

# Документ, который обоснует сокращение персонала с целью сохранения права на ЕНВД



**Кирилл Бунин,**  
юрисконсульт  
ООО «Центр правового  
обслуживания»

## **Как документ позволит сэкономить.**

В рамках поэтапной отмены ЕНВД с 2012 года для компаний, которые ведут розничную торговлю через магазины площадью до 150 кв. м, а также оказывают услуги общественного питания, планируется установить ограничение по числу работников — не более 50 человек (подп. «в» п. 17 ст. 2 законопроекта № 499566-5). Напомним, что в настоящий момент предел — 100 человек (подп. 1 п. 2.2 ст. 346.26 НК РФ). Если о соблюдении лимита не позаботиться заранее, компания утратит право на ЕНВД с начала квартала, в котором произошло превышение (п. 2.3 ст. 346.26 НК РФ, письма Минфина России от 10.06.09 № 03-11-06/3/157, от 25.05.09 № 03-11-06/3/146, от 30.04.09 № 03-11-06/3/120, УФНС России по г. Москве от 05.05.10 № 16-15/047178@).

Выгода в сохранении права на «вмененку» в том, что этот режим позволяет платить меньше налогов по соответствующей деятельности. ЕНВД заменяет собой и налог на прибыль, и НДС, и налог на имущество. Кроме того, компания уменьшает единый налог на сумму страховых взносов, уплачиваемых с вознаграждений сотрудникам, в том числе работающим по договорам подряда (п. 2 ст. 346.32 НК РФ, письма Минфина России от 10.06.08 № 03-11-04/3/264, от 31.01.06 № 03-11-04/3/52).

Поскольку для указанных видов деятельности ЕНВД планируют отменить совсем только с 2013 года, у компаний еще есть возможность до этого времени использовать выгоды спецрежима. Главное здесь приспособиться к новому требованию по числу сотрудников.

На практике поступают следующим образом. Общество принимает решение о сокращении «лишнего» персонала. После чего по договору подряда нанимает необходимое количество сотрудников для поддержания нормальной деятельности компании. Возможно, даже тех же самых. Так как в среднесписочную

численность не включаются лица, работающие по гражданско-правовым договорам (п. 83 приказа Росстата от 12.11.08 № 278), право на применение ЕНВД у компании сохраняется.

Сокращение безопаснее оформить в виде перевода работника с его письменного согласия на постоянную работу к другому, дружественному работодателю (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ). Избежать обвинений в фиктивности такого перевода поможет соглашение о переводе.

**В каком виде составляется.** В виде соглашения между прежним и будущим работодателем о переводе работника на постоянную работу в другую компанию. Документ в двух экземплярах составляется от имени нового работодателя. Подписывается обоими работодателями. Работник ставит надпись «Согласен».

**Что обязательно должно быть в документе.** Главное, чтобы документ отражал не намерение или инициативу, а согласие компании перевести своего сотрудника на постоянную работу к другому работодателю. Это будет одним из оснований, по которому стороны могут прекратить действие трудового договора (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

В соглашении сначала новый работодатель обращается непосредственно к прежнему работодателю с просьбой дать согласие на перевод конкретного работника. При этом лучше указать основные условия работы на вакантных должностях в новой организации. Это подтвердит, что сотрудник самостоятель-

[www.nalogplan.ru](http://www.nalogplan.ru)



На нашем сайте как приложение к этой статье все подписчики могут скачать шаблон соглашения о переводе работника в формате Word.

но выбирал, сменить ему место работы или остаться на прежнем. Так, еще до заключения соглашения сотрудник мог получить от нового работодателя приглашения на работу или письма, в которых эти условия уже ранее были оговорены. В соглашении лучше указать даты документов по такой переписке.

В документе обязательно должно быть указано на согласие работника осуществить его перевод к другому работодателю. По общему правилу такое согласие может выражаться и в форме заявления в адрес настоящего работодателя.

Наконец, прежний работодатель от своего имени, ссылаясь на часть 2 статьи 72.1 Трудового кодекса, в документе дает согласие на перевод своего сотрудника в другую компанию. При этом ни про какие возможные подрядные отношения с сотрудником после его увольнения в документе лучше не упоминать. В дальнейшем это подтвердит, что компания не стремится заключать гражданско-правовые договоры исключительно со своими бывшими сотрудниками.

**Дополнительные меры безопасности.** Важно помнить о дополнительном документальном подтверждении.

## Образец соглашения о переводе работника в другую компанию на постоянную работу

Общество с ограниченной ответственностью «Компания-1»  
ИНН 7701029814, КПП 770101001  
127253, г. Москва, ул. Псковская, д. 18 (исх. № 10/01 от 10.10.11)

### Соглашение о переводе работника из ООО «Компания» в штат ООО «Компания-1» на постоянное место работы

г. Москва «10» октября 2011 года

1. ООО «Компания-1» в лице генерального директора И.И. Иванова просит дать согласие ООО «Компания» в лице генерального директора П.П. Петрова перевести менеджера торгового зала М.М. Миронова на постоянную работу в штат ООО «Компания-1» **на имеющуюся должность – товаровед, оклад 50 тысяч рублей в месяц.**

**важно**

Это объяснит, что компания получила предложение о переводе сотрудника, а не сама инициировала его

Сообщаем, что 3 и 4 октября 2011 года ООО «Компания-1» направляло в адрес М.М. Миронова приглашение на постоянную работу. В последующей переписке были оговорены все условия работы в ООО «Компания-1». В письме М.М. Миронов выразил свое согласие на продолжение трудовой деятельности в ООО «Компания» **на предложенной ему должности.**

**на будущее**

Говорит о том, что сотрудник числится там не только формально

2. С согласия своего сотрудника, менеджера торгового зала М.М. Миронова, и на основании части 2 статьи 72.1 Трудового кодекса ООО «Компания» дает согласие на перевод этого работника в ООО «Компания-1».

3. Менеджер торгового зала М.М. Миронов подтверждает, что согласен на перевод из ООО «Компания» на должность товароведа, с окладом 50 тысяч рублей в месяц.

4. Настоящим соглашением подтверждается согласованное волеизъявление ООО «Компания», ООО «Компания-1» и работника М.М. Миронова о переводе последнего на постоянную работу в ООО «Компания-1».

Согласовано:

генеральный директор  
ООО «Компания-1»

  
\_\_\_\_\_

И.И. Иванов

генеральный директор  
ООО «Компания»

  
\_\_\_\_\_

П.П. Петров

Согласен:

менеджер торгового зала

  
\_\_\_\_\_

М.М. Миронов

В случае увольнения работника при переводе к другому работодателю необходимо оформить соответствующий приказ по форме № Т-8 (постановление Госкомстата России от 05.01.04 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»).

В приказе нужно не забыть указать, что расторжение трудовых отношений происходит с согласия работника на основании пункта 5 части 1 статьи 77 Трудового кодекса.

При этом если общество не планирует снижать интенсивность ведения бизнеса, то свое согласие на перевод того или иного

сотрудника в другую организацию можно объяснить, к примеру, тем, что сотрудник не согласен работать в новых условиях. В частности, под руководством нового начальника, при расширении трудовых обязанностей для конкретной должности, изменении графика работы и т.п.

Также нужно обратить внимание на деятельность той организации, в которую переводятся сотрудники. В случае если это вновь созданная компания, лучше избегать взаимозависимости. Иначе контролеры могут попытаться обвинить в фиктивности последующих гражданско-правовых отношений с сотрудниками нового общества.

На правах рекламы

*Точные расчеты —  
ювелирная работа*

Всё получится с журналом «ЗАРПЛАТА»!

**ЗАРПЛАТА**

Подробности на сайте [www.zarp.ru](http://www.zarp.ru) или по тел. (495) 783-74-16