**По вопросу:**  Собрание акционеров было 25 мая по вопросам преобразования ЗАО в ООО и избрание директора в ООО. Через ИФНС преобразование прошло 9 сентября. Каким числом делать приказ о назначении на должность директора?

**Сообщаем:** …..В соответствии с п. 4 ст. 57 Гражданского кодекса Российской Федерации юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, **с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц**…..

***Источник:*** *{Вопрос: ...На основании решения общего собрания акционеров ЗАО было преобразовано в ООО. Как рассчитывается ЕСН с выплат инвалиду после преобразования, если на момент преобразования льгота в сумме 100 000 руб. была полностью использована? Вправе ли ООО учитывать в налоговой базе с целью применения регрессивной шкалы по ЕСН выплаты и вознаграждения, начисленные в пользу работников до преобразования? (Письмо Минфина РФ от 26.05.2006 N 03-05-02-04/71) {КонсультантПлюс}}*

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»: преобразование ЗАО в ООО**

**Путеводитель по корпоративным процедурам**

**Путеводитель по корпоративным спорам**

**Важные моменты выделены цветом. Ответ подготовлен 27.09.2016 года.**

**Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:** [**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

 *{Вопрос: ...На основании решения общего собрания акционеров ЗАО было преобразовано в ООО. Как рассчитывается ЕСН с выплат инвалиду после преобразования, если на момент преобразования льгота в сумме 100 000 руб. была полностью использована? Вправе ли ООО учитывать в налоговой базе с целью применения регрессивной шкалы по ЕСН выплаты и вознаграждения, начисленные в пользу работников до преобразования? (Письмо Минфина РФ от 26.05.2006 N 03-05-02-04/71) {КонсультантПлюс}}*

…..В соответствии с п. 4 ст. 57 Гражданского кодекса Российской Федерации юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, **с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц**…..

 *{Вопрос: Каким документом оформить прием на работу директора, если он назначен на эту должность по решению учредителей? Нужен ли для этого приказ о приеме его на работу? (Письмо Роструда от 19.12.2007 N 5205-6-0) {КонсультантПлюс}}*

Вопрос: Каким документом оформить прием на работу директора, если он назначен на эту должность по решению учредителей? Нужен ли для этого приказ о приеме его на работу?

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 19 декабря 2007 г. N 5205-6-0

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение от 02.12.2007 N 39. Сообщаем следующее.

В случае если один из учредителей фирмы по решению других учредителей становится единоличным исполнительным органом (генеральным директором, директором), с ним заключается трудовой договор.

В этом случае трудовой договор с директором (генеральным директором) подписывает один из учредителей по поручению остальных собственников.

Прием на работу оформляется приказом о вступлении в должность, который издает сам директор на основании заключенного трудового договора. В дальнейшем он же издает приказы о возложении обязанностей директора на заместителя (другого работника) в случае убытия в служебную командировку или отпуск.

Начальник

Правового управления

Федеральной службы

по труду и занятости

И.И.ШКЛОВЕЦ

19.12.2007

 *{Вопрос: Собственники приняли решение о преобразовании ЗАО в ООО. Сейчас определяемся со сроками, планируем, что нужно сделать. Серьезный вопрос по отношениям с работниками: надо ли их уведомлять за 2 месяца о нашей реорганизации? Никаких изменений в должностях, объемах работы не планируем. Сокращений тоже. Нужно ли после преобразования заключать с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам и делать записи в трудовых книжках? ("Главная книга", 2015, N 13) {КонсультантПлюс}}*

"Главная книга", 2015, N 13

**Вопрос:** Собственники приняли решение о преобразовании ЗАО в ООО. Сейчас определяемся со сроками, планируем, что нужно сделать. Серьезный вопрос по отношениям с работниками: надо ли их уведомлять за 2 месяца о нашей реорганизации? Никаких изменений в должностях, объемах работы не планируем. Сокращений тоже.

Нужно ли после преобразования заключать с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам и делать записи в трудовых книжках?

**Ответ:** При преобразовании ЗАО в ООО изменяется организационно-правовая форма, указание на которую должно содержаться в наименовании юридического лица [<1>](#P38). В законодательстве нет обязанности уведомлять работников о предстоящем преобразовании и/или изменении наименования. При этом преобразование не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками [<2>](#P39). Как оформить изменения в такой ситуации, нам разъяснил специалист Роструда.

*К сведению*

*Статьи, посвященные расчету налогов при реорганизации ЗАО в ООО, читайте: журнал "Главная книга", 2015,* *N 10**, с. 67; 2015, N 12, с. 43.*

*Из авторитетных источников*

*Шкловец Иван Иванович, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости*

*"В трудовом договоре указываются наименование работодателя и его идентификационный номер налогоплательщика. Они относятся к обязательным сведениям, вносимым в трудовой договор* [*<3>*](#P40)*. Если этих актуальных данных о работодателе в трудовом договоре нет, он должен быть дополнен недостающими сведениями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора.*

*Поскольку при преобразовании ЗАО в ООО меняется и наименование организационно-правовой формы работодателя, и его ИНН, после преобразования потребуется внести дополнения в трудовые договоры с работниками.*

*По общему правилу о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель должен уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца* [*<4>*](#P41)*. Однако это правило предусмотрено для изменения условий трудовых договоров. Из-за преобразования ЗАО в ООО условия трудовых договоров не меняются.*

*Таким образом, при изменении наименования работодателя и его ИНН достаточно внести новые сведения в текст трудового договора - без уведомления об этом работника за 2 месяца.*

*Также надо сделать записи в трудовых книжках работников об изменении наименования работодателя".*

На трудовом договоре с каждым работником надпись об изменении работодателя можно сделать так.

┌─────────────────────────────────────────────────────────────────────────┐

│ С 15 июня 2015 г. Закрытое акционерное общество "Сияние"│

│преобразовано в Общество с ограниченной ответственностью "Сияние". │

│ ИНН ООО "Сияние" - 77XXXXXXXX. │

│ Свидетельство о государственной регистрации юридического лица от│

│15.06.2015 N 5687152399111. │

│ │

│ Михалик │

│Генеральный директор ООО "Сияние" ------- А.В. Михалик│

└─────────────────────────────────────────────────────────────────────────┘

Если работник не принесет вам свой экземпляр трудового договора, можно передать ему под роспись уведомление о преобразовании и изменении данных работодателя (с вышеприведенным текстом). Можно также сделать для него копию/дубликат трудового договора с проставленной отметкой и передать под роспись.

Когда работников много, делать от руки подобные записи на всех трудовых договорах довольно трудоемко. Чтобы облегчить эту задачу, можно сделать штамп - останется лишь расписаться руководителю.

Запись в трудовой книжке каждого работника можно сделать в том же порядке, который предусмотрен при переименовании организации [<5>](#P42):

- в графе 3 разд. "Сведения о работе" укажите: "Закрытое акционерное общество "Сияние" преобразовано в Общество с ограниченной ответственностью "Сияние" с 15 июня 2015 г.";

- в графе 4 укажите: "Свидетельство о государственной регистрации юридического лица от 15.06.2015 N 5687152399111";

- графы 1 и 2 (дата и номер записи) не заполняются.

--------------------------------

<1> Пункт 1 ст. 54 ГК РФ.

<2> Часть 5 ст. 75 ТК РФ.

<3> Статья 57 ТК РФ.

<4> Статья 74 ТК РФ.

<5> Пункт 3.2 Инструкции, утв. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69.

Л.А.Елина

Экономист-бухгалтер

Подписано в печать

19.06.2015