коммерческих организаций (кроме кредитных организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, событий после отчетной даты;

2) понятие событий после отчетной даты;

3) определение даты подписания бухгалтерской отчетности;

4) порядок отражения событий после отчетной даты и их последствий в бухгалтерской отчетности;

5) примерный перечень фактов хозяйственной деятельности, которые могут быть признаны событиями после отчетной даты;

6) особенности раскрытия событий после отчетной даты в бухгалтерской отчетности субъектами малого предпринимательства.

10. Положение по бухгалтерскому учету «Условные факты хозяйственной деятельности» ПБУ 8/01 (утв. Приказом Минфина РФ от 28 ноября 2001 г. № 96н).

ПБУ 8/01 устанавливает:

1) порядок отражения условных фактов хозяйственной деятельности и их последствий в бухгалтерской отчетности коммерческих организаций (кроме кредитных организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

2) порядок отражения последствий условных фактов в бухгалтерской отчетности организаций (кроме кредитных организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

3) правила оценки последствий условных фактов хозяйственной деятельности;

4) порядок раскрытия информации о последствиях условных фактов бухгалтерской отчетности организаций (кроме кредитных организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

5) примерную оценку вероятности последствий условного факта хозяйственной деятельности организаций (кроме кредитных организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации.

Положение не обязательно для субъектов малого предпринимательства, за исключением субъектов малого предпринимательства – эмитентов публично размещаемых ценных бумаг.

11. Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99 (утв. Приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 32н) (с изм. и доп. от 30 марта 2001 г.).

ПБУ 9/99 устанавливает:

1) правила формирования в бухгалтерском учете информации о доходах коммерческих организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

2) классификацию доходов организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

3) понятие доходов от обычных видов деятельности организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

4) условия принятия (признания) выручки от реализации к бухгалтерскому учету;

5) критерии признания поступлений операционными доходами организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

6) критерии признания поступлений внереализационными доходами организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

7) критерии признания поступлений чрезвычайными доходами организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

8) порядок определения для целей бухгалтерского учета величины прочих поступлений;

9) порядок определения сумм, в рамках которых выручка признается в бухгалтерском учете;

10) порядок признания в бухгалтерском учете прочих поступлений организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

11) порядок раскрытия информации о доходах организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации о бухгалтерской отчетности.

12. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 (утв. Приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 33н) (с изм. и доп. от 30 марта 2001 г.).

ПБУ 10/99 устанавливает:

1) правила формирования в бухгалтерском учете информации о расходах коммерческих организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

2) классификацию расходов организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

3) порядок отнесения поступлений организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, к расходам по обычным видам деятельности;

4) суммы, в пределах которых расходы по обычным видам деятельности организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, принимаются к бухгалтерскому учету;

5) группировку расходов по обычным видам деятельности организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, по элементам затрат;

6) порядок отнесения поступлений организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, к операционным расходам;

7) порядок отнесения поступлений организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации к вне-реализационным расходам;

8) состав чрезвычайных расходов организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

9) условия признания расходов в бухгалтерском учете;

10) порядок раскрытия информации в бухгалтерской отчетности о расходах организации.

13. Положение по бухгалтерскому учету «Информация об аффилированных лицах» ПБУ 11/2000 (утв. Приказом Минфина РФ от 13 января 2000 г. № 5н) (с изм. и доп. от 30 марта 2001 г.).

ПБУ 11/2000 устанавливает:

1) понятие аффилированного лица;

2) данные, относимые в бухгалтерской отчетности к информации об аффилированных лицах;

3) порядок отнесения фактов хозяйственной деятельности к операциям с аффилированным лицом;

4) порядок раскрытия информации об аффилированных лицах коммерческими организациями;

5) порядок раскрытия информации об аффилированных лицах в бухгалтерской отчетности акционерных обществ (кроме кредитных организаций).

Положение применяется также акционерными обществами (в случае наличия у них дочерних и зависимых обществ) при составлении сводной бухгалтерской отчетности.

Положение не применяется при формировании отчетности, разрабатываемой акционерным обществом (далее – организацией) для внутренних целей (включая внутреннюю бухгалтерскую отчетность), отчетности, составляемой для государственного статистического наблюдения, отчетной информации, представляемой кредитной организации в соответствии с ее требованиями и для иных специальных целей; при формировании бухгалтерской отчетности субъектами малого предпринимательства.

14. Положение по бухгалтерскому учету «Информация по сегментам» ПБУ 12/2000 (утв. Приказом Минфина РФ от 27 января 2000 г. № 11н).

ПБУ 12/2000 устанавливает:

1) правила формирования и представления информации по сегментам в бухгалтерской отчетности коммерческих организаций (за исключением кредитных организаций);

2) порядок выделения информации по отчетным сегментам;

3) порядок формирования показателей, раскрываемых в информации по отчетному сегменту;

4) способ представления и состав информации по отчетным сегментам.

Положение не применяется при формировании отчетности, составляемой для государственного статистического наблюдения; отчетной информации, представляемой кредитной организации в соответствии с ее требованиями; бухгалтерской отчетности субъектами малого предпринимательства.

15. Положение по бухгалтерскому учету «Учет государственной помощи» ПБУ 13/2000 (утв. Приказом Минфина РФ от 16 октября 2000 г. № 92н).

ПБУ 13/2000 устанавливает:

1) правила формирования в бухгалтерском учете информации о получении и использовании государственной помощи, предоставляемой коммерческим организациям (кроме кредитных организаций), являющимся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации, и признаваемой как увеличение экономической выгоды конкретной организации в результате поступления активов (денежных средств, иного имущества);

2) порядок учета бюджетных средств;

3) порядок учета бюджетных кредитов и прочих форм государственной помощи;

4) порядок раскрытия информации о государственной помощи в бухгалтерской отчетности организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации.

Положение не применяется в отношении экономической выгоды, связанной с государственным регулированием цен и тарифов; применением соответствующих правил налогообложения прибыли (как-то: предоставление налоговых льгот, отсрочки или рассрочки по уплате налогов и сборов, инвестиционных налоговых кредитов и др.); участием Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований в уставных (складочных) капиталах юридических лиц (бюджетных инвестиций юридическим лицам).

16. Положение по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» ПБУ 14/2000 (утв. Приказом Минфина РФ от 16 октября 2000 г. № 91н).

ПБУ 14/2000 устанавливает:

1) правила формирования в бухгалтерском учете информации о нематериальных активах коммерческих организаций (кроме кредитных), находящихся у них на праве собственности, хозяйственного ведения, оперативного управления;

2) правила оценки нематериальных активов организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

3) способы амортизации нематериальных активов организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

4) порядок списания нематериальных активов организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

5) порядок учета операций, связанных с предоставлением права на использование нематериальных активов организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

6) определение деловой репутации организации;

7) порядок раскрытия информации в бухгалтерской отчетности.

17. Положение по бухгалтерскому учету «Учет займов, кредитов и затрат по их обслуживанию» ПБУ 15/01 (утв. Приказом Минфина РФ от 2 августа 2001 г. № 60н).

ПБУ 15/01 устанавливает:

1) правила формирования в бухгалтерском учете информации о затратах, связанных с выполнением обязательств по полученным займам и кредитам для организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных организаций и бюджетных учреждений);

2) порядок учета задолженности по полученным займам, кредитам, выданным заемным обязательствам;

3) состав и порядок признания затрат по займам и кредитам;

4) порядок раскрытия информации в бухгалтерской отчетности организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных организаций и бюджетных учреждений);

5) порядок расчета средневзвешенной ставки затрат по займам и кредитам и сумм, подлежащих включению в первоначальную стоимость инвестиционных активов организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных организаций и бюджетных учреждений).

Положение не применяется к беспроцентным договорам займа и договорам государственного займа.

18. Положение по бухгалтерскому учету «Информация по прекращаемой деятельности» ПБУ 16/02 (утв. Приказом Минфина РФ от 2 июля 2002 г. № 66н).

ПБУ 16/02 устанавливает:

1) порядок раскрытия информации по прекращаемой деятельности в бухгалтерской отчетности коммерческих организаций (кроме кредитных организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;

2) понятие прекращаемой деятельности, ее признание и оценку;

3) порядок раскрытия информации по прекращаемой деятельности в бухгалтерской отчетности;

4) требования по раскрытию информации по прекращаемой деятельности в бухгалтерской отчетности организации.

Положение не применяется при прекращении деятельности вследствие обстоятельств, носящих чрезвычайный характер (стихийного бедствия, пожара, аварии и т. и.); принудитель-

ного изъятия имущества по основаниям, предусмотренным законодательством; обращения имущества в государственную собственность (национализации).

19. Положение по бухгалтерскому учету «Учет расходов на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы» ПБУ 17/02 (утв. Приказом Минфина РФ от 19 ноября 2002 г. № 115н).

ПБУ 17/02 устанавливает:

1) правила формирования в бухгалтерском учете и бухгалтерской отчетности коммерческих организаций, являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации (за исключением кредитных организаций) информации о расходах, связанных с выполнением научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ;

2) условия признания расходов по научно-исследовательским, опытно конструкторским и технологическим работам;

3) состав расходов по научно-исследовательским, опытно-конструкторским и технологическим работам;

4) порядок списания расходов по научно-исследовательским, опытно конструкторским и технологическим работам;

5) порядок раскрытия информации в бухгалтерской отчетности.

20. Положение по бухгалтерскому учету «Учет расчетов по налогу на прибыль» ПБУ 18/02 (утв. Приказом Минфина РФ от 19 ноября 2002 г. № 114н).

ПБУ 18/02 устанавливает:

1) правила формирования в бухгалтерском учете и порядок раскрытия в бухгалтерской отчетности информации о расчетах по налогу на прибыль для организаций, признаваемых налогоплательщиками налога на прибыль;

2) определяет взаимосвязь показателя, отражающего прибыль (убыток), и налоговой базы по налогу на прибыль за отчетный период (далее – налогооблагаемая прибыль (убыток));

3) порядок учета постоянных разниц, временных разниц и постоянных налоговых обязательств;

4) определение отложенных налоговых активов и отложенных налоговых обязательств, их признание и отражение в бухгалтерском учете;

5) порядок учета налога на прибыль;

6) порядок раскрытия информации в бухгалтерской отчетности.

Положение может не применяться субъектами малого предпринимательства.

21. Положение по бухгалтерскому учету «Учет финансовых вложений» ПБУ 19/02 (утв. Приказом Минфина РФ от 10 декабря 2002 г. № 126н).

ПБУ 19/02 устанавливает:

1) правила формирования в бухгалтерском учете и бухгалтерской отчетности информации о финансовых вложениях организации;

2) правила первоначальной оценки финансовых вложений;

3) правила последующей оценки финансовых вложений;

4) порядок отражения в бухгалтерском учете выбытия финансовых вложений;

5) признание доходов и расходов по финансовым вложениям;

6) порядок обесценения финансовых вложений;

7) порядок раскрытия информации в бухгалтерской отчетности;

8) порядок использования способов оценки при выбытии финансовых вложений;

9) особенности учета финансовых вложений для профессиональных участников рынка ценных бумаг, страховых организаций, негосударственных пенсионных фондов.

22. Положение по бухгалтерскому учету «Информация об участии в совместной деятельности» ПБУ 20/03 (утв. Приказом Минфина РФ от 24 ноября 2003 г. № 105н).

ПБУ 20/03 устанавливает:

- 1) правила и порядок раскрытия информации об участии в совместной деятельности в бухгалтерской отчетности коммерческих организаций (кроме кредитных организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации;
- 2) понятие и правила отражения в учете совместно осуществляемых операций;
- 3) понятие и правила отражения в учете совместно используемых активов;
- 4) порядок отражения операций, связанных с совместной деятельностью;
- 5) порядок раскрытия информации в бухгалтерской отчетности.

Положение не применяется организацией в случаях заключения учредительного договора или договора о создании финансово-промышленной группы, результатом которого является образование юридического лица или финансово-промышленной группы, а также внесение вкладов в уставный, складочный капитал, паевой фонд другой организации; заключения договора об участии в совместной деятельности, которым не предусмотрено извлечение экономических выгод или дохода.

23. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению (утв. Приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н) (с изм. и доп. от 7 мая 2003 г.).

2.2. Принципы бухгалтерского учета

Принципами бухгалтерского учета являются следующие:

1) принцип сохранения информации, т. е. сделанная в документах запись окажет свое влияние на дальнейший ход событий и на баланс предприятия;

2) принцип взаимосвязи событий и явлений, т. е. бухгалтерская запись в виде проводки всегда затрагивает две статьи. Если какая-то сумма из одной статьи выбыла, то она обязательно появится в другой статье, записанной в этой проводке;

3) принцип сопоставления ценностей и операций, т. е. записи на счетах бухгалтерского учета производятся с использованием общепринятых единиц измерения;

4) принцип остановки, т. е. в определенные моменты времени предприятию необходимо подвести итоги деятельности в виде баланса и отчетности, которые бухгалтерия обязана представить руководству, а также контролирующим органам. Отчетные периоды делятся на внутренние и внешние. Внутренние определяются административно-хозяйственным аппаратом и собственниками предприятия, а внешние устанавливаются государством. Внутренние отчетные периоды могут быть произвольными. Внешние отчетные периоды строго регламентированы законодательством – это I квартал финансового года, первое полугодие, 9 месяцев года и год. Финансовый год в России устанавливается в соответствии с календарным годом. Внешняя отчетность представляется следующим контролирующим органам:

- а) налоговой инспекции;
- б) органам статистики;
- в) внебюджетным фондам;
- г) банкам и другим кредитным организациям;
- д) налоговой полиции (по требованию);

5) принцип минимальности, т. е. предприятие в лице главного бухгалтера имеет право применять минимальное количество показателей и измерителей при учете (например количество счетов, регистров, типовых бланков, единиц измерения и т. п.). Единственное условие при этом заключается в том, чтобы по этим показателям можно было бы провести проверку финансовой деятельности предприятия.

Формирование учетной политики

С целью соблюдения принципов бухгалтерского учета каждая организация формирует учетную политику.

Под учетной политикой организации понимается принятая ею совокупность способов ведения бухгалтерского учета – первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения фактов хозяйственной деятельности.

К способам ведения бухгалтерского учета относятся способы группировки и оценки фактов хозяйственной деятельности, погашения стоимости активов, организации документооборота, инвентаризации, применения счетов бухгалтерского учета, системы регистров бухгалтерского учета, обработки информации и иные соответствующие способы и приемы.

Учетная политика организации формируется главным бухгалтером (бухгалтером) организации на основе ПБУ 1/98 и утверждается руководителем организации.

При этом утверждаются:

1) рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского учета в соответствии с требованиями своевременности и полноты учета и отчетности;

- 2) формы первичных учетных документов, применяемых для оформления фактов хозяйственной деятельности, по которым не предусмотрены типовые формы первичных учетных документов, а также формы документов для внутренней бухгалтерской отчетности;
- 3) порядок проведения инвентаризации активов и обязательств организации;
- 4) методы оценки активов и обязательств;
- 5) правила документооборота и технология обработки учетной информации;
- 6) порядок контроля над хозяйственными операциями;
- 7) другие решения, необходимые для организации бухгалтерского учета.

При формировании учетной политики предполагается, что:

- 1) активы и обязательства организации существуют обособленно от активов и обязательств собственников этой организации, а также активов и обязательств других организаций (допущение имущественной обособленности);
- 2) организация будет продолжать свою деятельность в обозримом будущем, и у нее отсутствуют намерения и необходимость ликвидации или существенного сокращения деятельности, и, следовательно, обязательства будут погашаться в установленном порядке (допущение непрерывности деятельности);
- 3) принятая организацией учетная политика применяется последовательно от одного отчетного года к другому (допущение последовательности применения учетной политики);
- 4) факты хозяйственной деятельности организации относятся к тому отчетному периоду, в котором они имели место, независимо от фактического времени поступления или выплаты денежных средств, связанных с этими фактами (допущение временной определенности факторов хозяйственной деятельности).

При формировании учетной политики организации по конкретному направлению ведения и организации бухгалтерского учета осуществляется выбор одного способа из нескольких, допускаемых законодательством и нормативными актами по бухгалтерскому учету. Если по конкретному вопросу в нормативных документах не установлены способы ведения бухгалтерского учета, то при формировании учетной политики осуществляется разработка организацией соответствующего способа самостоятельно.

Принятая организацией учетная политика подлежит оформлению соответствующей организационно-распорядительной документацией (приказами, распоряжениями и т. и.) организации.

Способы ведения бухгалтерского учета, избранные организацией при формировании учетной политики, применяются с 1 января года, следующего за годом утверждения соответствующего организационно-распорядительного документа. При этом они применяются всеми филиалами, представительствами и иными подразделениями организации (включая выделенные на отдельный баланс) независимо от их местонахождения.

Вновь созданная организация оформляет избранную учетную политику в соответствии с и. 10 ПБУ 1/98 «Учетная политика организации» до первой публикации бухгалтерской отчетности, но не позднее 90 дней со дня приобретения прав юридического лица (государственной регистрации). Принятая вновь созданной организацией учетная политика считается применяемой со дня приобретения прав юридического лица (государственной регистрации).

Организация должна раскрывать принятые при формировании учетной политики способы бухгалтерского учета, существенно влияющие на оценку и принятие решений заинтересованными пользователями бухгалтерской отчетности.

Существенными признаются способы ведения бухгалтерского учета, без знания о применении которых заинтересованными пользователями бухгалтерской отчетности невозможна достоверная оценка финансового положения, движения денежных средств или финансовых результатов деятельности организации.

Существенные способы ведения бухгалтерского учета подлежат раскрытию в пояснительной записке, входящей в состав бухгалтерской отчетности организации за отчетный год.

Промежуточная бухгалтерская отчетность может не содержать информацию об учетной политике организации, если в последней не произошли изменения со времени составления годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год, раскрывшей учетную политику.

Изменение учетной политики организации может производиться в случаях:

1) изменения законодательства Российской Федерации или нормативных актов по бухгалтерскому учету;

2) разработки организацией новых способов ведения бухгалтерского учета. Применение нового способа ведения бухгалтерского учета предполагает более достоверное представление фактов хозяйственной деятельности в учете и отчетности организации или меньшую трудоемкость учетного процесса без снижения степени достоверности информации;

3) существенного изменения условий деятельности. Существенное изменение условий деятельности организации может быть связано с реорганизацией, сменой собственников, изменением видов деятельности и т. п.

Изменение учетной политики должно быть обоснованным.

Изменение учетной политики вводится с 1 января года (начала финансового года), следующего за годом его утверждения соответствующим организационно-распорядительным документом.

Последствия изменения учетной политики, оказавшие или способные оказать существенное влияние на финансовое положение, движение денежных средств или финансовые результаты деятельности организации, оцениваются в денежном выражении. Оценка в денежном выражении последствий изменений учетной политики производится на основании выверенных организацией данных на дату, с которой применяется измененный способ ведения бухгалтерского учета.

Последствия изменения учетной политики, вызванного изменением законодательства Российской Федерации или нормативными актами по бухгалтерскому учету, отражаются в бухгалтерском учете и отчетности в порядке, предусмотренном соответствующим законодательством или нормативным актом.

Отражение последствий изменения учетной политики заключается в корректировке включенных в бухгалтерскую отчетность за отчетный период соответствующих данных за периоды, предшествующие отчетному.

Указанные корректировки отражаются лишь в бухгалтерской отчетности. При этом никакие учетные записи не производятся.

В случаях, когда оценка в денежном выражении последствий изменения учетной политики в отношении периодов, предшествовавших отчетному, не может быть произведена с достаточной надежностью, измененный способ ведения бухгалтерского учета применяется к соответствующим фактам хозяйственной деятельности, свершившимся только после введения такого способа.

Изменения учетной политики, оказавшие или способные оказать существенное влияние на финансовое положение, движение денежных средств или финансовые результаты деятельности организации подлежат обособленному раскрытию в бухгалтерской отчетности. Информация о них должна включать:

1) причину изменения учетной политики;

2) оценку последствий изменений в денежном выражении (в отношении отчетного года и каждого иного периода, данные за который включены в бухгалтерскую отчетность за отчетный год);

3) указание на то, что включенные в бухгалтерскую отчетность за отчетный год соответствующие данные периодов, предшествовавших отчетному, скорректированы.

Изменения учетной политики на год, следующий за отчетным, объявляются в пояснительной записке в бухгалтерской отчетности организации.

Формирование учетной политики предполагает выбор способов (вариантов) ведения бухгалтерского учета.

По основным средствам в составе информации, формируемой в учетной политике, раскрытию подлежат сведения:

- 1) о выбранных способах начисления амортизации основных средств;
- 2) о порядке списания затрат по ремонту основных средств;
- 3) о способах оценки основных средств, приобретенных в обмен на другое имущество, отличное от денежных средств;
- 4) об изменениях стоимости основных средств, в которой не приняты к бухгалтерскому учету, включая случаи достройки, дооборудования, реконструкции и частичной ликвидации, переоценку основных средств;
- 5) о принятых сроках полезной эксплуатации основных средств;
- 6) об объектах основных средств, стоимость которых не погашается;
- 7) об объектах основных средств, предоставленных и полученных по договору аренды.

При осуществлении лизинговых операций в составе информации об учетной политике подлежат раскрытию данные:

- 1) о выбранных условиях постановки лизингового имущества на баланс;
- 2) о порядке лизинговых платежей в периоде, следующем за отчетным, и до конца действия договора лизинга.

Начисление амортизации объектов основных средств производится одним из следующих способов:

- 1) линейным способом;
- 2) способом уменьшаемого остатка;
- 3) способом списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования;
- 4) способом списания стоимости пропорционально объему продукции (работ).

Применение одного из способов начисления амортизации по группе однородных объектов основных средств производится в течение всего срока полезного использования объектов, входящих в эту группу.

Объекты основных средств стоимостью не более 10 000 руб. за единицу или иного лимита, установленного в учетной политике исходя из технологических особенностей, а также приобретенные книги, брошюры и тому подобные издания разрешается списывать на затраты на производство (расходы на продажу) по мере отпуска их в производство или эксплуатацию. В целях обеспечения сохранности этих объектов в производстве или при эксплуатации в организации должен быть организован надлежащий контроль над их движением.

Годовая сумма амортизационных отчислений определяется:

1) при линейном способе – исходя из первоначальной стоимости или (текущей (восстановительной) стоимости (в случае проведения переоценки) объекта основных средств и нормы амортизации, исчисленной исходя из срока полезного использования этого объекта;

2) при способе уменьшаемого остатка – исходя из остаточной стоимости объекта основных средств на начало отчетного года и нормы амортизации, исчисленной исходя из срока полезного использования этого объекта и коэффициента ускорения, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3) при способе списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования – исходя из первоначальной стоимости или текущей (восстановительной) стоимости (в случае проведения переоценки) объекта основных средств и соотношения, в числителе которого

число лет, остающихся до конца срока полезного использования объекта, а в знаменателе – сумма чисел лет срока полезного использования объекта.

В течение отчетного года амортизационные отчисления по объектам основных средств начисляются ежемесячно независимо от применяемого способа начисления в размере 1/12 годовой суммы.

По основным средствам, используемым в организациях с сезонным характером производства, годовая сумма амортизационных отчислений по основным средствам начисляется равномерно в течение периода работы организации в отчетном году;

4) при способе списания стоимости пропорционально объему продукции (работ) – исходя из натурального показателя объема продукции (работ) в отчетном периоде и соотношения первоначальной стоимости объекта основных средств и предполагаемого объема продукции (работ) за весь срок полезного использования объекта основных средств.

Срок полезного использования объекта основных средств определяется организацией при принятии объекта к бухгалтерскому учету самостоятельно.

Определение срока полезного использования объекта основных средств производится исходя из:

- 1) ожидаемого срока использования этого объекта в соответствии с ожидаемой производительностью или мощностью;
- 2) ожидаемого физического износа, зависящего от режима эксплуатации (количества смен), естественных условий и влияния агрессивной среды, системы проведения ремонта;
- 3) нормативно-правовых и других ограничений использования этого объекта (например срока аренды).

В случаях улучшения (повышения) первоначально принятых нормативных показателей функционирования объекта основных средств в результате проведенной реконструкции или модернизации организацией пересматривается срок полезного использования по этому объекту.

Затраты на ремонт основных средств могут быть отнесены на себестоимость продукции (работ, услуг) путем:

- 1) или списания фактических затрат по ремонту объектов на счета издержек производства или обращения. В данном случае затраты по ремонту основных средств отражают в себестоимости продукции в разрезе элементов затрат (материальные, трудовые и т. д.). В сезонных отраслях производства неравномерно проводимые ремонтные работы могут вызвать существенные колебания в себестоимости продукции;
- 2) или создания ремонтного фонда с последующим списанием на него фактических затрат по ремонту объектов основных средств. Данный способ целесообразно применять в отраслях, где основная часть расходов по ремонту основных средств приходится на второе полугодие;
- 3) или первоначального учета всех качеств расходов будущих периодов в фактических затратах по ремонту основных средств, а затем равномерного списания их на издержки производства или обращения.

Последние два способа позволяют равномерно относить затраты, отражаемые комплексной статьей, по ремонту объектов основных средств на себестоимость продукции.

Учетной политикой может быть предусмотрено создание переходящего ремонтного фонда по годам.

По нематериальным активам в составе информации об учетной политике предприятия в бухгалтерской отчетности подлежат раскрытию сведения:

- 1) о выбранных способах начисления амортизации по отдельным группам нематериальных активов;

- 2) о способах отражения в бухгалтерском учете амортизационных отчислений;
- 3) о способах оценки нематериальных активов, приобретенных в обмен на другое имущество, отличное от денежных средств;
- 4) о принятых сроках полезной эксплуатации нематериальных активов.

Амортизация нематериальных активов производится одним из следующих способов начисления амортизационных отчислений:

- 1) линейным способом;
- 2) способом уменьшаемого остатка;
- 3) способом списания стоимости пропорционально объему продукции (работ).

Применение одного из способов по группе однородных нематериальных активов производится в течение всего их срока полезного использования.

Годовая сумма начисления амортизационных отчислений определяется:

- 1) при линейном способе – исходя из первоначальной стоимости нематериальных активов и нормы амортизации, исчисленной исходя из срока полезного использования этого объекта;
- 2) при способе уменьшаемого остатка – исходя из остаточной стоимости нематериальных активов на начало отчетного года и нормы амортизации, исчисленной исходя из срока полезного использования этого объекта.

В течение отчетного года амортизационные отчисления по нематериальным активам начисляются ежемесячно независимо от применяемого способа начисления в размере 1/12 годовой суммы.

В сезонных производствах годовая сумма амортизационных отчислений по нематериальным активам начисляется равномерно в течение периода работы организации в отчетном году;

- 3) при способе списания стоимости пропорционально объему продукции (работ) – исходя из натурального показателя объема продукции (работ) в отчетном периоде и соотношения первоначальной стоимости нематериального актива и предполагаемого объема продукции (работ) за весь срок полезного использования нематериального актива.

Срок полезного использования нематериальных активов определяется организацией при принятии объекта к бухгалтерскому учету.

Определение срока полезного использования нематериальных активов производится исходя из:

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.