3. Евгения Валерьевна К.

ШАРОНОВА

Нужно ли ***ставить на налоговый учет обособленное структурное подразделение***  общественной организации по следующим обстоятельствам.

В Самаре находится головное отделение Общественной организации.

В Тольятти (в пределах Самарской области) находится **структурное подразделение, которое работает в пределах реализации социального проекта** (1 год), есть **одно рабочее место** куратора проекта в Тольятти.

***Ворпрос:***

1.Допустимо ли данное ***структурное подразделение не регистрировать в ЕГРЮЛ*** в качестве **филиала** Общественной организации?

2.Нужно ли ***ставить на налоговый уче***т данное обособленное структурное подразделение?

**ОТВЕТ:**

В соответствии с п. 2 ст. 11 НК РФ:

*обособленное подразделение организации - любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места.*

*Признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно - распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение.*

*При этом* *рабочее место* *считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца;*

В соответствии с п. п. 1, 2 ст. 55 ГК РФ:

*Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.*

В зависимости от объема предоставленных им полномочий - помимо филиалов к обособленным подразделениям относятся еще -представительство и иные обособленные подразделения, не обладающие полномочиями филиалов и представительств

Все обособленные подразделения имеют свои особенности и отличия.

Например, филиал отличается от представительства тем, что

* филиал может вести ту же деятельность, что и головная организация,
* а представительство - только представлять и защищать интересы головной организации (п. п. 2, 3 ст. 55 ГК РФ).

Филиалы и представительства отличаются от других обособленных подразделений:

* помимо того, что информация о филиалах или представительствах организации, в отличие от иных обособленных подразделений, должна быть указана в ЕГРЮЛ (п. 3 ст. 55 ГК РФ, пп. "н" п. 1 ст. 5 Федерального закона от 08.08.2001 N 129-ФЗ);
* разный порядок постановки и снятия с учета в налоговых органах;
* тем, что по ним - может быть проведена самостоятельная выездная налоговая проверка. Иные обособленные подразделения могут проверить только в рамках проверки головной организации (п. п. 2, 7 ст. 89 НК РФ).

**ВАЖНО! Филиал отличается от других обособленных подразделений тем, что влияет на право применения организацией УСН**.

То есть, если у организации есть обособленное подразделение в виде филиала, она не может применять "упрощенку".

***Вывод:***

1.Если ваше обособленное подразделение является Филиалом или представительством, то его нужно *регистрировать в ЕГРЮЛ.*

2.По*ставить на налоговый уче*т придется любое обособленное подразделение

4. Лола Б.

Шаронова М.И.

Наша автономная некоммерческая организация существует с 27.06.2019 года. И этим же числом **заключен трудовой договор** с руководителем. На основании протокола об избрании установлен срок руководства на 3 года.

Получается **26 июня  2022 у нас истёк срок действия этого договора**, но проколом собрания (от 17.06.2022)  учредителями было решено продлить полномочия ещё на 3 года.

Мы не увольняли директора и не принимали его обратно думая, что сможем п***ролонгировать*** срок трудового договора дополнительным соглашением. В июле даже отправили директора в отпуск.

*Пожалуйста, подскажите как нам сейчас безболезнено выйти из этой ситуации*.

***1.Может есть варианты пролонгации срочного трудового договора с руководителем на основании того, что идёт реализация проекта?***

2.Или ещё какие-то ***варианты без увольнения и приёма обратно руководителя.***

Трудовой договор заключён только с одним сотрудником - директором, и она продолжает работать, проект реализуется с марта и будет работать до февраля 2023 года.

**Этот же сотрудник (директор организации) является руководителем проекта по совместительству**

Я нашла информацию, что максимальный срок заключения срочного трудового договора - 5 лет**~~,~~** может как то можно пролонгировать договор дополнительным соглашением без расторжения старого трудового договора не превышая порог в 5 лет?

--

**ОТВЕТ:**

Судебная практика по данному вопросу неоднозначна. Например,

Порядок действий, связанный с увольнением руководителя Орг. и последующим приемом на должность соответствует нормам действующего законодательства, что отражено *например*, в Апелляционном определении Московского городского суда от 12.08.2015 по делу N 33-28481/2015, где указано, что по истечении срока действия срочного трудового договора трудовое законодательство РФ не предусматривает возможности его продления на новый срок без расторжения прежнего договора в установленном законом порядке

Исключением из этого правила являются случаи, прямо указанные в Кодексе:

- Это продление срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению до окончания беременности (часть 2 статья 261 Кодекса)

- и продление срочного трудового договора по соглашению сторон с педагогическими работниками, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу, при повторном избрании по конкурсу (часть 8 статья 332 Кодекса).

Минтруд России придерживается аналогичной позиции:

*«По общему правилу действующее трудовое законодательство, допуская заключение в установленных законом случаях срочного трудового договора, не предусматривает возможности и порядка его переоформления и продления.*

 В дальнейшем с этим работником может быть заключен новый срочный трудовой договор, если для его заключения будут иметься соответствующие основания» (Письмо Минтруда России от 27.04.2021 N 14-2/ООГ-3772).

 Однако в одном из Докладов, Рострудом так же высказана позицию о том, что продлить срок трудового договора с помощью дополнительного соглашения возможно, при условии:

1. *что сохранится (не изменится) основание, по которому был заключен срочный трудовой договор;*
2. *общий срок трудового договора в таком случае не превысит пяти лет.*

 *(максимальный срок действия срочного трудового договора - пять лет, если иное не установлено Трудовым* *кодексом* *РФ или другими федеральными законами (**п. 2 ч. 1 ст. 58* *ТК РФ).*

**Считаю, что в вашей ситуации можно воспользоваться этим разъяснением Роструда, оформив соответствующим образом Протокол и Дополнительное соглашение, к ранее подписанному Трудовому договору.**

**Но если срок договора превысит пять лет, возможны претензии со стороны контролирующих органов**.

Форма доп. соглашения произвольная, оформляется и подписывается работником в двух экземплярах.

От имени работодателя его подписывает уполномоченное лицо, которое подписывало Трудовой договор, *например председатель правления.*

***Образец доп. соглашения к трудовому договору о продлении полномочий руководителя организации***

Применимые нормы: ч. 2 ст. 59, ст. 72, ч. 1 ст. 275 ТК РФ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Дополнительное соглашениек трудовому договору от 25.11.2019 N 15-тд

|  |  |
| --- | --- |
| 10.11.2021 | N 15-ДС/03 |

МоскваОбщество с ограниченной ответственностью "Звено" (ООО "Звено"), именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице председателя совета директоров ООО "Звено" Васильева Сергея Федоровича, действующего на основании решения совета директоров ООО "Звено" (протокол от 16.03.2020 N 2), с одной стороны и Фадеев Иван Сергеевич, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящее дополнительное соглашение (далее - Соглашение) о нижеследующем:1. На основании решения совета директоров ООО "Звено" о продлении срока полномочий генерального директора Фадеева Ивана Сергеевича (протокол от 09.11.2021 N 4) внести изменения в его трудовой договор от 25.11.2019 N 15-тд:1.1. Пункт 1.6 изложить в следующей редакции:"1.6. Настоящий трудовой договор действует до 24.11.2023".2. Условия трудового договора от 25.11.2019 N 15-тд, не затронутые настоящим Соглашением, остаются неизменными.3. Соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от 25.11.2019 N 15-тд и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.4. Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой передается Работнику.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Работодатель:** |  | **Работник:** |
| Общество с ограниченной ответственностью "Звено"(ООО "Звено") |  | Фадеев Иван Сергеевич |
| Адрес (место нахождения):135265, г. Москва, ул. Вавилова,д. 5, оф. 4 |  | Паспорт гражданина Российской Федерации4511 204745,выдан отделением УФМС Россиипо г. Москве по району Коньково, 25.01.2008,код подразделения 770-014 |
| ИНН 7701234567 |  | Адрес: г. Москва, ул. Маршала Савицкого, д. 12, кв. 56 |
| Председатель совета директоров ООО "Звено" |  |  |
| *Васильев* | С.Ф. Васильев |  | *Фадеев* | И.С. Фадеев |
| *10.11.2021* |  | *10.11.2021* |

Экземпляр дополнительного соглашения от 10.11.2021 N 15-ДС/03 к трудовому договору от 25.11.2019 N 15-тд на руки получил:*10.11.2021 Фадеев* |  |