

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>РАСЧЕТ НДФЛ С 2024 ГОДА.....</b>	<b>2</b>
Суточные при разъездном характере работы и надбавки вахтовикам .....	2
НДФЛ с компенсаций дистанционным работникам .....	2
НДФЛ для работающих из-за границы россиян .....	2
Два уведомления по НДФЛ с 2024 года.....	3
Корректировка ошибочного уведомления по НДФЛ .....	4
Уведомление за период сдачи 6-НДФЛ.....	4
6-НДФЛ в 2024 году .....	4
Новые коды видов доходов и вычетов для справки о доходах.....	5
Ставка НДФЛ с совокупности налоговых баз .....	5
Совокупность налоговых баз .....	5
Ставка НДФЛ с дивидендов .....	6
Проблемы применения ставки НДФЛ 15% в 2023 и 2024 годах.....	6
Реализация применения ставки НДФЛ 15% в продуктах 1С .....	6
Применение ставки НДФЛ 15% в соответствии с НК РФ .....	6
Примеры расчета НДФЛ по НК РФ в 2024 году .....	8
Пример 1 (дивиденды с начала года).....	8
Пример 2 (дивиденды не с начала года).....	11
Перспективы изменения прогрессивной шкалы НДФЛ .....	15
<b>ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО И СМЕЖНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА .....</b>	<b>16</b>
Заключение и изменение трудовых договоров .....	16
Работники-инвалиды .....	16
Совместители.....	17
Режим труда и отдыха.....	20
МРОТ.....	22
Медосмотры .....	23
Командировки.....	23
Иные гарантии и компенсации.....	25
Дни по уходу за ребенком-инвалидом .....	27
Доноры .....	27
Гособязанности .....	28
Отпуска .....	29
Увольнение.....	30
Персональные данные .....	33
Воинский учет.....	34
Гражданская оборона .....	35
<b>РАСЧЕТЫ С РАБОТНИКАМИ, НАЧИСЛЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ.....</b>	<b>36</b>
Районное регулирование труда.....	36
Премии .....	36
Пособия.....	40
Средний заработок .....	48
Алименты и прочие удержания .....	50
Сроки и способы выплаты зарплаты.....	52
Ошибки в расчетах .....	54
<b>ЕНС И УВЕДОМЛЕНИЯ .....</b>	<b>55</b>

## РАСЧЕТ НДФЛ С 2024 ГОДА

Ежегодно законодатели вносят изменения в порядок исчисления, уплаты и декларирования НДФЛ. Наиболее значимые изменения по НДФЛ, вступившие в силу с 2024 года, это:

- необлагаемые нормы компенсаций дистанционным, разъездным работникам и вахтовикам;
- порядок расчета НДФЛ с выплат зарубежным дистанционщикам;
- два срока уплаты НДФЛ и представления уведомлений по данному налогу;
- новая форма 6-НДФЛ;
- изменение перечня кодов видов доходов и налоговых вычетов;
- расчет ставки НДФЛ по совокупности налоговых баз.

### Суточные при разъездном характере работы и надбавки вахтовикам

Федеральным законом от 31.07.2023 № 389-ФЗ с 01.01.2024 поправками освобождены от НДФЛ:

- суточные при разъездной работе,
- надбавки за вахтовый метод работы взамен суточных.

Эти выплаты освобождаются от НДФЛ в размере не более 700 руб. за каждый день выполнения указанной работы (нахождения в пути) на территории РФ и не более 2500 руб. за каждый день работы (нахождения в пути) за пределами РФ. Таким образом, работодатель может в трудовом, коллективном договоре либо локальном акте прописать любой размер суточных (для лиц с разъездной работой) и надбавок (для сотрудников-вахтовиков), но освободиться от НДФЛ будет сумма в указанных пределах.

### НДФЛ с компенсаций дистанционным работникам

Федеральный закон от 31.07.2023 № 389-ФЗ внес изменения в ст. 217 НК РФ в целях установления предельного не облагаемого налогами размера компенсаций дистанционным работникам.

Работодатель будет ограничен в сумме, которую он может выплачивать в качестве компенсации за использование личного оборудования, ПО, интернета и связи.

Предельный размер компенсаций с указанного момента будет установлен в сумме 35 рублей в день либо в сумме документально подтвержденных расходов работника. Эта норма вступает в силу с 1 января 2024 года. Если величина выплачиваемых дистанционным сотрудникам компенсаций превысит установленные предельные значения, с суммы превышения работодателя станут удерживать НДФЛ.

### НДФЛ для работающих из-за границы россиян

Федеральным законом от 31.07.2023 № 389-ФЗ введена единая ставка НДФЛ для работающих удаленно на российские организации в России и за границей сотрудников. Ставка НДФЛ для данной категории устанавливается в размере 13%, а в случае, если доходы превышают 5 млн. руб. в год — 15% независимо от статуса налогового резидентства. Для штатных сотрудников новый закон заработает с 1 января 2024 года, для работников по договору ГПХ — с 1 января 2025 года.

Для уплаты налога нужно соблюдение одного из условий:

- 1) сотрудник — налоговый резидент РФ;
- 2) он получает оплату на счет в одном из банков РФ;
- 3) он получает оплату от российских ЮЛ, ИП, российского представительства иностранной компании.

Место работы (оказания услуг), которое стороны прописали в трудовом договоре (ГПД)	Работник — налоговый резидент РФ	Работник — налоговый нерезидент РФ
<b>Порядок в 2023 году по трудовым договорам и ГПД</b>		
Иностранное государство	Сам работник (исполнитель) платит за себя НДФЛ 13% (15% — по доходам свыше 5 млн рублей) и сдает 3-НДФЛ	НДФЛ в бюджет РФ не нужно удерживать и платить ни работнику (исполнителю), ни работодателю (ни заказчику)
Российская Федерация	Работодатель (заказчик) удерживает и перечисляет в бюджет 13% (15% — по доходам свыше 5 млн рублей)	Работодатель (заказчик) удерживает и перечисляет в бюджет 30%. Налоговые вычеты не применяются
<b>Порядок в 2024 году по ГПД</b>		
Иностранное государство	Сам исполнитель платит за себя НДФЛ 13% (15% — по доходам свыше 5 млн рублей) и сдает 3-НДФЛ	НДФЛ в бюджет РФ не нужно удерживать и платить ни исполнителю, ни заказчику
Российская Федерация	Заказчик удерживает и перечисляет в бюджет 13% (15% — по доходам свыше 5 млн рублей)	Заказчик удерживает и перечисляет в бюджет 30%. Налоговые вычеты не применяются

Порядок в 2024 году по трудовым договорам	
Иностранное государство	Работодатель удерживает и перечисляет в бюджет 13% (15% — по доходам свыше 5 млн рублей)
Российская Федерация	

Сравнительная таблица ставок НДФЛ для заграничных удаленщиков: изменения с 2024 года

Ситуация	Налоговая ставка НДФЛ	
	В 2023 году	В 2024 году
Трудовой договор с местом работы «Россия»	Для резидентов — 13 (15) % Для нерезидентов — 30%	Для резидентов — 13 (15) % Для нерезидентов — 13 (15) %
Трудовой договор с местом работы «другая страна»	Для резидентов — 13 (15) % Для нерезидентов — не платили	Для резидентов — 13 (15) % Для нерезидентов — 13 (15) %
ГПД с местом оказания услуг «Россия»	Для резидентов — 13 (15) % Для нерезидентов — 30%	Так же, как в 2023 году
ГПД с местом оказания услуг «другая страна»	Для резидентов — 13 (15) % Для нерезидентов — не платили	Так же, как в 2023 году

### Два уведомления по НДФЛ с 2024 года

Федеральным законом от 27.11.2023 № 539-ФЗ с 2024 года меняют периоды по НДФЛ и вводят обязательное второе уведомление. Новые сроки перечисления НДФЛ будут такие:

- за период с 1-го по 22-е число текущего месяца – не позднее 28-го числа текущего месяца;
- за период с 23-го числа по последнее число текущего месяца – не позднее 5-го числа следующего месяца;
- за период с 23 по 31 декабря – не позднее последнего рабочего дня текущего года.

Сдавать уведомления надо будет так:

- за период с 1-го по 22-е число текущего месяца – до 25-го числа текущего месяца;
- за период с 23-го числа по последнее число текущего месяца – до 3-го числа следующего месяца;
- за период с 23 по 31 декабря – до последнего рабочего дня текущего года.

Коды периодов в уведомлениях по НДФЛ нужно указывать с учетом новых сроков подачи уведомлений с 2024 года. Поскольку месяц делится на два периода, то за каждый месяц уведомления придется подавать дважды. Поэтому ФНС разработала для уведомлений новые коды периодов (письмо ФНС от 31.01.2024 № ЕА-4-15/931). Новые сроки уведомлений и коды периодов на 2024 год приведены в таблице.

Период	Срок сдачи уведомления по ЕНП на НДФЛ	Код периода в уведомлении	Срок уплаты НДФЛ
с 01.01.2024 по 22.01.2024	25.01.2024	21/01	29.01.2024
с 23.01.2024 по 31.01.2024	05.02.2024	21/11	05.02.2024
с 01.02.2024 по 22.02.2024	26.02.2024	21/02	28.02.2024
с 23.02.2024 по 29.02.2024	04.03.2024	21/12	05.03.2024
с 01.03.2024 по 22.03.2024	25.03.2024	21/03	28.03.2024
с 23.03.2024 по 31.03.2024	03.04.2024	21/13	05.04.2024
с 01.04.2024 по 22.04.2024	25.04.2024	31/01	02.05.2024
с 23.04.2024 по 30.04.2024	03.05.2024	31/11	06.05.2024
с 01.05.2024 по 22.05.2024	27.05.2024	31/02	28.05.2024
с 23.05.2024 по 31.05.2024	03.06.2024	31/12	05.06.2024
с 01.06.2024 по 22.06.2024	25.06.2024	31/03	28.06.2024
с 23.06.2024 по 30.06.2024	03.07.2024	31/13	05.07.2024
с 01.07.2024 по 22.07.2024	25.07.2024	33/01	29.07.2024
с 23.07.2024 по 31.07.2024	05.08.2024	33/11	05.08.2024
с 01.08.2024 по 22.08.2024	26.08.2024	33/02	28.08.2024
с 23.08.2024 по 31.08.2024	03.09.2024	33/12	05.09.2024
с 01.09.2024 по 22.09.2024	25.09.2024	33/03	30.09.2024
с 23.09.2024 по 30.09.2024	03.10.2024	33/13	07.10.2024
с 01.10.2024 по 22.10.2024	25.10.2024	34/01	28.10.2024
с 23.10.2024 по 31.10.2024	05.11.2024	34/11	05.11.2024
с 01.11.2024 по 22.11.2024	25.11.2024	34/02	28.11.2024
с 23.11.2024 по 30.11.2024	03.12.2024	34/12	05.12.2024
с 01.12.2024 по 22.12.2024	25.12.2024	34/03	28.12.2024
с 23.12.2024 по 31.12.2024	28.12.2024	34/13	28.12.2024

## Корректировка ошибочного уведомления по НДФЛ

Специальной корректирующей или отменяющей формы для Уведомления не существует. Чтобы исправить ошибку, требуется подать еще одно Уведомление за отчетный период. Оно заменит собой отправленное ранее. Порядок заполнения нового Уведомления зависит от типа ошибки в исходном документе.

Тип ошибки	Порядок корректировки
Ошибка только в сумме НДФЛ	В новом уведомлении указываем правильную сумму НДФЛ. Количество строк в старом и новом уведомлениях совпадает.
Ошибка в реквизитах НДФЛ: КБК, ОКТМО, код ИФНС и т.д.	На одну ошибочную строку из старого уведомления создается две строки в новом документе: строку с ошибочными реквизитами и нулевой суммой НДФЛ строку с верными реквизитами и правильной суммой

Если не обнулить данные по уведомлению с неверными КБК, ОКТМО и периодом, то сумма начисления удвоится.

## Уведомление за период сдачи 6-НДФЛ

Подавать уточненные уведомления по НДФЛ за те периоды, за которые представлены формы 6-НДФЛ, не нужно. Уведомления об исчисленных суммах налогов представляются налогоплательщиками в случае, если установленная НК РФ дата оплаты налогов предшествует дате представления соответствующей налоговой отчетности или отчетность вовсе не представляется (п. 9 ст.58 НК РФ). Уведомления нужны для того, чтобы налоговый орган своевременно сформировал налоговые обязательства (совокупную обязанность) соответствующего лица. Однако уведомления не представляются в случае, если за период, за который подаются уведомления, представлена соответствующая налоговая отчетность. Уточненные уведомления также не представляются после сдачи соответствующей налоговой отчетности (письмо ФНС от 31.01.2023 № БС-3-11/1180).

## 6-НДФЛ в 2024 году

С отчетности за 1 квартал 2024 действует новая форма 6-НДФЛ из приказа ФНС от 09.01.2024 № ЕД-7-11/1. ФНС пришлось изменить форму 6-НДФЛ, так как с 2024 года налог по общему правилу уплачивается в бюджет дважды в месяц:

28 числа — за период с 1 по 22 число текущего месяца;

5 числа — за период с 23 по последнее число предыдущего месяца.

Таким образом, с 2024 года — 6 сроков уплаты НДФЛ в каждом квартале.

Изменение	Порядок с 2024 года
В разделе 1	Указывается НДФЛ, подлежащий перечислению с начала года (стр. 020) Детализация налога к перечислению за последние 3 месяца отчетного периода — по шести срокам перечисления (стр. 021–026) Указывается НДФЛ, возвращенный с начала года (стр. 030) Детализация налога, возвращенного в период удержания за последние 3 месяца отчетного периода, — по шести срокам перечисления (стр. 031–036)
В разделе 2	Доходы, полученные физлицами, больше не детализируются по видам выплат (стр. 120) Появилась новая строка 131 «Налоговая база» — указывается нарастающим итогом с начала года Удержанный налог нужно детализировать по шести периодам (стр. 161–166). Аналогичная детализация — по налогу, возвращенному компанией физлицам (стр. 191–196) Больше не нужно детализировать исчисленный НДФЛ в части дивидендов Появилась новая строка 156 «Сумма налога, исчисленная и уплаченная в иностранном государстве»
В справке о полученных физическим лицом доходах (приложение № 1)	Больше нет поля «Сумма налога перечисленная» Появилось новое поле «Сумма налога, исчисленная и уплаченная в иностранном государстве» — указывается НДФЛ с дивидендов от источников за пределами РФ, исчисленный и уплаченный по месту нахождения источника дохода в иностранном государстве, с которым заключен договор об избежании двойного налогообложения

**Новые коды видов доходов и вычетов для справки о доходах**

Приказом ФНС от 09.01.2024 № ЕД-7-11/3 утверждены новые коды для справки о доходах.

**Новые коды доходов для НДФЛ**

Код	Расшифровка
2017	Суточные, полевое довольствие, надбавки за вахтовый метод работы взамен суточных, превышающие 700 руб. в день – при нахождении на территории России и 2500 руб. за в день – при нахождении за пределами России. Вычет применяют к доходам работников: - постоянной работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер; - работающим в полевых условиях; - участвующим в работах экспедиционного характера; - выполняющим работы вахтовым методом.
2018	Компенсация за использование дистанционным работником личного имущества, превышающая 35 руб. в день при отсутствии документально подтвержденных расходов.

**Изменения в кодах вычетов по НДФЛ**

Код	Расшифровка
126	Вычет родителю, супруге или супругу родителя, усыновителю на первого ребенка: - в возрасте до 18 лет; - признанного судом недееспособным, вне зависимости от его возраста; - учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет
134	Вычет в двойном размере единственному родителю, усыновителю на первого ребенка: - в возрасте до 18 лет; - признанного судом недееспособным, вне зависимости от его возраста; - учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет

**Ставка НДФЛ с совокупности налоговых баз**

С 01.01.2024 закончился переходный период, в течение которого налоговые агенты определяли ставку НДФЛ (13% или 650 тыс. рублей и 15% с доходов свыше 5 млн. рублей) по каждой налоговой базе в отдельности (п. 3 ст. 2 Федерального закона от 23.11.2020 № 372-ФЗ).

В 2024 году работают новые правила для НДФЛ 15%:

- 1) по дивидендам базу считают отдельно (ст. 214 НК РФ);
- 2) по зарплате базу считают в совокупности (ст. 210 НК РФ).

ФНС на своем официальном сайте разъясняет, что в 2024 году, когда зарплата и дивиденды суммарно составят свыше 5 млн. рублей, то к превышению будет применяться ставка 15%, и исчислять налог по этой ставке будет сразу налоговый агент.

**Совокупность налоговых баз**

С 1 января 2024 года размер налоговой ставки в отношении доходов, полученных физлицами-резидентами, зависит от суммы налоговых баз, указанных в п. 2.1 ст. 210 НК РФ за налоговый период:

- налоговая база по доходам от долевого участия;
- налоговая база по доходам в виде выигрышей, полученных участниками азартных игр и участниками лотерей;
- налоговая база по доходам по операциям с ценными бумагами и по операциям с производными финансовыми инструментами;
- налоговая база по операциям РЕПО, объектом которых являются ценные бумаги;
- налоговая база по операциям займа ценными бумагами;
- налоговая база по доходам, полученным участниками инвестиционного товарищества;
- налоговая база по операциям с ценными бумагами и по операциям с производными финансовыми инструментами, учитываемыми на индивидуальном инвестиционном счете;
- налоговая база по доходам в виде сумм прибыли контролируемой иностранной компании;
- налоговая база по иным доходам, в отношении которых применяется налоговая ставка, предусмотренная пунктом 1 статьи 224 настоящего Кодекса (основная налоговая база).

Если на дату фактического получения дохода совокупность налоговых баз, исчисленная нарастающим итогом с начала года, не превышает 5 млн рублей, то налог рассчитывается по ставке 13%. В случае превышения совокупности налоговых баз 5 млн рублей ставка составит 650 тысяч рублей плюс 15% от суммы, превышающей 5 млн рублей.

При этом при расчете основной налоговой базы применяются налоговые вычеты, установленные статьями 218-221 Налогового кодекса (пункт 3 статьи 210, пункт 1 статьи 224, пункт 3 статьи 226 Налогового кодекса).

При определении налоговым агентом суммы НДФЛ по доходам от долевого участия в расчет совокупности налоговых баз не включаются налоговые базы, указанные в подпунктах 2-9 пункта 2.1 статьи 210 Налогового кодекса (пункт 3 статьи 214 Налогового кодекса). Значит, в целях исчисления НДФЛ с доходов от долевого участия совокупностью налоговых баз является только база по этим доходам.

Доход от долевого участия в виде дивидендов облагается по ставке 13%, если сумма указанной налоговой базы за год не превышает 5 млн. рублей. Если сумма превысит 5 млн рублей, налог составит 650 тысяч рублей плюс 15% от превышения (пункт 1 статьи 224 Налогового кодекса).

### **Ставка НДФЛ с дивидендов**

В письме Минфина от 14.02.2024 № 03-04-05/12838 сказано, что налоговый агент считает НДФЛ с дивидендов отдельно по каждому налогоплательщику применительно к каждой выплате таких доходов.

Порядок расчета НДФЛ по дивидендам описан в п. 3 ст. 214 НК РФ. При этом в расчет совокупности налоговых баз при подсчете дохода в виде дивидендов не включаются другие налоговые базы (для целей ставки НДФЛ 15%).

### **Проблемы применения ставки НДФЛ 15% в 2023 и 2024 годах**

В письме Минфина от 14.02.2024 № 03-04-05/12838 не освещен вопрос расчета НДФЛ с зарплаты после того, как были выплачены дивиденды. По нормам НК РФ выходит, что НДФЛ с дивидендов надо считать без учета зарплаты, а НДФЛ с зарплаты – с учетом дивидендов. То есть, считать надо отдельно, но вместе. ФНС обещала, что разъяснения по этому поводу будут, как только Минфин выскажет свою позицию. Ранее Минфин планировал внести поправки в НК РФ для внесения определенности по этому вопросу, но их так и не внесли.

### **Реализация применения ставки НДФЛ 15% в продуктах 1С**

С 2024 года в ЗУП 3.1 срабатывал особый порядок расчета НДФЛ, если у работника есть дивиденды. В документе Дивиденды НДФЛ рассчитывается только с суммы дивидендов. А в других документах зарплата суммировалась с дивидендами, и налог мог пересчитываться по ставке 15%.

Проблема проявлялась, если суммарно зарплата и дивиденды составляли более 5 млн. руб. В этом случае после регистрации документа Дивиденды, НДФЛ в других расчетных документах пересчитывался – сторнировался налог по ставке 13% и рассчитывался по повышенной ставке 15%. В результате образовывался:

- излишне удержанный НДФЛ по ставке 13%.
- недоудержанный НДФЛ по ставке 15%.

Такое поведение программы вызывало массу вопросов. Причина проблемы в неоднозначной трактовке НК РФ – Расчет НДФЛ с совокупной налоговой базы с 2024 года.

Сейчас разработчики обсуждают с ФНС этот вопрос, а до его уточнения решено рассчитывать НДФЛ с дивидендов и зарплаты отдельно.

Программы 1С выдают следующее сообщение: *«До появления разъяснений контролирующих органов суммы выплаченных дивидендов временно исключены из общей налоговой базы, в отношении которой применяется налоговая ставка, установленная пунктом 1 или 3.1 статьи 224 НК РФ».*

Чтобы после выплаты дивидендов более 5 млн. руб. налог с других доходов не пересчитывался, разработчики 1С ввели новый алгоритм расчета НДФЛ, который реализовали в ЗУП 3.1.27.170 / 3.1.28.84. Для более ранних версий ЗУП 3.1 выпустили патч EF\_80000479. После его установки налоговые базы по зарплате и дивидендам складываться не будут.

Патч будет подключен автоматически, если в информационной базе включен сервис Интернет-поддержки и в настройках сервиса установлен флажок «Загружать и устанавливая исправления (патчи) автоматически». Если Интернет-поддержка или автозагрузка исправлений не подключена, патч потребует установить вручную.

### **Применение ставки НДФЛ 15% в соответствии с НК РФ**

До 2024 года окончательный расчет НДФЛ с доходов каждого физического лица производила ФНС, складывая весь доход физического лица и рассчитывая окончательную сумму налога. Сумму НДФЛ, которую нужно было доплатить, ФНС направляла физическому лицу в виде налогового уведомления со сроком оплаты до 1 декабря.

Поскольку по НК РФ с 2024 года надо суммировать базы для определения ставки налога, то это:

- увеличит число лиц, с доходов которых НДФЛ будет сразу удерживаться по ставке 15% работодателем;
- уменьшит количество налоговых уведомлений на доплату НДФЛ от ФНС.

Например, если годовой доход получен только от одной организации, то за 2024 год НДФЛ доплачивать не придется.

### Пример.

Иванов с 2022 года работал по трудовому договору в ООО «Мираж». Других налоговых агентов у него не было. За год он получил 2 400 000 руб. зарплаты и 5 600 000 руб. дивидендов. Рассмотрим их налогообложение у работодателя в 2023 и в 2024 годах. Расчеты представлены в таблице.

Доход	Сумма	2023 год		2024 год	
		Ставка НДФЛ	Сумма НДФЛ	Ставка НДФЛ	Сумма НДФЛ
1	2	3	4	5	6
Зарплата	2 400 000	13%	312 000	13% 15%	0 360 000
Дивиденды	5 600 000	13% 15%	650 000 90 000	13% 15%	650 000 90 000
Доплата НДФЛ по уведомлению от ФНС до 1 декабря 2023		15%	48 000	- -	- -

Показатели по графе 4 для суммы НДФЛ рассчитаны следующим образом:

#### Для 2023 года:

$$2\,400\,000 * 13\% = 312\,000 \text{ руб.}$$

$$5\,000\,000 * 13\% = 650\,000 \text{ руб.}$$

$$600\,000 * 15\% = 90\,000 \text{ руб.}$$

#### Пересчет ФНС

$$5\,000\,000 * 13\% = 650\,000$$

$$2\,400\,000 + 5\,600\,000 - 5\,000\,000 = 3\,000\,000$$

$$3\,000\,000 * 15\% = 450\,000$$

$$\text{К доплате: } 450\,000 - 312\,000 - 90\,000 = 48\,000$$

#### Для 2024 года:

$$5\,000\,000 * 13\% = 650\,000$$

$$600\,000 * 15\% = 90\,000 \text{ руб.}$$

$$2\,400\,000 * 15\% = 360\,000 \text{ руб.}$$

Налоговый агент рассчитывает НДФЛ, исходя из дохода, который получило физлицо только у него. Доход, который получен от других организаций и ИП, налоговый агент учитывать не должен.

Поэтому, если годовой доход получен от разных организаций, то за 2024 год НДФЛ доплачивать придется. Окончательный расчет НДФЛ с доходов каждого физического лица производит налоговая инспекция. По окончании года налоговая инспекция складывает суммарный доход физического лица от всех налоговых агентов и рассчитывает окончательную сумму налога.

### Пример.

Иванов в 2024 работал в двух местах: ООО «Альфа» и ООО «Омега». От ООО «Альфа» он получил доход в размере 5 000 000 руб., сумма удержанного и перечисленного налога составила 650 000 руб.

От ООО «Омега» он получил доход в размере 2 500 000 руб. Налог, который уплатили в бюджет — 325 000 руб.

По окончании 2024 года налоговая инспекция произвела перерасчет налога на основании данных расчетов 6-НДФЛ от двух организаций. Сложив сумму дохода, которую Иванов получил в 2024 году, инспекция доначислила ему НДФЛ размере 50 000 руб.:

$$5\,000\,000 + 2\,500\,000 = 7\,500\,000 \text{ руб.}$$

$$\text{налог по ставке 13\% с дохода до 5 млн. руб.} — 650\,000 \text{ руб.}$$

$$\text{налог по ставке 15\% с дохода свыше 5 млн. руб.} — 375\,000 \text{ руб.}$$

$$\text{общая сумма НДФЛ, которую рассчитала ФНС по итогам 2024 года, составляет } 1\,025\,000 \text{ руб.}$$

$$\text{сумма НДФЛ, которую нужно доплатить, составляет: } 50\,000 \text{ руб. } (1\,025\,000 - (650\,000 + 325\,000)).$$

Сумма НДФЛ, которую нужно будет доплатить, ФНС направит физическому лицу в виде налогового уведомления. В этом уведомлении кроме НДФЛ будут указаны имущественные налоги физлица: на транспорт и недвижимость. Срок оплаты — до 1 декабря.

## Примеры расчета НДФЛ по НК РФ в 2024 году

В зависимости от вида дохода, его размера и даты получения у разных налогоплательщиков могут формироваться разные налоговые базы:

- только основная налоговая база;
- только налоговая база в виде дивидендов;
- совокупная налоговая база.

Если у налогоплательщика за весь год формируется только одна база доходов – основная или по дивидендам, то расчет и удержание НДФЛ производится по прежним правилам:

- с величины базы до 5 млн. руб. удерживается НДФЛ по ставке 13% (максимально 650 000 руб.)
- с величины превышения – по ставке 15%.

Но если в налоговом периоде кроме основной налоговой базы появится доход в виде дивидендов, то расчет НДФЛ проводится по совокупности баз. Проще всего такой расчет НДФЛ показать на примерах.

### Пример 1 (дивиденды с начала года)

Чем раньше появится доход в виде дивидендов, тем быстрее начнет применяться ставка НДФЛ 15% с совокупной налоговой базы.

Если дивиденды свыше 5 млн. руб. будут первым доходом в налоговом периоде, то к основной налоговой базе ставка 15% должна применяться сразу. Например, в 2024 году работнику-участнику выплачиваются:

- дивиденды 6 млн. 10.01.2024;
- заработная плата по 50 000 руб. каждые 10 и 25 числа месяца.

Надо определить ставку и сумму НДФЛ, заполнить уведомления и 6-НДФЛ.

#### Решение.

Есть две налоговые базы – дивиденды и основная база.

Для дивидендов совокупной налоговой базой являются сами дивиденды (ст. 214 НК РФ).

Все доходы и НДФЛ считаются нарастающим итогом с начала года.

#### Расчет НДФЛ с базы дивидендов.

ДАТА ВЫПЛАТЫ	СУММА	СОВОКУПНАЯ БАЗА	ИСЧИСЛЕННЫЙ НДФЛ 13%	ИСЧИСЛЕННЫЙ НДФЛ 15%
10.01.2024	6 МЛН.	6 МЛН.	650 000	150 000
ЕСЛИ В 2024 ГОДУ ЕЩЕ БУДУТ ДИВИДЕНДЫ, ТО СТАВКА НДФЛ С НИХ ТОЛЬКО 15%				

#### Расчет НДФЛ с основной налоговой базы

Для основной налоговой базы применяется ставка НДФЛ, размер которой определяется по совокупной налоговой базе (зарплата плюс дивиденды).

ДАТА ВЫПЛАТЫ	СУММА	СОВОКУПНАЯ БАЗА = ЗАРПЛАТА + ДИВИДЕНДЫ	ОСНОВНАЯ БАЗА	ИСЧИС- ЛЕННЫЙ НДФЛ 13%	ИСЧИС- ЛЕННЫЙ НДФЛ 15%
10.01.2024	50 000	6 050 000	50 000	-	7 500
25.01.2024	50 000	6 100 000 (50 000*2+6 000 000)	100 000	-	15 000
10.02.2024	50 000	6 150 000 (50 000*3+6 000 000)	150 000	-	22 500
25.02.2024	50 000	6 200 000 (50 000 *4 + 6 000 000)	200 000	-	30 000
10.03.2024	50 000	6 250 000 (50 000 *5 + 6 000 000)	250 000	-	37 500
25.03.2024	50 000	6 300 000 (50 000*6 + 6 000 000)	300 000	-	45 000
И так далее....					

#### Удержание НДФЛ при выплате дивидендов

ДАТА ВЫПЛАТЫ	ИСЧИСЛЕННЫЙ НДФЛ 13%	УДЕРЖАННЫЙ НДФЛ 13%	ИСЧИСЛЕННЫЙ НДФЛ 15%	УДЕРЖАННЫЙ НДФЛ 15%
10.01.2024	650 000	650 000	150 000	150 000



**Удержание НДФЛ при выплате зарплаты**

ДАТА ВЫПЛАТЫ	ИСЧИСЛЕННЫЙ НДФЛ 15%	УДЕРЖАННЫЙ НДФЛ 15%
10.01.2024	7 500	7 500
25.01.2024	15 000	7 500
10.02.2024	22 500	7 500
25.02.2024	30 000	7 500
10.03.2024	37 500	7 500
25.03.2024	45 000	7 500

**Заполнение уведомлений по НДФЛ**

№ п/п	КРАЙНИЙ СРОК ПОДАЧИ УВЕДОМЛЕНИЯ	ПЕРИОД УДЕРЖАНИЯ НДФЛ	ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД	КБК НДФЛ	СУММА НДФЛ
1	25. 01.2024	С 01.01.24 ПО 22.01.24	21/01	182 1 01 02130 01 1000 110 182 1 01 02140 01 1000 110 182 1 01 02080 01 1000 110	650 000 150 000 7 500
2	05.02.2024	С 23.01.24 ПО 31.01.24	21/11	182 1 01 02080 01 1000 110	7 500
3	26.02.2024	С 01.02.24 ПО 22.02.24	21/02	182 1 01 02080 01 1000 110	7 500
4	04.03.2024	С 23.02.24 ПО 29.02.24	21/12	182 1 01 02080 01 1000 110	7 500
5	25.03.2024	С 01.03.24 ПО 22.03.24	21/03	182 1 01 02080 01 1000 110	7 500
6	03.04.2024	С 23.03.24 ПО 31.03.24	21/13	182 1 01 02080 01 1000 110	7 500

**Расчет 6-НДФЛ за первый квартал 2024 года****Раздел 1 Сведения об обязательствах налогового агента**

Строка 010 – 182 1 01 02080 01 1000 110- КБК по налогу 15% з/п.

Строка 020 – 45000

Строка 021 – 7 500

Строка 022 – 7 500

Строка 023 – 7 500

Строка 024 – 7 500

Строка 025 – 7 500

Строка 026 – 7 500

Строка 030 – 0

Строка 031 – 0

Строка 032 – 0

Строка 033 – 0

Строка 034 – 0

Строка 035 – 0

Строка 036 – 0

**Раздел 1 Сведения об обязательствах налогового агента**

Строка 010 – 182 1 01 02130 01 1000 110 - КБК по налогу 13% див.

Строка 020 – 650 000

Строка 021 – 650 000

Строка 022 – 0

Строка 023 – 0

Строка 024 – 0

Строка 025 – 0

Строка 026 – 0

Строка 030 – 0

Строка 031 – 0

Строка 032 – 0  
 Строка 033 – 0  
 Строка 034 – 0  
 Строка 035 – 0  
 Строка 036 – 0

**Раздел 1 Сведения об обязательствах налогового агента**

Строка 010 – 182 1 01 02140 01 1000 110 - КБК по налогу 15% див.  
 Строка 020 – 150 000  
 Строка 021 – 150 000  
 Строка 022 – 0  
 Строка 023 – 0  
 Строка 024 – 0  
 Строка 025 – 0  
 Строка 026 – 0  
 Строка 030 – 0  
 Строка 031 – 0  
 Строка 032 – 0  
 Строка 033 – 0  
 Строка 034 – 0  
 Строка 035 – 0  
 Строка 036 – 0

**Раздел 2 Расчет исчисленных и удержанных сумм НДФЛ**

Строка	Заполнение
100	15
105	182 1 01 02080 01 1000 110
110	1
120	300 000
130	0
131	300 000
140	45 000
160	45 000
161	7 500
162	7 500
163	7 500
164	7 500
165	7 500
166	7 500
190	0
191	0
192	0
193	0
194	0
195	0
196	0

Строка	Заполнение
100	13
105	182 1 01 02130 01 1000 110
110	1
120	5 000 000
130	0
131	5 000 000
140	650 000
160	650 000
161	650 000
162	0
163	0

164	0
165	0
166	0
190	0
191	0
192	0
193	0
194	0
195	0
196	0

Строка	Заполнение
100	15
105	182 1 01 02140 01 1000 110
110	1
120	1 000 000
130	0
131	1 000 000
140	150 000
160	150 000
161	150 000
162	0
163	0
164	0
165	0
166	0
190	0
191	0
192	0
193	0
194	0
195	0
196	0

### Пример 2 (дивиденды не с начала года)

В 2024 году работнику-участнику выплачиваются:

- дивиденды (1 млн. 15.01.2024, 2 млн. 15.02.2024 и 3 млн. 15.03.2024)
- заработная плата по 50 000 руб. каждые 10 и 25 числа месяца.

Надо определить ставку и сумму НДФЛ, заполнить уведомления и 6-НДФЛ.

#### Решение.

Есть две налоговые базы – дивиденды и основная база.

Для дивидендов совокупной налоговой базой являются сами дивиденды (ст. 214 НК РФ).

Все доходы и НДФЛ считаются нарастающим итогом с начала года.

#### Расчет НДФЛ с базы дивидендов

ДАТА ВЫПЛАТЫ	СУММА	СОВОКУПНАЯ БАЗА	ИСЧИСЛЕННЫЙ НДФЛ 13%	ИСЧИСЛЕННЫЙ НДФЛ 15%
15.01.2024	1 МЛН.	1 МЛН.	130 000	-
15.02.2024	2 МЛН.	3 МЛН.	390 000	-
15.03.2024	3 МЛН.	6 МЛН.	650 000	150 000
ЕСЛИ В 2024 ГОДУ ЕЩЕ БУДУТ ДИВИДЕНДЫ, ТО СТАВКА НДФЛ С НИХ ТОЛЬКО 15%				

#### Расчет НДФЛ с основной налоговой базы

Для основной налоговой базы применяется ставка НДФЛ, размер которой определяется по совокупной налоговой базе (зарплата плюс дивиденды).

ДАТА ВЫПЛАТЫ	СУММА	СОВОКУПНАЯ БАЗА = ЗАРПЛАТА + ДИВИДЕНДЫ	ОСНОВНАЯ БАЗА	ИСЧИС- ЛЕННЫЙ НДФЛ 13%	ИСЧИС- ЛЕННЫЙ НДФЛ 15%
10.01.2024	50 000	50 000	50 000	6 500	-
25.01.2024	50 000	1 100 000 (50 000+50 000+1 000 000)	100 000	13 000	-
10.02.2024	50 000	1 150 000 (50 000*3+1 000 000)	150 000	19 500	-
25.02.2024	50 000	3 200 000 (50 000 *4 + 3 000 000)	200 000	26 000	-
10.03.2024	50 000	3 250 000 (50 000 *5 + 3 000 000)	250 000	32 500	-
25.03.2024	50 000	6 300 000 (50 000*6 + 6 000 000)	300 000	-	45 000
НА 25.03.2024 ЕСТЬ ПРЕВЫШЕНИЕ ПРЕДЕЛА СОВОКУПНОЙ НАЛОГОВОЙ БАЗЫ НА СУММУ 1 300 000 (6 000 000 + 250 000 – 5 000 000). ЭТО ЗНАЧИТ, ЧТО С ЭТОЙ ДАТЫ К ОСНОВНОЙ НАЛОГОВОЙ БАЗЕ ДОЛЖНА ПРИМЕНЯТЬСЯ СТАВКА НДФЛ=15%. УДЕРЖАНИЕ НДФЛ ПО СТАВКЕ 15% ДОЛЖНО ПРОИЗВОДИТЬСЯ С ЗАЧЕТОМ НДФЛ, КОТОРЫЙ БЫЛ УДЕРЖАН С НАЧАЛА ГОДА ПО СТАВКЕ 13%.					
10.04.2024	50 000	6 350 000	350 000	-	52 500
25.04.2024	50 000	6 400 000	400 000	-	60 000
10.05.2024	50 000	6 450 000	450 000	-	67 500
25.05.2024	50 000	6 500 000	500 000	-	75 000
и так далее....					

**Удержание НДФЛ при выплате дивидендов**

ДАТА ВЫПЛАТЫ	ИСЧИСЛЕННЫЙ НДФЛ 13%	УДЕРЖАННЫЙ НДФЛ 13%	ИСЧИСЛЕННЫЙ НДФЛ 15%	УДЕРЖАННЫЙ НДФЛ 15%
15.01.2024	130 000	130 000	-	-
15.02.2024	390 000	260 000 (390 000 -130 000)	-	-
15.03.2024	650 000	260 000 (650 000 -390 000)	150 000	150 000

**Удержание и зачет (возврат) НДФЛ при выплате зарплаты**

ДАТА ВЫПЛАТЫ	ИСЧИС. НДФЛ 13%	УДЕРЖ. НДФЛ 13%	ЗАЧЕТ (ВОЗВРАТ) НДФЛ 13%	ИСЧИСЛЕННЫЙ НДФЛ 15%	УДЕРЖАННЫЙ НДФЛ 15%
10.01.2024	6 500	6 500	-	-	-
25.01.2024	13 000	6 500	-	-	-
10.02.2024	19 500	6 500	-	-	-
25.02.2024	26 000	6 500	-	-	-
10.03.2024	32 500	6 500	-	-	-
25.03.2024	-	-	32 500	45 000	12 500
10.04.2024	-	-	-	52 500	7 500

**Заполнение уведомлений по НДФЛ**

№ п/п	КРАЙНИЙ СРОК ПОДАЧИ УВЕДОМЛЕНИЯ	ПЕРИОД УДЕРЖАНИЯ НДФЛ	ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД	КБК НДФЛ	СУММА НДФЛ
1	25. 01.2024	С 01.01.24 ПО 22.01.24	21/01	182 1 01 02130 01 1000 110	130 000
				182 1 01 02010 01 1000 110	6 500
2	05.02.2024	С 23.01.24 ПО 31.01.24	21/11	182 1 01 02010 01 1000 110	6 500
3	26.02.2024	С 01.02.24 ПО 22.02.24	21/02	182 1 01 02130 01 1000 110	260 000
				182 1 01 02010 01 1000 110	6 500
4	04.03.2024	С 23.02.24 ПО 29.02.24	21/12	182 1 01 02010 01 1000 110	6 500
5	25.03.2024	С 01.03.24 ПО 22.03.24	21/03	182 1 01 02130 01 1000 110	260 000
				182 1 01 02140 01 1000 110	150 000
				182 1 01 02010 01 1000 110	6 500
				182 1 01 02010 01 1000 110	0
				182 1 01 02010 01 1000 110	0
			21/01		
			21/11		

			21/02	182 1 01 02010 01 1000 110	0
			21/12	182 1 01 02010 01 1000 110	0
6	03.04.2024	С 23.03.24 ПО 31.03.24	21/13	182 1 01 02080 01 1000 110	12 500
			21/03	182 1 01 02010 01 1000 110	0
7	25.04.2024	С 01.04.2024 ПО 22.04.24	31/01	182 1 01 02080 01 1000 110	7 500

**Расчет 6-НДФЛ за первый квартал 2024 года****Раздел 1 Сведения об обязательствах налогового агента**

Строка 010 – 182 1 01 02010 01 1000 110 - КБК по налогу 13% з/п.

Строка 020 – 32500

Строка 021 – 6500

Строка 022 – 6500

Строка 023 – 6500

Строка 024 – 6500

Строка 025 – 6500

Строка 026 – 0

Значения строк 020 - 026 не уменьшаются на соответствующие значения строк 030 – 036.

Строка 030 – 32500

Строка 031 – 0

Строка 032 – 0

Строка 033 – 0

Строка 034 – 0

Строка 035 – 32500

Строка 036 – 0

При этом сумма налога, возвращенная с начала года, указанная Строка 030, должна соответствовать сумме значений всех заполненных строк 031 - 036 за все отчетные периоды.

**Раздел 1 Сведения об обязательствах налогового агента**

Строка 010 – 182 1 01 02080 01 1000 110- КБК по налогу 15% з/п.

Строка 020 – 45000

Строка 021 – 0

Строка 022 – 0

Строка 023 – 0

Строка 024 – 0

Строка 025 – 0

Строка 026 – 45000

Строка 030 – 0

Строка 031 – 0

Строка 032 – 0

Строка 033 – 0

Строка 034 – 0

Строка 035 – 0

Строка 036 – 0

**Раздел 1 Сведения об обязательствах налогового агента**

Строка 010 – 182 1 01 02130 01 1000 110 - КБК по налогу 13% див.

Строка 020 – 650 000

Строка 021 – 130 000

Строка 022 – 0

Строка 023 – 260 000

Строка 024 – 0

Строка 025 – 260 000

Строка 026 – 0

Строка 030 – 0

Строка 031 – 0

Строка 032 – 0

Строка 033 – 0

Строка 034 – 0

Строка 035 – 0

Строка 036 – 0

**Раздел 1 Сведения об обязательствах налогового агента**

Строка 010 – 182 1 01 02140 01 1000 110 - КБК по налогу 15% див.

Строка 020 – 150 000

Строка 021 – 0

Строка 022 – 0

Строка 023 – 0

Строка 024 – 0

Строка 025 – 150 000

Строка 026 – 0

Строка 030 – 0

Строка 031 – 0

Строка 032 – 0

Строка 033 – 0

Строка 034 – 0

Строка 035 – 0

Строка 036 – 0

**Раздел 2 Расчет исчисленных и удержанных сумм НДФЛ**

<i>Строка</i>	<i>Заполнение</i>
100	13
105	182 1 01 02010 01 1000 110
110	1
120	0
130	0
131	0
140	0
160	32 500
161	6 500
162	6 500
163	6 500
164	6 500
165	6 500
166	0
190	32 500
191	0
192	0
193	0
194	0
195	0
196	32 500
<i>Строка</i>	<i>Заполнение</i>
100	15
105	182 1 01 02080 01 1000 110
110	1
120	300 000
130	0
131	300 000
140	45 000
160	45 000
161	0
162	0
163	0
164	0
165	0
166	45 000
190	0
191	0

192	0
193	0
194	0
195	0
196	0

Строка	Заполнение
100	13
105	182 1 01 02130 01 1000 110
110	1
120	5 000 000
130	0
131	5 000 000
140	650 000
160	650 000
161	130 000
162	0
163	260 000
164	0
165	260 000
166	0
190	0
191	0
192	0
193	0
194	0
195	0
196	0

Строка	Заполнение
100	15
105	182 1 01 02140 01 1000 110
110	1
120	1 000 000
130	0
131	1 000 000
140	150 000
160	150 000
161	0
162	0
163	0
164	0
165	150 000
166	0
190	0
191	0
192	0
193	0
194	0
195	0
196	0

### Перспективы изменения прогрессивной шкалы НДФЛ

Президент в послании к Федеральному собранию анонсировал переход к более справедливому налогообложению. Один из сценариев предполагает повышение ставки с 13% до 15% для тех, чей годовой совокупный доход равен 1 млн. рублей и выше, а при годовом доходе в пять и более миллионов взимать налог по ставке 20%.

Если изменения утвердят в 2024 году, то взимать НДФЛ по повышенным ставкам могут начать с 2025 года, поскольку Конституция запрещает взимать новые налоги и применять законы, ухудшающие положение налогоплательщиков, в текущем налоговом периоде.

## ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО И СМЕЖНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

### Заключение и изменение трудовых договоров

#### **Можно ли заключать срочные трудовые договоры с сотрудниками на период действия договоров с контрагентами?**

Гражданско-правовой договор, прикрывающий фактические трудовые отношения, неправомерен (ст. ст. 15, 56 ТК РФ).

Ваши заказчики не имеют права требовать от вас заключения договора ГПХ с исполнителями, аргументируя это требование сроками ваших отношений с ними. Договор может быть только трудовым и заключаться на бессрочной основе.

Еще в 2020 году КС РФ запретил заключать срочные трудовые договоры под проекты от заказчиков компании (постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П).

Когда компания завершит проект, она должна предоставить сотруднику другую работу, даже если договор с заказчиком прекратили.

Если это невозможно, действуют стандартные правила ТК РФ: работодатель может отправить работников в простой с соответствующей оплатой или уволить по общим основаниям.

Это тем более актуально в ситуации, когда одни и те же стороны многократно заключают срочные трудовые договоры для работы по одной и той же должности или специальности.

#### **Как изменить обязанности работника, если они предусмотрены трудовым договором?**

Если обязанности работника предусмотрены трудовым договором, то заключайте с работником соглашение о корректировке функционала. То же самое относится к ситуациям, когда должностную инструкцию оформили как непосредственную часть трудового договора. Решение, как оформить документ, работодатель принимает самостоятельно (письмо Роструда от 27.05.2022 № ПГ/13204-6-1).

Если обязанности включили в текст трудового договора, то это усложняет задачу работодателя по корректировке функционала. В этом случае нужно изменить трудовой договор. Сделать это можно только с согласия работника, заключив дополнительное соглашение (ст. 72 ТК РФ).

Таким образом, в случае если обязанности сформулированы в трудовом договоре, работника придется уведомлять о корректировке функционала за два месяца согласно ст. 74 ТК РФ. При этом работодателю придется привести аргументы, подтверждающие, что такая корректировка необходима из-за организационных или технологических причин.

### Работники-инвалиды

#### **Что грозит работодателю за нарушение трудовых прав инвалидов?**

За нарушение трудовых прав инвалидов, как и за нарушение трудовых прав остальных работников, работодателю грозит штраф в размере до 50 000 руб. (ст. 5.27 КоАП). Привлечь к административной ответственности могут компанию, которая:

- не предоставляет сотрудникам с инвалидностью удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- отпуск без сохранения заработной платы до 60 дней в году;
- не сокращает инвалидам первой и второй групп продолжительность рабочего времени.

Нарушением будет также, если работодатель не создал или не выделил рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой или неправомерно отказал инвалиду в приеме на работу в пределах квоты. За это работодателя могут привлечь к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.42 КоАП. Штраф в этом случае должностному лицу грозит в размере от 5000 до 10 000 руб.

Работодатель, который не обеспечивает санитарные нормы для инвалидов, нарушает закон в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия. За это Роспотребнадзор может оштрафовать должностное лицо на сумму от 500 до 1000 руб., а организацию — от 10 000 до 20 000 руб. или приостановить ее деятельность на срок до 90 суток (ст. 6.3 КоАП).

При этом справка об инвалидности к документам, которые сотрудник обязан предъявить работодателю при трудоустройстве, не относится (ст. 65 ТК РФ). Значит, если сотрудник с инвалидностью не сообщит о ней при трудоустройстве, то предоставить ему льготы вы не сможете.

#### **Можно ли работнику-инвалиду, принятому на квотируемое рабочее место установить испытательный срок?**

При заключении трудового договора в рамках квотирования инвалиду может быть установлен испытательный срок с учетом общих ограничений (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).



**Что делать, если с сотрудника в период работы в компании сняли инвалидность?**

Если получили от сотрудника документ о том, что с него сняли инвалидность, составьте в двух экземплярах уведомление о том, что компания больше не будет предоставлять ему льготы по инвалидности. Укажите дату, с которой это произойдет. Получите на уведомлении подпись работника. Один экземпляр с подписью о получении оставьте у себя. Издайте приказ о снятии льгот в произвольной форме. Если в трудовом договоре прописали льготы для инвалида и не указали, что они установлены на срок инвалидности, заключите дополнительное соглашение о сроке окончания действия льгот.

В ситуации, когда приняли инвалида на котируемое рабочее место, уволить его в связи со снятием инвалидности нельзя. Можно предложить ему другую должность (ст. 72 ТК РФ). Но принудительно, без согласия такого работника, перевести его на другую ставку, чтобы принять нового сотрудника с инвалидностью для закрытия квоты, работодатель не вправе. Выход — создать новое рабочее место для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты.

**Раньше работник трудился стандартные 40 часов в неделю. Но потом ему оформили инвалидность II группы, справку на работу он принес. Что после этого должен сделать работодатель в отношении такого сотрудника?**

Сокращенную продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю — устанавливают для всех инвалидов I или II группы. Также этим работникам нужно предоставлять ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Когда сотрудник приносит документы об инвалидности, фиксируйте это событие, чтобы была четко известна дата представления бумаг в компанию.

**Совместители****Могут ли все сотрудники организации, включая руководителя, работать по совместительству?**

Работодатели и граждане могут заключать трудовые договоры на выполнение работ по совместительству, если и те, и другие на это согласны. Причем граждане могут заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей (ч. 2 ст. 282 ТК РФ). Ограничения устанавливают лишь для отдельных категорий сотрудников. Кроме того, работодателям, когда они принимают на работу совместителей, следует учитывать ограничения на продолжительность работы по совместительству. Таким образом, все сотрудники могут работать в организации по совместительству.

**Может ли компания требовать от сотрудника сообщить о его других местах работы?**

В общем случае не может. Исключение — отдельные категории работников, которым закон устанавливает ограничение или запрет на работу по совместительству. Так, например, руководитель организации не может работать по совместительству у другого работодателя без разрешения уполномоченного органа или собственника юридического лица. А тренеры и спортсмены не могут работать без разрешения работодателя в других организациях на тех же должностях (ч. 1 ст. 276, ч. 1 ст. 348.7 ТК РФ). Кроме того, сотрудников, которые трудятся по основному месту работы во вредных и опасных условиях, нельзя принимать на работу по совместительству с такими же условиями труда. Поэтому при приеме на работу они должны сообщить о такой работе (ч. 5 ст. 282 ТК РФ). Таким образом, в общем случае сотрудник не обязан сообщать работодателю о других местах работы, за исключением отдельных категорий работников, которым закон устанавливает ограничение или запрет на работу по совместительству.

**Можно ли принять на работу по совместительству сотрудника, который будет работать в субботу и воскресенье. По основному месту работы ему установили пятидневную рабочую неделю?**

Да, можно. При совместительстве сотрудник в свободное от основной работы время выполняет другую регулярную оплачиваемую работу по отдельному трудовому договору (ч. 1 ст. 282 ТК РФ). При этом рабочее время совместителя не должно превышать половину нормы рабочего времени за месяц (другой учетный период) соответствующей категории сотрудников (ч. 1 ст. 284 ТК РФ). Указанный подход действует как в отношении внешних, так и в отношении внутренних совместителей.

**Какой оклад указывать в договоре с совместителем?**

В трудовом договоре при приеме на работу по совместительству следует указывать полный размер оклада в соответствии со штатным расписанием. Но дополнительно нужно прописать, что зарплата такому работнику будет начисляться пропорционально отработанному времени. Например, если совместитель работает на полставки 4 часа в день и получает 20 000 руб., его оклад по трудовому договору — 40 000 руб.

**Какой график работы должен быть у внутреннего совместителя?**

Совместитель вправе работать максимум 4 часа, а за учетный период – половину нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории сотрудников. Режим работы совместителя укажите в его трудовом договоре (ч. 2 ст. 57, ст. 100 ТК РФ). График работы сотрудника составлять не обязательно. Если решили составить график, составьте его с учетом ограничений продолжительности рабочего времени совместителя. На условиях совместительства сотрудник вправе работать максимум 4 часа, а за учетный период – половину нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории сотрудников (ч. 1 ст. 284 ТК РФ).

Так, если по основной работе сотрудник работает при стандартном графике – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными, то общая продолжительность рабочего времени сотрудника не превышает 40 часов (ст. 91 ТК РФ). Если норма рабочего времени по основной работе составляет 40 часов в неделю, то совместитель может работать не более 20 часов в неделю.

Если совместитель работает в нестандартном режиме, учтите все особенности режима рабочего времени в графике работы сотрудника (ч. 1 ст. 100 ТК РФ). Следовательно, в графике работы нужно предусмотреть все особенности:

- в какие дни и какое время совместитель должен приходить на работу и уходить с нее;
- сколько времени по дням недели он должен работать;
- какие дни для него выходные;
- в какое время установлен перерыв для отдыха и питания.

#### **Обязан ли работодатель устанавливать перерыв между основной работой и работой по внутреннему совместительству?**

Нет, не обязан. Закон не обязывает делать перерыв между основной работой и работой по внутреннему совместительству (ст. 284 ТК РФ). Поэтому сотрудник может выполнять работу по внутреннему совместительству сразу после того, как окончил основную работу согласно установленному режиму по договору о совместительстве.

Например, по графику на основном месте сотрудник работает с 9:00 до 18:00. По внутреннему совместительству – с 18:00 до 20:00. То, что нет перерыва между основной работой и работой по внутреннему совместительству, не нарушает закон.

#### **Можно ли установить ненормированный рабочий день директору, который работает по совместительству?**

Нет, нельзя. Продолжительность рабочего времени совместителя, вне зависимости от его должности, не должна превышать 4 часов в день (ст. 60.1, 282, 284 ТК РФ). Ненормированный рабочий день – особый режим работы, когда отдельные сотрудники привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Поскольку рабочее время совместителя ограничено законом, директору нельзя установить режим ненормированного рабочего дня.

#### **Можно ли совместителю выплачивать зарплату один раз в месяц?**

Нет, нельзя. Зарплату необходимо выплачивать не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами трудового распорядка организации, коллективным или трудовым договором (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). Закон не предусматривает исключений из установленного правила, в том числе для совместителей. Таким образом, совместителям нельзя выплачивать зарплату один раз в месяц, даже если сотрудники согласны на такой порядок выплаты. В случае нарушения указанной нормы работодатель может быть привлечен к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП).

#### **Можно ли принять сотрудника по совместительству с режимом работы два через два и 11-часовой рабочей сменой?**

Нет, нельзя. Совместители могут работать не более четырех часов в день, а за учетный период не более половины нормы рабочего времени для соответствующей категории работников (ч. 1 ст. 284 ТК РФ). При режиме работы два дня через два и 11-часовой рабочей смены совместитель будет превышать половину нормы рабочего времени, поэтому такой график установить нельзя.

#### **Может ли работать по совместительству сотрудник в отпуске по основному месту работы?**

Нет, не может. Ежегодный отпуск совместителю предоставляют одновременно с отпуском по основному месту работы. Поскольку иначе совместитель не сможет полноценно отдохнуть, так как будет находиться в отпуске только по основному месту работы и продолжит работать по совместительству и наоборот (ч.1 ст. 286 ТК РФ).

**Может ли сотрудник продолжать работу по внутреннему совместительству в вечернее время, если по основной работе его направили на курсы повышения квалификации. Курсы проходят в дневное время в той же местности, где живет и работает сотрудник?**

Да, может. Если сотрудник-совместитель в дневное время обучается на курсах повышения квалификации по основной работе, но при этом имеет фактическую возможность работать по внутреннему совместительству вечером, то работодатель обязан предоставить ему такую работу, а работник обязан ее выполнить в соответствии с условиями договора, который они заключили (абз. 3 ч. 2 ст. 22, абз. 3 ч. 1 ст. 21 ТК РФ). В такой ситуации за рассматриваемый период работодатель обязан, помимо среднего заработка по основной работе, выплатить зарплату (а не средний заработок) по работе по совместительству (абз. 5 ч. 1 ст. 21, ст. 187 ТК РФ). С учетом указанного, если сотрудника направили на курсы по основной работе, это не является основанием, чтобы отменять работу по совместительству, если есть реальная возможность выполнять такую работу. На период, когда сотрудник обучается на курсах, по работе по совместительству можно оформить отпуск за свой счет, но только если на это согласен работодатель (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

**Имеет ли право совместитель на новогодние подарки для детей?**

Законом не предусмотрена обязанность работодателя дарить подарки детям работников к Новому году. Передача работникам детских новогодних подарков с гражданско-правовой точки зрения является дарением (п. 1 ст. 572 ГК РФ). Работодатель вправе закрепить обязанность дарить подарки детям работников к Новому году в коллективном договоре или локальном акте (ст. 8, 40 ТК РФ). При этом он не вправе ограничить распространение данного условия только на основных работников компании. Гарантии и компенсации, которые предусмотрены коллективным договором или локальными актами, предоставляются совместителям в полном объеме (ч. 2 ст. 287 ТК РФ). И даже если включить в коллективный договор и локальные акты условие о том, что новогодние подарки предоставляются только основным работникам, такое условие применяться не будет (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Таким образом, работодатель не вправе ограничить права сотрудников-совместителей на новогодние подарки их детям, если такие подарки предусмотрены для детей основных сотрудников.

**Можно ли принять сотрудника на работу по совместительству с вредными условиями труда, если по совместительству вредность определяется физическим фактором, а по основной работе – химическим?**

Нет, нельзя. Сотрудник не может работать по совместительству, если его основная работа и работа по совместительству относятся к работам в опасных (вредных) условиях труда (ч. 5 ст. 282 ТК РФ). При этом не имеет значения, какого именно рода фактор (физический, химический, биологический либо их комбинация) делает условия работы вредными или опасными. Следовательно, принимать сотрудника на работу по совместительству с вредными условиями труда по физическому фактору, если его основная работа связана с вредными условиями труда по химическому фактору, недопустимо.

**Может ли действующий военнослужащий работать по совместительству?**

Нет, не может, за исключением случаев, если он занимается научной, педагогической или иной творческой деятельностью.

В общем случае военнослужащие реализуют свое право на труд через военную службу (п. 1 ст. 10 Закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ). Заниматься другой деятельностью, которая приносит доход, по трудовому или гражданско-правовому договору во время прохождения службы им нельзя (п. 7 ст. 10 Закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ). Это относится и к внеслужебному времени (отпуска, выходные и т. п.). Поэтому военнослужащие не могут работать, в том числе и по совместительству (ст. 11, 23 Закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ). Исключение составляет педагогическая, научная или иная творческая деятельность, например работа преподавателем, научным сотрудником и т. д., при условии, что:

- деятельность не мешает исполнять обязанности военной службы;
- оплачивают такую работу из российских источников выплат, а не иностранных, если иное не предусматривает международное законодательство.

**Может ли сотрудник работать по совместительству во время обеденного перерыва?**

Да, может. Время обеденного перерыва не входит в рабочее время сотрудника и не подлежит оплате (ст. 91, ч. 1 ст. 108 ТК РФ). Поэтому это не рабочее время, а время отдыха (ст. 107 ТК РФ). В обед сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать это время по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). В том числе он может работать по совместительству в той же или сторонней организации.

**У работника сменный график работы сутки через трое, по 24 ч основная работа. Можно его принять внутреннее совместительство 0,25 ставки слесаря? И как табелировать в таблице время?**

Внутреннее совместительство возможно только у работодателя, с которым сотрудник подписал основной трудовой договор. При этом работа в одной и той же компании при внутреннем совместительстве осуществляется на основании второго трудового договора, который существует параллельно с основным трудовым договором.

Трудовой договор с внутренним совместителем в целом оформляют так же, как и обычно.

В трудовой договор с совместителем нужно включить все сведения и условия из ч. 1, 2 ст. 57 ТК РФ. В частности, место работы, условия оплаты труда, условия труда на рабочем месте, условие о сроке трудового договора и основание срочности, если заключается срочный трудовой договор.

При составлении договора необходимо учитывать следующие особенности. Нужно обязательно указать, что работа осуществляется по совместительству, а еще подробно прописать режим рабочего времени, если у совместителя он отличается от предусмотренного в правилах внутреннего трудового распорядка.

С совместителем трудовой договор можно заключить как на неопределенный, так и на определенный срок. При заключении срочного трудового договора, следует включить информацию о сроке его действия и основании срочности.

Договор составляют в двух экземплярах. Каждый из них должен быть подписан обеими сторонами. Сотрудник должен расписаться на экземпляре работодателя в подтверждение того, что получил свой экземпляр договора.

Продолжительность рабочего времени внутреннего совместителя должна быть ограничена:

- в день (смену) — не более четырех часов;
- в месяц (иной учетный период) — не более половины нормы работника за этот период.

Эти ограничения не применяются, если (ч. 2, 4 ст. 73, ч. 2 ст. 142, ст. 284 ТК РФ), если совместитель свободен от работы по основному месту работы. Например, у него выходной. Тогда он может трудиться по совместительству полный рабочий день (смену), но в месяц (другой учетный период) — все равно не больше половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников;

Работодатель в общем порядке ведет учет времени, отработанного внутренним совместителем. В таблице учета рабочего времени сведения об отработанном времени по каждой должности отражаются отдельно.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется лицам, выполняющим работу по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ). Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

**Режим труда и отдыха****Работник написал заявление о переводе его на режим неполного рабочего дня. Как быстро работодатель должен принять решение по такому заявлению?**

Перечень лиц, которым работодатель не вправе отказать в переводе на неполное рабочее время, приведен в ст. 93 ТК РФ. Неполная рабочая неделя или неполный рабочий день по инициативе работника в обязательном порядке устанавливается:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет (ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет);
- лицам, обеспечивающим уход за больным членом семьи при наличии соответствующего медицинского заключения.

При этом срок подачи работником заявления о переводе на неполный рабочий день законодательством не установлен.

По мнению Роструда, работодатель должен рассмотреть такое заявление до даты, с которой сотрудник просит перевести его на работу в режиме неполного рабочего времени (письмо Роструда от 08.02.2024 № ПГ/01008-6-1).

**Должен ли сотрудник выходить на работу в 00:00 часов (при ночной смене) если последний день ежегодного отпуска выпал на начало ночной смены предыдущего дня?**

Согласно ст. 103 ТК РФ при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, который доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

Отпуск, как и болезнь исчисляется в календарных днях. Соответственно, в смену, частично приходящуюся на последний день отпуска или болезни работника, он не должен выходить на работу. Законом не предусмотрена обязанность работника в подобной ситуации приступить к работе с середины своей смены. При этом последний день отпуска, на который приходится первая часть смены, нужно отмечать в таблице как отпуск, а следующий день (на который приходится вторая часть смены) – как выходной день по графику. Аналогично с периодом болезни: последний день болезни кодом «Б», а следующий день – выходной.

Таким образом, для указанного работника очередной рабочей сменой будет являться следующая полная смена после смены, частично приходящейся на последний день отпуска или болезни. Такие же комментарии дает Роструд в своих частных разъяснениях.

Поскольку данная ситуация напрямую законом не урегулирована, в целях недопущения нарушения дисциплины, которое может негативно отразиться как для самого работника, так и для работодателя, то рекомендуется подробно прописать данную ситуацию в локальном нормативном акте (например, в Правилах внутреннего трудового распорядка), с которым сотрудников нужно ознакомить под подпись.

#### **Сотрудники во время работы обязаны носить спецодежду. Вправе ли они тратить рабочее время на то, чтобы переодеться?**

Если смена одежды — обязательное условие для работы и это предусмотрено принятыми в компании требованиями охраны труда, то время на переодевание следует отнести к рабочему и оплатить. В этом случае переодевание в спецодежду можно считать подготовкой к работе, без которой сотрудник не сможет выполнять должностные обязанности (ч. 2 ст. 21, ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

#### **Вправе ли сотрудник принять душ после грязной работы до окончания рабочего дня?**

Время, которое сотрудник тратит на гигиенические процедуры, обычно не считают рабочим. Но все зависит от правил внутреннего распорядка компании. Если обязательный прием душа закреплен в локальном акте или трудовом договоре, то включайте этот процесс в рабочее время. Когда же прием душа официально сотрудникам не положен, они должны приводить себя в порядок уже после окончания работы.

#### **Директор заметил, что сотрудники часто отвлекаются на личные звонки, и запретил использовать смартфоны во время работы. Законно ли это?**

Да, такой запрет допустим при условии, что его закрепили в локальном документе.

Если сотрудник, ознакомленный с запретом под подпись, нарушит эти правила, его можно привлечь к дисциплинарной ответственности. Например, сделать замечание или объявить выговор.

#### **Компания запустила автобус, который ежедневно собирает сотрудников по городу и везет на предприятие. Можно ли время на дорогу считать рабочим?**

По общему правилу время на дорогу, даже если сотрудники ездят на служебном транспорте, не относят к рабочему и не оплачивают (ст. 91 ТК РФ). Но компания вправе закрепить обратное в локальных документах.

#### **Можно ли работнику спать во время обеденного перерыва?**

Да, если это не нарушает внутренние правила компании. В обеденный перерыв работник имеет право заниматься чем угодно, в том числе спать. Он свободен от трудовых обязанностей и может использовать перерыв по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Однако если работник проводит это время на территории компании, он должен соблюдать требования локальных документов и правила охраны труда (ч. 2 ст. 21 ТК РФ). Например, если работник трудится у опасного станка или другого агрегата, он должен соблюдать технику безопасности даже в обеденный перерыв.

#### **Работник работает с 06.00 по 13.45. Можно ли установить обед в данном случае с 13.00-13.45, т.е. в конце рабочего дня?**

Статья 108 ТК РФ устанавливает, что в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

ТК РФ не устанавливает, через какой период времени после начала работы должен предоставляться перерыв для отдыха и питания. Однако указанный перерыв должен прерывать рабочий день, то есть по-

сле такого перерыва работник должен продолжать работать. Перерыв для отдыха и питания не может быть предоставлен в начале или в конце рабочего дня.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

**Сотрудник работает на улице и в холодное время постоянно заходит погреться в помещение, где расположена компания. Оплачивать ли такие перерывы?**

Да, если необходимость перерыва на обогрев закреплена в правилах внутреннего трудового распорядка, технологических документах компании, санитарных или других правилах (ст. 109 ТК РФ). В этих случаях время перерывов на обогрев включайте в рабочее и оплачивайте. При этом работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников (ч. 2 ст. 109 ТК РФ). Отмечать такие перерывы в таблице учета рабочего времени не нужно (письмо Роструда от 12.07.2022 № ПГ/16860-6-1).

**Сотрудник потратил несколько часов на настройку своего компьютера для работы. Входит ли это время в рабочее?**

Да, поскольку во время такой настройки работник фактически несвободен от исполнения трудовых обязанностей (ст. 106 ТК РФ). Время, необходимое для подготовки к работе, обладает всеми признаками рабочего (ч. 1 т. 91 ТК РФ). Более того, без этой подготовки зачастую невозможно выполнять должностные обязанности (абз. 6 ч. 2 ст. 21, абз. 4 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

**Можно ли требовать, чтобы сотрудники приходили в офис за 15 минут до начала рабочего дня?**

Да, если сами сотрудники не против. Но тогда эти 15 дополнительных минут придется включить в рабочее время и оплатить (ч. 6 ст. 209 ТК РФ). А вот заставлять работников приходить на работу раньше или задерживаться за счет личного времени работодатель не вправе. Кроме того, если компания будет требовать прийти значительно раньше, например за час до начала рабочего дня, то это время придется учитывать и оплачивать сотруднику как сверхурочную работу (ст. 97 ТК РФ).

**На новой работе у работника установлен 12-часовой рабочий день. Сколько должен длиться обеденный перерыв при такой большой продолжительности рабочего дня?**

Продолжительность обеденного перерыва по норме ТК составляет от 30 минут до 2 часов и никак не зависит от продолжительности рабочего дня. Но для тех, кто работает менее 4 часов в день, обед можно не устанавливать.

Конкретную продолжительность обеденного перерыва — от 30 минут до 2 часов — работодатель прописывает в своих локальных актах (письмо Минтруда от 29.02.2024 № 14-6/ООГ-1156).

Если характер работы такой, что перерыв для питания и отдых невозможен, сотрудники могут пообедать и отдохнуть в рабочее время.

## **МРОТ**

**Может ли заработная плата работников-иностранцев быть ниже МРОТ?**

Нет, не может. Положения трудового законодательства о выплате зарплаты не ниже МРОТ распространяются и на сотрудников-иностранцев (ст. 11 ТК РФ). Кроме этого, по закону принимающая сторона обязана обеспечить иностранного работника зарплатой в размере не меньше МРОТ (п. 3 постановления Правительства от 24.03.2003 № 167).

**Головная компания зарегистрирована в одном субъекте РФ, работники трудятся в филиале в другом субъекте. На какой МРОТ ориентироваться при установлении зарплаты работникам филиала компании?**

Установите работникам филиала зарплату с учетом МРОТ, принятого в субъекте, где фактически расположены рабочие места сотрудников филиала.

**Может ли оклад работника быть ниже МРОТ?**

Да, может. Ведь зарплата работника, кроме оклада, может состоять из компенсационных выплат, надбавок и стимулирующих выплат (ст. 129 ТК РФ). Но включать в зарплату для сравнения с МРОТ нужно только те выплаты, которые являются ее составной частью, предусмотрены системой оплаты труда компании и установлены за работу в нормальных условиях труда. Если выплата не является частью зарплаты или установлена в связи с отклонениями от нормальных условий работы, ее сумму не включайте в зарплату для сравнения с МРОТ.

## Медосмотры

Прошу пояснить, необходимо ли проходить медосмотр работникам торговли не связанным с пищевыми продуктами, по пункту 23 раздела 6 (Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций) приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников». Очень много различных мнений и толкований этого пункта.

Все работники торговли без исключения обязаны проходить обязательные медицинские осмотры в соответствии с ч. 2 ст. 213 ТК РФ, а также в соответствии с п. 20 раздела III Приложения № 1 к Приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

В соответствии с абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Согласно ч. 1 ст. 213 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч. 4 ст. 213 ТК РФ).

В соответствии с абз. 6 ч. 1 ст. 214 ТК РФ работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Пунктом 20 Приложения № 1 к Приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н установлено, что периодические медицинские осмотры проходят работники:

- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта;
- организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;
- выполняющие работы, предусмотренные приложением к Порядку.

## Командировки

Наши сотрудники, поедут в длительную командировку (месяц и более) в Казахстан. Сейчас готовимся арендовать квартиры для наших сотрудников, которые будут в длительной командировке в Казахстане. Арендодатели готовы заключать договоры только с физлицами и принимать оплату наличными. Для компенсации расходов на аренду нашим сотрудникам достаточно будет скана договора аренды? Может быть, есть еще какие-то детали, которые необходимо учесть для выплаты компенсации арендной платы? У нашего сотрудника по данной компенсации не возникают НДФЛ и страховые взносы (т.к. это командировочные расходы)? Возникает ли у нас какая-то обязанность по налогам перед арендодателем-казахом?

Согласно ч. 2 ст. 168 ТК РФ порядок возмещения командировочных расходов (в том числе и по оплате жилого помещения) устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом организации. Также в колдоговоре прописывается должен ли работник проживать обязательно в гостинице или вправе снять себе квартиру, а также какие документы о найме жилого помещения должен предоставить по возвращении из командировки

НК РФ не содержит требований к документу, который должен представляться налогоплательщиком в подтверждение расходов по найму жилого помещения. В таком случае подтвердить расходы на наем жилья можно документами в произвольной форме (абз. 4 п. 1 ст. 252 НК РФ, письмо Минфина от 15.01.2016 № 03-03-07/803).

Если работник решил остановиться у частного лица во время командировки, то он должен заключить письменный договор, в котором указывают:

- личные данные обоих участников с реквизитами паспортов.
- предмет договора – найм квартиры.
- адрес жилого помещения, его определяющие характеристики.
- права и обязанности (стандартные).
- стоимость.
- срок действия.
- дата оформления.
- подписи сторон.

Также желательно потребовать у владельца квартиры документ о праве собственности и выписку из управляющей компании, где будут указаны сведения о зарегистрированных лицах. Как правило, с этим проблем не возникает, ведь собственник жилья нередко сталкивается с такими просьбами.

Оплачивать наем квадратных метров лучше всего наличными под расписку владельца. Такой документ не только подтвердит расходы для бухгалтерии, но и будет принят в налоговой инспекции.

Написать расписку должен наймодатель, указав:

- свои данные с реквизитами паспорта и адресом прописки.
- получил от... Указывают те же данные нанимателя.
- сумма.
- за что получил деньги.
- дата и подписи обоих участников.
- документы для бухгалтерии

В бухгалтерию предоставляют всего 3 документа:

- приказ директора о направлении со служебным заданием в такой-то населенный пункт;
- договор найма жилья;
- расписка о получении денег от наймодателя.

В п. 3 ст. 217 НК РФ говорится о том, что ни страховые взносы, ни НДФЛ не взыскиваются с расходов на наем жилья работником в командировке, которые были возмещены работодателем, если суммы не превышают установленных норм:

- командировка в населенный пункт на территории РФ – не более 700 рублей за сутки.
- проживание за границей – не более 2500 рублей за сутки.

В отношении дохода казаха у вас обязательств нет. Свои налоги он платит сам.

**Если работник остается в месте командирования на выходные или нерабочие праздничные дни (или выезжает к месту командировки в выходной или нерабочие праздничный день) по согласованию с руководителем, оплата проезда не облагается НДФЛ. Стоимость билета облагается страховыми взносами?**

В письме Минфина от 14.02.2022 № 03-04-06/9883 сказано, что если дата начала командировки в командировочном приказе позже даты отправления поезда или вылета самолета в билете, с оплаты проезда работника к месту командировки нужно начислить страховые взносы и удержать НДФЛ.

По мнению Минфина, оплата такого досрочного проезда уже не считается компенсацией командировочных расходов и облагается взносами как выплата в рамках трудовых отношений.

То же относится к ситуации, когда работник вернулся из командировки позже срока ее окончания, указанной в приказе.

**Организация сегодня заключила трудовой договор с работником, согласно которому тот приступает к работе с завтрашнего дня. Завтра же в связи с производственной необходимостью он направляется в служебную командировку. Можем ли мы сегодня выплатить ему подотчетные денежные средства для оплаты командировочных расходов?**



Наличие трудового договора и приказа о приеме на работу еще не говорит о том, что соискатель уже является вашим полноправным работником. Физлицо официально становится таковым лишь со дня, когда приступает к исполнению своих трудовых обязанностей. Именно эта дата указывается как дата приема на работу в сведениях о трудовой деятельности (в трудовой книжке, если она ведется) и в приказе о приеме на работу.

Согласно трудовому договору, заключенному в вашем случае, дата выхода на работу — завтра. Получается, что до наступления этого дня потенциальный работник является для вас фактически посторонним лицом. А согласно действующему законодательству лицам, не являющимся работниками организации, деньги под отчет выдавать нельзя. Если этот запрет проигнорировать, в будущем налоговики могут снять расходы и доначислить НДФЛ, не говоря уже о пених и штрафе.

В сложившихся обстоятельствах можно заключить с работником допсоглашение к трудовому договору и указать в нем новую дату выхода на работу — за день до командировки (то есть сегодня). Тогда выплатить аванс на командировку можно будет до начала командировки, как это и полагается в соответствии с п. 10 Положения о служебных командировках.

**У нас сотрудники были в командировке и вернулись в субботу 10.02.24 (билеты предоставили). Нужно ли оплатить в двойном размере этот день? Рассчитывать оплату из среднего заработка или из оклада?**

ТК РФ не устанавливает, как оплатить проезд командированного в его выходной день или в свободное от работы время. В этом случае работник в выходной день не трудился, а ехал в командировку или возвращался из нее. То есть формально он не работал, но и не отдыхал.

В Минтруде на эту тему высказывались дважды.

Позиция в 2017 году. По мнению Минтруда, если работник уехал в командировку или вернулся из нее в нерабочий день, этот день нужно оплатить как работу в выходной (письмо от 13.10.2017 № 14-2/В-921). Есть судебные решения, которые подтверждают подход чиновников (апелляционные определения Иркутского областного суда от 16.07.2015 по делу № 33-5998/2015, Орловского областного суда от 27.08.2015 по делу № 33-1791/2015, Верховного суда Республики Коми от 26.06.2017 по делу № 33-3889/2017). Таким образом, день вылета, например в воскресенье, по письму Минтруда от 13.10.2017 № 14-2/В-921 нужно оплатить по нормам ст. 153 ТК РФ как минимум в двойном размере.

Мнение в 2018 году. В письме от 05.12.2018 № 14-1/ООГ-9535 Минтруд не дает четкого ответа. Чиновники повторили нормы кодекса о том, что надо сохранять средний заработок за пропущенные из-за командировки рабочие дни. Поскольку закон не устанавливает порядок оплаты времени проезда командированного в выходные, данный вопрос вы вправе урегулировать в локальном нормативном акте, например в положении о командировках. Оптимальный вариант — установить доплату. Она станет стимулом для работника потратить свободное время на проезд в командировку или обратно.

Вы вправе установить любой расчет доплаты:

- в фиксированной сумме;
- в процентах от оклада;
- в долях от среднего заработка за период командировки;
- пропорционально количеству времени, проведенному в пути в свободное время работника.

## **Иные гарантии и компенсации**

**У сотрудника в трудовом договоре место работы указано Санкт-Петербург. При оформлении разъездного характера работы этому сотруднику он может ездить только по Санкт-Петербургу и Ленинградской области? Или другие регионы он тоже может посещать?**

Действующее трудовое законодательство не раскрывает понятие разъездного характера работы и не содержит прямой нормы, отвечающей на ваш вопрос.

Как правило, под такой работой понимается работа, при которой работник выполняет свои должностные обязанности вне расположения организации, т.е. законодательство прямо не привязывает выполнение работником данной работы к месту нахождения работодателя. При этом существует позиция, что работник в рассматриваемой ситуации обязан выполнять свои обязанности только в пределах места постоянной работы (места нахождения работодателя – г. Санкт-Петербург).

Работодатель вправе самостоятельно определить в трудовом договоре работника регион(ы) (территорию), в пределах которого такая работа осуществляется.

Если в трудовом договоре с работником, которому установлен разъездной режим работы, определен регион (территория), в котором он обязан осуществлять работу в разъездном режиме, по распоряжению работодателя для выполнения служебного поручения в другом регионе или за границей, ему следует оформить командировку в установленном порядке.

**Нужно ли выплатить вознаграждение работникам, трудящимся посменно или по скользящему графику за праздничные дни, если в этот день у него получается выходной согласно графику работ?**

Нерабочие праздничные дни в РФ приведены в ст. 112 ТК РФ. Помимо общегосударственных праздников регионы могут устанавливать собственные нерабочие праздничные дни (п. 7 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ).

Нерабочие праздничные дни могут совпадать с общевыходными днями – с субботой или с воскресеньем. В этом случае Правительство РФ публикует порядок переноса выходных, совпадающих с праздниками, на другие дни. План переноса выходных дней в 2024 году приведен в Постановлении от 10.08.2023 № 1314.

Правило переноса выходного дня при его совпадении с праздничным на следующий за ним рабочий день распространяется и на региональные праздники. При этом необходимо иметь в виду, что переносится именно выходной день, а не праздничный, поскольку последний, как правило, привязан к конкретной дате в отличие от выходного дня. Но даже если праздничный день изначально установлен не на какую-либо дату, а на день недели, являющийся выходным, то перенос этого выходного дня производится на общих основаниях, т.е. на первый рабочий день, следующий за ним.

Рабочие и выходные дни устанавливаются:

- при поденном учете рабочего времени – в производственном календаре 5-ти дневной рабочей недели с двумя выходными днями;
- при работе по скользящему графику - в самом графике работы. При этом речь о выходных днях конкретных сотрудников, а не об общепринятых выходных вообще.

В таблице учета рабочего времени и выходные, и праздничные дни отмечаются одинаково – буквой «В».

В свои выходные дни работники должны отдыхать, а не работать. Поэтому выходные дни не входят в норму рабочего времени и не оплачиваются.

Условия привлечения к работе в выходные дни приведены в ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходные дни всегда производится сверх нормы рабочего времени и оплачивается в двойном размере, поскольку не может быть заранее предусмотрена ни режимом рабочего времени, ни графиком работы (ст. 153 ТК РФ).

При работе по скользящему графику праздничные дни могут совпадать с выходными днями по графику. В этом случае они тоже не подлежат оплате, поскольку являются обычными выходными, установленными графиком работы.

Если же праздничный день является рабочим по графику, то:

- он подлежит оплате в одинарном размере как обычный рабочий день;
- за него полагается доплата в размере 100% по ст. 153 ТК РФ.

Поскольку работа в праздник предусмотрена графиком и входит в норму рабочего времени, то доплата производится автоматически, и отказаться от нее в пользу дополнительного дня отдыха такой работник не может.

Если по графику на праздничный день приходится только часть рабочей смены сотрудника, то в двойном размере оплачиваются лишь часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (с 0 до 24 часов этого дня) (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

**Сотрудник, трудившийся в выходной день, выбрал одинарную оплату и дополнительный день отдыха. Но потом передумал: он хочет отказаться от отгула и получить доплату. Может ли работодатель пойти ему навстречу?**

Специалисты Роструда считают, что поменять условия компенсации за работу в выходной день постфактум можно. То есть в случае, когда изначально выбравший отгул работник передумал и хочет получить деньги, работодателю следует удовлетворить его просьбу и оплатить работу в выходные дни не менее чем в двойном размере.

**Какой вид доплаты можно установить работнику в период нахождения дома (между служебными поездками)? И можно ли отнести данный вид доплаты на затраты по оплате труда? И будет ли он включаться в средний заработок для оплаты отпусков, командировок?**

Порядок выполнения работы разъездного характера не регулируется специальным нормативным правовым актом. У работодателя с учетом специфики его деятельности имеется возможность самостоятельно определять порядок направления работников в служебные поездки согласно правилам, закрепленным в коллективном договоре, локальных актах, трудовых договорах с работниками.

Перечень документов, подтверждающих расходы работника, действующее законодательство не предусматривает. Подтвердить разъездные расходы работник может проездными билетами, квитанциями, чеками на бензин. При возмещении расходов можно использовать два варианта:

1. Возмещение по документам. Работодатель возмещает расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст. 168.1 ТК РФ). Расходы должны быть подтверждены соответствующими документами (кассовые чеки, квитанции, проездные билеты).

2. Установление надбавки за разъездной характер работы. В этом случае работодатель выплачивает фиксированную надбавку за разъездной характер работы в размере, предусмотренном локальными нормативными актами. Размер и порядок выплаты надбавки необходимо включить в трудовой договор (ст. 168.1 ТК РФ).

Других компенсаций при разъездном характере работы, помимо возмещения расходов работника, закон не устанавливает, однако дополнительные надбавки к заработной плате за разъездной характер работы могут быть предусмотрены отдельно коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором с работником.

На работников с подвижным или разъездным характером работы тоже ведется табель. В табеле учета рабочего времени периоды служебных поездок отмечаются как рабочее время. За свою работу они получают заработную плату, а за выходные дни никто ничего никому не доплачивает.

### **Дни по уходу за ребенком-инвалидом**

#### **Если график работы сменный, то как брать выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом?**

Здесь есть два подхода.

Первый приведен в письме Роструда от 09.02.2023 ПГ/00763-6-1: «При суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, увеличенного в 4 раза».

При этом 32 часа в месяц - это 8 часов \* 4 дня. Работодатели, исходя из правила, что работнику положено 32 часа отдыха, высчитывали количество выходных. Например, при продолжительности смены в 10 часов это 3,1 дня. Соответственно, при продолжительности смены 24 часа – это 1,04 дня.

Второй подход СФР — работнику положено 4 дня в месяц, независимо от продолжительности смены. Но оплачиваться будет не более 8 часов в день (п. 18 Правил № 714). Если продолжительность смены меньше 8 часов, то оплата по фактическому рабочему времени.

Работодатель имеет право определить в коллективном договоре или в локальном нормативном акте порядок предоставления дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом, который не ухудшит положение работника по сравнению с действующим законодательством. Например, установить, что независимо от продолжительности смены сотруднику дается 4 рабочих дня. Из них 8 часов оплатит СФР, а остальные часы — работодатель.

### **Доноры**

#### **Какую справку должен принести донор, чтобы получить установленные законом гарантии?**

Справку о сдаче крови медучреждения выдают в произвольной форме (п. 6 Порядка, утв. Приказом Минздрава от 14.09.2020 № 972н). В справке обязательно должны быть: штамп медучреждения, если она не на специальном бланке; подпись врача; печать врача и медучреждения, если есть. Работник может принести работодателю бумажную справку или прислать ее в электронном виде.

Если донор представил электронную форму справки, убедитесь, что в ней, кроме обязательных реквизитов, стоит усиленная квалифицированная электронная подпись медицинского работника. Дополнительный день отдыха за сдачу крови работник может присоединить к ежегодному отпуску или использовать в любое удобное время в течение года со дня, когда сдал кровь.

#### **Как оплатить донорские дни работнику, смена которого длится больше восьми часов?**

Ситуация с донорами, которые работают более восьми часов в смену, спорная. Раньше работнику, который работал в смену более восьми часов, дни отдыха за донорство крови рассчитывали по среднему заработку, исходя из 40-часовой рабочей недели, то есть из восьми часов в день. Однако придерживаться этой позиции теперь рискованно. В последнее время судьи встают на сторону сотрудников, которые требуют, чтобы им оплатили всю смену, если она больше восьми часов (определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.06.2021 № 88-10165/2021, Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.07.2020 № 88-4736/2020). Поэтому безопаснее установить в локальном акте компа-

нии, например в ПВТР, правило, по которому будете оплачивать сотруднику-донору дни отдыха по среднему заработку, исходя из количества часов его работы в смену. То есть, если сотрудник работает по 11 часов в день, по среднему заработку нужно оплатить все 11 часов.

### Гособязанности

**Сотрудника вызывают в суд как свидетеля. Сотруднику за этот день предприятие не оплачивает? Он пишет заявление за свой счет согласно ч.1 ст.128 (отпуск без сохранения заработной платы). Так будет правильно?**

Нет, неправильно.

Работнику, получившему вызов на допрос, следует проинформировать об этом работодателя. Работник может предоставить работодателю копию повестки (если таковая имеется), приложив ее к своему письменному заявлению. Подлинник повестки в любом случае остается на руках у работника, поскольку следователь или лицо, проводящее дознание, должны будут сделать на ней отметку о фактической явке работника на допрос.

В случае отсутствия повестки на момент вызова работник вправе направить работодателю ее копию постфактум, т.е. при возвращении на рабочее место после допроса.

В случае неявки по вызову в суд без уважительных причин свидетель в соответствии с ч. 2 ст. 128 УПК и в порядке, установленном ст. 130 УПК, может быть подвергнут приводу, который осуществляется органами внутренних дел.

По окончании судебного заседания работник должен представить повестку с отметкой суда о дате и времени его пребывания в суде. Она будет доказательством того, что сотрудник отсутствовал на работе по уважительной причине.

Время освобождения сотрудника от работы в связи с вызовом в суд - это гособязанности (ст. 170 ТК РФ), которые в таблице отражаются буквенным кодом «Г» или цифровым кодом «23».

Поскольку вызов в суд — это исполнение государственных обязанностей, то оплатит расходы работника и выплатит средний заработок ему суд. Вам надо будет по просьбе работника только выдать ему справку о среднем заработке.

**Постановлением правительства хотят возложить на администрацию района оплату ежеквартальной стимулирующей выплаты народным дружинникам с почасовой оплатой. Не могу найти нигде нужно ли облагать их выплаты налогами, взносами, нужно ли показывать их в 6-НДФЛ, РСВ если они не в штате и не по договорам ГПХ.**

Органы государственной власти и органы местного самоуправления за счет средств соответствующих бюджетов могут осуществлять материальное стимулирование деятельности народных дружинников (п. 1 ст. 26 Федерального закона от 02.04.2014 № 44-ФЗ).

Если с членами народной дружины не заключены трудовые и гражданско-правовые договоры о выполнении работ (оказании услуг), т. е. граждане не состоят ни в трудовых, ни в иных отношениях с органом местного самоуправления, то сумма материального вознаграждения членам народной дружины, выплачиваемая органом местного самоуправления не облагается страховыми взносами (письмо ФНС от 17.04.2017 № БС-4-11/7269).

Стимулирующие выплаты участникам добровольных народных дружин освобождены от НДФЛ. По данной ситуации имеются соответствующие разъяснения ФНС (письмо ФНС от 03.02.2020 № БС-4-11/1610)

Минфин в письме от 27.01.2020 № 03-04-07/4798 напоминает, что ст. 217 НК РФ освобождает от НДФЛ все виды компенсационных выплат, установленных федеральными, региональными и местными законами, связанных с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей.

При этом закон об участии граждан в охране общественного порядка (от 02.04.2014 № 44-ФЗ) устанавливает, что порядок предоставления народным дружинникам льгот и компенсаций устанавливается законами субъектов РФ. Это означает, что компенсационные выплаты народным дружинникам освобождаются от НДФЛ в том случае, если соответствующие компенсации установлены законодательством РФ либо законодательными актами субъектов РФ.

Кроме того, если органы власти предоставляют народным дружинникам проездные билеты на все виды общественного транспорта городского, пригородного и местного сообщения (кроме такси) для исполнения обязанностей дружинника, то экономической выгоды у таких лиц не возникает.

В случае если компенсационные выплаты народным дружинникам не установлены федеральным или региональным законодательством, то нет оснований для освобождения таких выплат от НДФЛ.

## Отпуска

**Директор издал приказ о том, что с 2024 года в ежегодный отпуск сотрудники ходят по частям, независимо от их желания. Получается, что теперь отгулять отпуск целиком мы не сможем. Законно ли такое решение и как его можно обжаловать?**

Подобное требование необоснованно и нарушает законные права работника. Возможность отгулять отпуск целиком у сотрудника забрать нельзя никакими приказами, актами и прочими внутренними документами компании. Нормы ЛНА, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными ТК РФ, не подлежат применению (ст. 8 ТК РФ).

Работодатель не вправе диктовать сотрудникам, на сколько частей делить ежегодный отпуск и какой продолжительности должны быть эти части (письмо Роструда от 10.01.2024 № ПГ/28100-6-1).

Согласно ст. 125 ТК РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ключевой момент этой нормы - соглашение между сторонами трудового договора.

Соответственно, работодатель не вправе самостоятельно решать вопрос о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части и о продолжительности этих частей. В частности, нельзя обязать работников включать в каждую из частей отпуска выходные дни.

Роструд напомнил: что даже если прописать в ЛНА запрет на отпуска короче семи дней, это условие работать не будет.

В случае, когда работник и работодатель не смогли договориться о том, как разделить отпуск, отпуск должен быть предоставлен целиком (одной неделимой частью) (письмо Минтруда от 01.11.2023 № 14-6/ООГ-6853).

**Работник написал заявление на отпуск за свой счет на дни прямо перед новогодними каникулами. Ссылается на семейные обстоятельства. Можно попросить у сотрудника какие-либо документы, которые подтверждают необходимость отпуска за свой счет?**

Вы не вправе требовать подтверждающие документы.

Работник вправе попросить отпуск за свой счет по семейным обстоятельствам (ст. 127 ТК РФ). Для этого достаточно написать заявление. Прикладывать к нему документы, которые обоснуют отпуск, ТК РФ не требует.

Вы обязаны предоставить отпуск за свой счет в случаях, которые перечислены в ТК РФ. В частности, на административный отпуск до 14 календарных дней могут рассчитывать работающие пенсионеры, а инвалиды имеют право отдыхать за свой счет до 60 календарных дней в году. Если по закону вы не обязаны предоставлять сотруднику отпуск, то можете отказать.

### Можно ли отпуск на свадьбу брать частями?

Да, если сотрудник хочет взять неоплачиваемый отпуск в связи со свадьбой двумя частями, работодатель может пойти ему навстречу. Нарушением это не будет.

По ТК РФ работодатель на основании заявления сотрудника обязан предоставить ему отпуск за свой счет для регистрации брака. Продолжительность такого отпуска — до 5 календарных дней. По мнению специалистов Роструда, такой отпуск необязательно брать сразу целиком. Его вполне можно разделить на части. Например, взять 1 день на роспись в ЗАГСе, а остальные 4 дня взять через некоторое время после свадьбы. При этом, по мнению Роструда, срок, в течение которого сотрудник вправе воспользоваться «свадебным» отпуском, работодатель вправе самостоятельно закрепить в коллективном договоре или в локальном нормативном акте.

**Работнику выплачивают компенсацию части родительской платы за содержание ребенка в детском саду. Оплата происходит после предъявления в бухгалтерию квитанции о произведенной самостоятельно оплате, после чего организация перечисляет деньги на счет работника. Должна ли учитываться эта компенсация при выплате отпускных, а именно, когда рассчитывается средний заработок?**

Компенсация части родительской платы за содержание ребенка в детском саду не входит в состав зарплаты и не учитывается при расчете среднего заработка (письмо Минтруда от 19.12.2023 г. № 14-1/ООГ-7632).

**Учитываются ли при подсчете резерва накопленные дни отпуска за ненормированный день или берутся только накопленные дни ежегодного отпуска?**

Согласно ТК РФ, отпуск работников включает в себя как основной, так и дополнительный ежегодные отпуска.

Поэтому организация должна учитывать при расчете резерва в том числе:

- дополнительный отпуск за вредные условия труда;
- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;
- основной удлиненный отпуск инвалидам.

Поскольку конкретная методика определения величины резерва ПБУ 8/2010 не предусмотрена, то данную методику организации нужно определить самостоятельно и закрепить в учетной политике организации для целей бухучета.

## Увольнение

**Сотрудника сократили 30.11.23г. Мы выплатили все положенные пособия. В том числе выходное пособие за декабрь 2023г. (за первый месяц после увольнения). Сотрудник не устроился на работу, и в феврале 2024г. принесет нам подтверждающие документы. Соответственно, мы будем должны выплатить средний заработок за второй месяц, а именно за январь 2024г. На какое число дней января 2024г. мы должны умножить среднедневной заработок? На кол-во рабочих дней в январе 2024г. по календарю?**

При расчете компенсации берется средний заработок на дату увольнения и рабочие дни, приходящиеся на соответствующий месяц.

Согласно Постановлению Конституционного Суда РФ от 13.11.2019 № 34-П при расчете выходного пособия, а также среднего месячного заработка за период, подлежащий оплате при сокращении, следует учитывать рабочие дни и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на соответствующий период оплаты.

Значит, в январе 2024 года подлежит оплате 25 дней (17 рабочих дней +8 праздничных).

**При увольнении сотруднику выплатили компенсацию по соглашению сторон в связи с увольнением. По общему правилу установленные законодательством компенсационные выплаты, связанные с увольнением работников, не облагаются страховыми взносами, если они не превышают трехкратный размер среднего месячного заработка (для работников в районах Крайнего Севера – шестикратный размер среднего месячного заработка) (подп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ). Аналогичная льгота предусмотрена и в отношении НДФЛ (п. 1 ст. 217 НК РФ). Как рассчитывается в этом случае среднемесячный заработок?**

Вопрос, как считать средний месячный заработок для увольнения по соглашению сторон, нормативно не урегулирован.

Минтруд России рекомендует руководствоваться общим порядком, установленным ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (письма от 21.07.2016 № 17-4/В-283, от 16.05.2018 № 03-15-06/32836).

Алгоритм при выплате компенсации в размере среднего заработка за три месяца будет следующим:

- Рассчитать заработную плату и другие выплаты по Постановлению № 922 за расчетный период, предшествующий дате увольнения. Берутся доходы работника за 12 месяцев.
- Полученную сумму разделить на количество фактически отработанных дней, чтобы определить средний дневной заработок.
- Результат умножить на количество рабочих дней по графику работника в течение трех месяцев после увольнения, как будто бы он продолжил работать в компании. Это будет размер выходного пособия, освобожденный от НДФЛ и страховых взносов.

### **Пример.**

*Работник уволен 13.03.2023 по соглашению сторон, ему выплачено выходное пособие 250 000 руб., предусмотренное коллективным договором и соглашением. Средний дневной заработок за март 2022 г. – февраль 2023 г. — 2 895,16 руб.*

*Количество рабочих дней с 14.03.2023 по 13.06.2023 — 62. Трехкратный средний месячный заработок — 179 499,92 руб. (2 895,16 руб. \* 62 дня).*

*При таких условиях НДФЛ и взносами облагается выходное пособие в сумме 70 500,08 руб. (250 000 руб. - 179 499,92 руб.). При выплате выходного пособия надо удержать НДФЛ 9 165 руб. (70 500,08 руб. \* 13%), на руки работник получит за вычетом НДФЛ 240 835 руб. (250 000 руб. - 9 165 руб.).*

Компенсацию при увольнении можно определить в твердой денежной сумме по договоренности с работником. Например, в 300 000 рублей. Но от НДФЛ и взносов будет освобождена только часть в размере 3 (или 6) среднемесячных заработков (письмо ФНС от 27.10.2023 № ЗГ-3-11/13952).

**У нас на фирме меняется собственник (покупают фирму), соответственно генеральный директор и главный бухгалтер увольняются по ст.81п.4. Можно ли одновременно выплатить 3 оклада при увольнении или предусмотрена другая схема выплаты? В штате еще 3 бухгалтера,**

**думаю, и от них захотят избавиться. Как лучше сделать, чтобы уволили по сокращению, и вправе ли они уменьшить нынешние оклады, чтобы люди сами ушли?**

Основание для увольнения по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ можно применить в отношении:

- руководителя организации;
- его заместителей;
- главного бухгалтера.

Расторгнуть трудовые договоры с указанными категориями сотрудников можно не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности (ст. 75 ТК РФ). Кроме того:

- увольняемого работника необходимо предупредить о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели до предполагаемой даты увольнения;
- предупредить об увольнении нужно в письменной форме персонально каждого увольняемого под его роспись.

Принятое решение о досрочном прекращении трудового договора вступает в силу независимо от того, согласен с этим увольняемый или нет.

При увольнении работнику – бывшему руководителю предприятия, заместителю, главному бухгалтеру выплачивается денежная компенсация в размере не менее трех месячных средних заработков, кроме случаев, установленных ТК РФ, в частности, его ст. 181.1. В ней закреплено, что выходные пособия, компенсации и иные выплаты при увольнении не назначаются, не могут предусматриваться в коллективном или трудовом договоре и не выплачиваются, если увольнение произошло по основаниям, являющимся дисциплинарным взысканием, или договор прекращается в связи с совершением сотрудником виновных действий (бездействия).

Права на расторжение трудовых договоров с другими работниками предприятия новый собственник не имеет.

Однако если рядовой сотрудник по своей воле не захочет работать в организации, где сменился собственник, произошла реорганизация или у государственного или муниципального учреждения изменился тип, основанием для увольнения такого работника будет пункт 6 статьи 77 Трудового кодекса: «отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации)».

#### **Можно ли уволить совместителя на срочном договоре из-за приема основного сотрудника?**

Совместителя можно уволить в любое время по инициативе работодателя, если на его место пришел другой сотрудник, для которого эта работа будет основной. Но это правило действует только для совместителей на бессрочном договоре (письмо Минтруда от 20.12.2023 № 14-6/ООГ-7700).

Об увольнении по такому основанию совместителя надо предупредить за 2 недели.

Если же совместитель изначально принят по срочному трудовому договору, то уволить его по причине трудоустройства основного работника нельзя.

В этом случае совместителя на срочном договоре можно уволить только по общему основанию. В частности – после окончания срока договора.

**Учредители приняли решение об упрощенной ликвидации ООО. Все сотрудники, кроме директора (он же один из учредителей), уволены, окончательные расчеты с ними произведены еще до подачи заявления в ФНС по ф.Р19001. Заявление принято ФНС 9.11.2023. Если не поступят возражения от кредиторов в течение 3х месяцев (до 9.02.2024 г.), налоговая внесет запись об исключении ООО из реестра. Каким числом нужно будет уволить директора?**

Ликвидация ООО считается завершенной, а общество - прекратившим свою деятельность после внесения об этом записи в ЕГРЮЛ.

До завершения ликвидации (до внесения в ЕГРЮЛ записи о прекращении деятельности) юридическое лицо считается действующим. В связи с этим до завершения ликвидации отчетность за истекшие налоговые (отчетные) периоды необходимо сдавать в общем порядке.

За день до исключения организации из ЕГРЮЛ нужно будет сдать заключительную отчетность. Подписать ее сможет только директор, поэтому он до конца должен оставаться на месте.

Уволить директора до сдачи отчетности не представляется возможным, так как минимум за день до внесения записи в ЕГРЮЛ нужно сдать все отчеты и доплатить налоги, а потом уволить директора.

Если процесс ликвидации ООО совпал с окончанием отчетного года, то сначала нужно сдать расчеты за прошедший год (в общем порядке), а потом за период с начала года и до подачи заявления о ликвидации. На последних отчетах в СФР и ИФНС надо поставить отметку на титульных листах – «Прекращение деятельности».

**Работник поехал в командировку и там умер. На поездку ему были выданы подотчетные денежные средства, остаток которых по очевидным причинам работник не вернул. Однако у него есть начисленная неполученная зарплата. Можем ли мы из нее удержать задолженность? Если да, то как быть с тем, что для удержания нужно получить согласие работника, а в нашем случае его получать уже вроде как не с кого?**

Неизрасходованные подотчетные средства, выданные сотруднику, который впоследствии умер, даже если осталась начисленная, но не выплаченная ему зарплата, самовольно удерживать нельзя.

Зарплату, не полученную ко дню смерти работника, вы обязаны выдать членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, в сумме без каких-либо удержаний (ст. 141 ТК РФ). Однако это не значит, что про долг можно забыть.

Организация вправе обратиться к наследникам умершего подотчетника с требованием погасить долг. Ведь наследники, принявшие наследство, в пределах стоимости перешедшего к ним наследуемого имущества солидарно отвечают по долгам наследодателя (ст. 1175 ГК РФ).

Если же у должника наследников нет или никто из них не принял наследство (это должно быть документально подтверждено), то для целей налогообложения прибыли долг работника вы можете признать нереальным ко взысканию по причине его смерти и включить в состав расходов до истечения срока исковой давности.

**Сотрудник-пенсионер хочет уволиться 30 декабря 2023 года. Но 30 декабря — выходной для бухгалтерии и отдела кадров. Можно ли оформить увольнение в другой день — например, 29 декабря?**

Нет, к сожалению, уволить пенсионера в удобный для компании день не получится.

В определенных случаях компания обязана расторгнуть трудовой договор именно в тот срок, который указан в заявлении сотрудника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ). Это ситуации, когда работник не может продолжать дальнейшую работу, — поступил на учебу, выходит на пенсию и др. То есть выход сотрудника на пенсию — как раз в числе таких случаев. Работник не обязан отрабатывать две недели, вы должны его уволить в срок, указанный в заявлении. Вы должны окончательно рассчитаться с будущим пенсионером и выдать ему на руки трудовую книжку именно 30 декабря. Поэтому бухгалтерии придется выйти на работу в этот день.

**Директор хочет сократить должность главного бухгалтера. А может ли организация работать вообще без главного бухгалтера?**

Да, может. ТК РФ не обязывает иметь в штате главного бухгалтера.

Иметь в штате главбуха вовсе не обязательно, заниматься этой работой может и сам директор (письмо Роструда от 26.01.2024 № ПГ/00436-6-1).

Локальным нормативным актом организации, в котором фиксируется в сводном виде сложившееся разделение труда между работниками, является штатное расписание. Причем порядок его составления в законодательстве не определен. Как правило, штатное расписание содержит:

- перечень структурных подразделений;
- должности;
- сведения о количестве штатных единиц;
- должностные оклады, надбавки;
- месячный ФОТ.

Работодатель самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала).

**Как перевести директора с основного места работы на внешнее совместительство?**

В ТК РФ не предусмотрен перевод сотрудника с основной работы на совместительство у того же работодателя. Если вы планируете перевести директора на совместительство, нужно расторгнуть трудовой договор.

Оформите такой перевод через увольнение с основного места работы в общем порядке. По собственному желанию или по соглашению сторон с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск и выдачей всех необходимых документов, в том числе трудовой книжки с записью об увольнении по соответствующему основанию.

Далее с директором (после его устройства в другую организацию на основную работу) следует заключить новый трудовой договор о работе по совместительству.



**Можно ли уволить совместителя на срочном договоре из-за приема основного сотрудника?**

Совместителя можно уволить в любое время по инициативе работодателя, если на его место пришел другой сотрудник, для которого эта работа будет основной. Но это правило действует только для совместителей на бессрочном договоре (письмо Минтруда от 20.12.2023 № 14-6/ООГ-7700).

Об увольнении по такому основанию совместителя надо предупредить за 2 недели.

Если же совместитель изначально принят по срочному трудовому договору, то уволить его по причине трудоустройства основного работника нельзя.

В этом случае совместителя на срочном договоре можно уволить только по общему основанию. В частности – после окончания срока договора.

**Учредители приняли решение об упрощенной ликвидации ООО. Все сотрудники, кроме директора (он же один из учредителей), уволены, окончательные расчеты с ними произведены еще до подачи заявления в ФНС по ф.Р19001. Заявление принято ФНС 9.11.2023. Если не поступят возражения от кредиторов в течение 3х месяцев (до 9.02.2024 г.), налоговая внесет запись об исключении ООО из реестра. Каким числом нужно будет уволить директора?**

Ликвидация ООО считается завершенной, а общество – прекратившим свою деятельность после внесения об этом записи в ЕГРЮЛ.

До завершения ликвидации (до внесения в ЕГРЮЛ записи о прекращении деятельности) юридическое лицо считается действующим. В связи с этим до завершения ликвидации отчетность за истекшие налоговые (отчетные) периоды необходимо сдавать в общем порядке.

За день до исключения организации из ЕГРЮЛ нужно будет сдать заключительную отчетность. Подписать ее сможет только директор, поэтому он до конца должен оставаться на месте.

Уволить директора до сдачи отчетности не представляется возможным, так как минимум за день до внесения записи в ЕГРЮЛ нужно сдать все отчеты и доплатить налоги, а потом уволить директора.

Если процесс ликвидации ООО совпал с окончанием отчетного года, то сначала нужно сдать расчеты за прошедший год (в общем порядке), а потом за период с начала года и до подачи заявления о ликвидации. На последних отчетах в СФР и ИФНС надо поставить отметку на титульных листах – «Прекращение деятельности».

**Сотрудник уволился в связи с переводом в другую организацию. В его трудовой книжке была сделана соответствующая запись. Однако, на планируемое место он не пошел, а решил устроиться к совершенно иному работодателю. Что делать с увольнительной записью в трудовой книжке?**

Отказать в трудоустройстве сотруднику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, нельзя (ст. 64 ТК РФ). А вот сам сотрудник вполне может передумать и не идти куда его позвали.

При этом, в рассматриваемой ситуации запись об увольнении в связи с переводом к другому работодателю постфактум стала некорректной. Минтруд считает, что в данном случае работнику нужно обратиться к бывшему работодателю, сделавшему увольнительно-переводную запись, для изменения основания увольнения (письмо Минтруда от 29.02.2024 № 14-6/ООГ-1130).

**Персональные данные****Когда не нужно получать согласие работника на передачу персональных данных?**

Согласие сотрудника не потребуется, если его персональные данные передаете:

- третьим лицам в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника;
- в СФР в объеме, предусмотренном законом;
- в ИФНС;
- в военкомат;
- по запросу профсоюзов;
- по мотивированному запросу прокуратуры;
- по мотивированному требованию правоохранителей;
- по запросу трудовых инспекторов в рамках проверки;
- по запросу суда;
- в организации, которые должны быть уведомлены о тяжелом несчастном случае, в том числе со смертельным исходом;
- в случаях, связанных с исполнением работником должностных обязанностей, например, при направлении в командировку;

- для предоставления сведений в банк, обслуживающий платежные карты работников, если в договоре о выпуске карт, коллективном договоре или локальном акте предусмотрено право работодателя передавать персональные данные работников или работодатель действует на основании доверенности на представление интересов работников.

#### **Могут ли оштрафовать компанию, если уже оштрафовали директора за нарушения в работе с персональными данными?**

Да, могут. К ответственности за нарушение могут одновременно привлечь и компанию, и должностное лицо. Компанию не оштрафуют, если она докажет, что предприняла все предусмотренные законодательством меры для соблюдения правил и норм (ч. 3 и 4 ст. 2.1 КоАП).

#### **Можно ли передавать персональные данные работников за пределы РФ?**

Можно. Если собираетесь передать персональные данные работников за границу, сначала их нужно внести в базу данных на территории РФ. И уже затем осуществлять их трансграничную передачу по правилам ст. 12 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ.

#### **Воинский учет**

##### **Можно ли поручить воинский учет кадровику или другому сотруднику в порядке совмещения должностей?**

В пункте 12 Положения, утв. Постановлением правительства от 27.11.2006 № 719, сказано, что выполнять обязанности по воинскому учету в компании, где на воинском учете состоит меньше 500 работников, должен один сотрудник по совместительству. Поэтому, если поручите такую работу в порядке совмещения должностей, а не по совместительству, формально нарушите требования Положения № 719. В то же время при таком количестве сотрудников на учете обязанности по воинскому учету можно совмещать с основной работой. А закон разрешает выполнять дополнительную работу как по совместительству, так и в порядке совмещения должностей (ст. 60.2, 282 ТК РФ). Главное, соблюдать норматив по численности ответственных.

Если хотите поручить обязанности в порядке совмещения, минимизируйте риски. Убедитесь, что должность специалиста есть в штатном расписании. Издайте приказ об организации воинского учета. Эти документы военкомат потребует, чтобы проверить, как соблюдаете нормативную численность по пункту 12 Положения № 719. Заключите допсоглашение к трудовому договору. Разработайте должностную инструкцию специалиста по воинскому учету или пропишите обязанности непосредственно в допсоглашении. Следите за количеством военнообязанных. Если их число превысит 499, совмещать эту работу с другой уже нельзя. Нужно принять сотрудника по основному трудовому договору.

##### **Можно ли передать обязанности по ведению воинского учета в организации на аутсорсинг?**

Можно.

Компании, где работает не больше 50 человек, могут передать обязанности по охране труда другой организации или ИП по договору об оказании услуг. Оказывать такие услуги вправе только аккредитованные лица (ч. 3 ст. 223 ТК РФ, постановление Правительства от 16.12.2021 № 2334).

Поэтому, прежде чем заключить договор на оказание таких услуг, проверьте, есть ли организация или ИП в специальном реестре. Его ведет Минтруд. Информация об аккредитованных организациях и ИП есть в открытом доступе на сайте Минтруда. Вы также можете запросить выписку из реестра у самой организации, ИП или обратиться в Минтруд. Ведомство предоставляет такие сведения в течение 10 рабочих дней.

##### **Если работник находится за границей (нерезидент в трудовом договоре), место работы указана страна не Россия, на него нужно вести воинский учет?**

Нет, не нужно. Воинскому учету подлежат только граждане Российской Федерации, постоянно проживающие на территории РФ. Поэтому если в штате числятся иностранные работники, вести на них воинский учет не надо.

Граждане РФ, которые работают дистанционно и проживают за пределами России более 6 месяцев, обязаны перед отъездом лично прийти в военкомат и сообщить, что уезжают за границу на срок более полугода, чтобы их сняли с учета. По возвращении на территорию РФ они должны в течение 2-х недель сообщить о возвращении и встать обратно на воинский учет.

То есть на работников, которые постоянно проживают за пределами России, воинский учет вести не нужно. Отчитываться надо только за граждан Российской Федерации, постоянно проживающих на территории РФ.

## Гражданская оборона

### От чего зависит количество специалистов по гражданской обороне в организации?

Все организации должны проводить мероприятия по гражданской обороне и подготовку работников в этой области, создавать и содержать запасы материально-технических, продовольственных, медицинских и иных средств и т. д. (ст. 9 Федерального закона от 12.02.1998 № 28-ФЗ.) Чтобы решать эти задачи, в компании назначают ответственного сотрудника или создают специальный отдел (п. 2 Положения, утв. Постановлением Правительства от 10.07.1999 № 782).

Количество специалистов зависит от численности сотрудников компании и от того, есть ли у нее категория по гражданской обороне. Такую категорию присваивают организациям с мобилизационным заданием, высоким риском ЧС или уникальным культурным статусом. Чтобы узнать категорию компании, позвоните или направьте письменный запрос в произвольной форме в отдел ГО и ЧС территориального органа МЧС. Попросите разъяснить, какие у организации полномочия в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

У компании нет категории по гражданской обороне.

Если у компании нет категории по гражданской обороне, достаточно одного специалиста на этот участок работы. Выполнять эту работу сотрудник может по совместительству. Возможность выполнять такую работу в порядке совмещения должностей не предусмотрели. Поэтому, если поручите обязанности по гражданской обороне в порядке совмещения должностей, формально нарушите требования положения № 230. С другой стороны, пока компании не присвоили категорию по гражданской обороне, сотрудник может совмещать обязанности по этой должности с основной работой. А выполнять дополнительную работу закон разрешает как по совместительству, так и в порядке совмещения должностей (ст. 60.2, 282 ТК РФ).

У компании есть категория по гражданской обороне.

Если у компании есть категория по гражданской обороне, создайте отдельное структурное подразделение. Сколько в нем будет сотрудников, зависит от общей численности сотрудников компании (п. 5.1.1 Положения, утв. Приказом МЧС от 23.05.2017 № 230).

Однако даже если по нормативам должен быть один специалист по гражданской обороне, структурное подразделение все равно нужно создать. Руководителем отдела может быть один из заместителей руководителя организации.

Если в компании с категорией по гражданской обороне есть обособленные структурные подразделения с численностью от 200 человек, в них тоже должны быть отдельные сотрудники по гражданской обороне. При необходимости по решению руководителя организации количество работников по гражданской обороне можете увеличить.

Корректируйте количество ответственных, если компании присвоили категорию по гражданской обороне или меняется число работников. МЧС может проверить, как соблюдаете норму по ответственным. Если специалистов меньше положенного или вместо основного сотрудника по норме задачи по гражданской обороне выполняет совместитель, МЧС выпишет предписание с требованием устранить нарушение. Проигнорируете или не выполните предписание в срок, компанию оштрафуют на сумму от 10 000 до 20 000 руб. (ч. 1 ст. 19 КоАП).

Направляйте специалиста по ГО на обучение раз в пять лет.

### Можно ли передать обязанности по гражданской обороне на аутсорсинг?

Передать обязанности по гражданской обороне сторонней компании нельзя. В пункте 6 Положения № 782 предусмотрено, что организации создают структурное подразделение, назначают работников по гражданской обороне, разрабатывают и утверждают их функциональные обязанности и штатное расписание. Следовательно, выполнять задачи в этой сфере могут только штатные работники.

Кроме того, по закону к ответственности за невыполнение требований и мероприятий в области гражданской обороны МЧС привлекает организацию или ее должностное лицо (ст. 20.7 КоАП). Поэтому даже если на свой страх и риск передадите эти обязанности сторонней организации, то ответственность за нарушения ГО все равно будет нести компания, руководитель или сотрудник, которого назначили ответственным за гражданскую оборону. Оправдаться тем, что передали полномочия по гражданско-правовому договору другой организации, не сможете.

## РАСЧЕТЫ С РАБОТНИКАМИ, НАЧИСЛЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ

### Районное регулирование труда

**Организация находится в районе Крайнего Севера. В связи с коронавирусом объявлен простой, все работники освобождены от обязанности присутствовать на рабочем месте в этот период. Оплата за период простоя производится в размере 2/3 от оклада. Нужно ли на эту сумму начислять районный коэффициент?**

Вопрос спорный. На законодательном уровне он не урегулирован, и даже эксперты Роструда несколько раз меняли свою позицию по данному вопросу. В ответе на аналогичный вопрос в 2022 году они указывали, что районный коэффициент начислять нужно, потому что время простоя входит в рабочее время. Значит оплата времени простоя - это составная часть заработной платы, которая должна исчисляться с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок.

В 2023 году мнение было противоположным. Ведомство указало, что оплата простоя не является выплатой заработной платы, поэтому районный коэффициент к таким выплатам не применяют.

Поскольку даже у контролирующих органов по данному вопросу единой позиции нет, то работодатель в текущей ситуации может:

- оплачивать простой исходя из 2/3 оклада без начисления районного коэффициента;
- начислять на 2/3 оклада дополнительно районный коэффициент.

Принятый порядок оплаты простоя необходимо закрепить в локальных нормативных документах.

### На какие премии надо начислять районный коэффициент и северную надбавку?

Районные коэффициенты и процентные надбавки начисляют на фактический месячный заработок работника, в который входят, в том числе, премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда или положениями о премировании организации, и другие выплаты, установленные системой оплаты труда организации (письмо Минтруда России от 27.04.2018 № 14-3/10/В-3162).

В своем письме от 27.09.2022 № ПГ/23987-6-1 Роструд пояснил, что районный коэффициент и процентная надбавка начисляются на разовую премию, которая предусмотрена системой оплаты труда.

То есть это правило применяется ко всем видам премий — ежегодных, квартальных, разовых и т.д. Если они являются производственными, то на них нужно начислить районный коэффициент к выплате.

Если же разовая премия не имеет производственный характер и не входит в систему оплаты труда, начислять районный коэффициент на нее не надо (письмо Роструда от 23.10.2007 № 4319-6-1).

Согласно позиции Минтруда и Роструда районные коэффициенты и процентные надбавки начисляются на заработную плату в целом, а не на отдельные ее составляющие (письма Минтруда России от 16.04.2020 № 14-1/В-424, Роструда от 27.09.2022 № ПГ/23987-6-1).

### Премии

**Сумма годовой премии за работу в 2023 г. в декабре известна, но начислят ее в следующем году. Работник пойдет в отпуск в январе 2024 г. Как учесть премию при расчете ему отпускных?**

Для отпуска в январе 2024 г. расчетный период: 1 января — 31 декабря 2023 г. Начисленная за 2023 г. годовая премия должна войти в расчет отпускных. Поэтому если вы посчитаете отпускные без премии, то после ее начисления придется пересчитать сумму среднего заработка и доплатить работнику отпускные с учетом годовой премии.

**Можно ли в январе выплатить уволившемуся в декабре сотруднику премию по итогам работы за 2023 г.?**

Можно. Но имейте в виду следующее. Если у вас в ЛНА не предусмотрена выплата премии бывшим работникам, то выплаченные им суммы вы не сможете учесть в налоговых расходах. Ведь приказ о премировании будет издан после увольнения сотрудника и оснований для включения его в приказ нет, так как:

- на момент его издания человек не состоит с компанией в трудовых отношениях;
- все суммы, причитающиеся работнику при увольнении, должны были быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений.

Чтобы премию, выплаченную сотруднику после его увольнения, можно было учесть в налоговых расходах, в ЛНА должны быть предусмотрены:

- возможность выплаты премии после увольнения. К примеру, сформулировано так: «премия выплачивается в том числе уволившимся работникам, если право на такую премию было заработано до увольнения»;

- условия премирования. Например, «выполнение показателей премирования и отработка более половины периода, за который полагается премия».

А вот судебные инстанции вообще не ставят выплату заслуженной премии бывшему работнику в зависимость от формулировок ЛНА. По мнению некоторых судов, основание для выплаты премии — это только достижение работником результата, за который она полагается. И даже бывший работник должен быть за него вознагражден.

**Просим рассмотреть вопрос начисления премии, которая не участвует в расчете среднего заработка при начислении отпускных, больничных и т.п. Есть ли такого рода премии? Можно ли и при каких условиях премировать сотрудников так, чтобы выполнялось вышеперечисленное условие?**

Порядок исчисления среднего заработка установлен ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

Согласно ч. 2 ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

В соответствии с пп. «н» п. 2 Положения к выплатам для расчета среднего заработка относятся премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда.

В силу п. 3 Положения для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Из вышеприведенных норм законодательства следует, что включению в расчет среднего заработка подлежат премии, выплата которых связана с результатами труда.

Так премия за производственные показатели, предусмотренная Положением о премировании (ином ЛНА), включается в систему оплаты труда и связана с результатами труда (ст. 135 ТК РФ). Следовательно, она подлежит включению в расчет среднего заработка. Если премия не предусмотрена системой оплаты труда организации и не отражена в трудовом договоре работника в качестве составляющей оплаты труда, то данная выплата не подлежит учету при исчислении среднего заработка.

Так, признаются не относящимися к системе оплаты труда разовые премии (в частности, за выполнение срочной работы вне плана) (письмо Роструда от 05.07.2021 № 14-3/ООГ-6234, от 23.10.2007 № 4319-6-1). Также не признаются относящимися к системе оплаты труда премии, выплачиваемые по окончании определенных календарных периодов, из средств от экономии фонда оплаты труда (определение Верховного Суда РФ от 01.12.2014 № 18-КГ14-157).

Таким образом, критерием для отнесения той или иной премии к разряду подлежащих или не подлежащих включению в расчет средней заработной платы является связь ее с результатами труда (выполнением трудовой функции). Если премия не предусмотрена системой оплаты труда организации и не отражена в трудовом договоре работника в качестве составляющей оплаты труда, то данная премия не учитывается при исчислении среднего заработка.

Порядок, утвержденный постановлением Правительства РФ № 922, не применяется для расчета средней заработной платы для исчисления социальных пособий.

Согласно ч. 2 ст. 14 Закона № 255-ФЗ в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы.

Ст. 422 НК РФ установлен исчерпывающий перечень сумм, не подлежащих обложению страховыми взносами для плательщиков страховых взносов, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам. Выплаты, производимые организацией в виде премий, не предусмотренных системой оплаты труда, не поименованы в упомянутом перечне и, следовательно, подлежат обложению страховыми взносами в общеустановленном порядке (письма Минфина России от 15.02.2021 № 03-15-06/10032, от 14.12.2020 № 03-15-06/109203, от 25.10.2018 № 03-15-06/76608).

Если премия начислена и выплачена в расчетный период, то она должна быть учтена при расчете пособия полностью, даже если она не была предусмотрена системой оплаты труда организации. Это следует из ч. 2 ст. 14 Закона № 255-ФЗ, п. 10 Положения об исчислении пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Таким образом, при расчете пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком премии, не предусмотренные системой оплаты труда, учитываются так же, как и другие, поскольку на них начисляются страховые взносы вне зависимости от того, предусмотрены эти премии системой оплаты труда (трудовым договором, ЛНА) или нет.

### Какие премии надо сравнивать с МРОТ?

При расчете зарплаты для сравнения ее суммы с МРОТ учитываются только отдельные виды премий. Премии, являющиеся стимулирующими выплатами, включаются в состав заработной платы, в том числе при сравнении ее суммы с МРОТ (ч. 1 ст. 129, ч. 3 ст. 133 ТК РФ). Такие премии входят в систему оплаты труда и указываются в трудовом договоре.

Если выплачиваемая премия не является частью заработной платы, то ее сумма не входит в расчет МРОТ (письмо Роструда от 05.07.2021 № 14-3/ООГ-6234, письмо Минтруда России от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353). Верховный суд также запретил дотягивать зарплату до МРОТ разовыми премиями, например, к праздникам, юбилеям и т. п. (постановление ВС РФ от 10.02.2020 № 65-АД20-1, определение ВС РФ от 27.12.2017 № 310-КГ17-19622).

Таким образом, в расчет МРОТ включаются все виды премий, являющиеся составной частью заработной платы и предусмотренные системой оплаты труда.

При доплате до МРОТ за прошлые месяцы сумма премии учитывается в месяце, в котором она начислена. Если сумма заработной платы вместе с премией оказалась выше МРОТ, то доплачивать работнику в этом месяце не нужно (письма Минтруда РФ от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085, от 12.08.2014 № 2705-ТЗ).

### В каких случаях мы можем учесть резерв на оплату годовой премии сотрудникам в налоговом учете (для налога на прибыль) в декабре 2023 г., если начисление и выплата данной премии за 2023 год будет в феврале 2024 г. Можем ли мы его полностью учесть в декабре 2023 г.?

Как показывает практика, большинство компаний выплачивают премию по итогам работы за год в следующем году, уже после того, как определены соответствующие финансовые показатели. Получается, что на 31 декабря года начисления резерва его сумма остается неиспользованной.

Специалисты Минфина России считают, что если перенос суммы созданного резерва предусмотрен в учетной политике компании, то включать ее в состав внереализационных доходов на 31 декабря не нужно (письма от 20.03.2009 № 03-03-06/4/19, от 07.06.2006 № 03-03-04/1/500).

Если фирма создает резерв на выплату вознаграждений по итогам года, провела его инвентаризацию до момента сдачи годовой декларации, и фактическая сумма премиальных выплат превысила сумму резерва, то разницу можно учесть в расходах года, за который выплачена премия (письмо Минфина от 20 декабря 2021 г. № 03-03-06/2/103543).

Сумма резерва, сформированного на последнюю дату налогового периода, учитывается в целях налогообложения прибыли в составе расходов этого налогового периода в размере, не превышающем фактически начисленного на дату инвентаризации соответствующего вознаграждения, независимо от фактической даты его выплаты.

Таким образом, инвентаризацию резерва на выплату премий по итогам 2023 года нужно провести до 25 марта 2024 г., чтобы результаты можно было учесть в декларации за 2023 год.

В случае если сумма фактически начисленного вознаграждения по итогам работы, к примеру, за 2023 г. превысит сумму резерва, перенесенного на 2024 г., сумма такого превышения учитывается при расчете налоговой базы по налогу на прибыль за 2023 г. в расходах на оплату труда на 31.12.2023 г.

При этом нужно учесть правила п. 1 ст. 54 НК РФ. В этой норме НК РФ сказано, что налогоплательщик вправе провести перерасчет налоговой базы и суммы налога за налоговый или отчетный период, в котором выявлены ошибки или искажения, относящиеся к прошлым периодам, в частности и в тех случаях, когда допущенные ошибки или искажения привели к излишней уплате налога.

Из-за того, что сумма резерва оказалась меньше суммы фактически начисленного вознаграждения, подача уточненной налоговой декларации приведет к возникновению задолженности бюджета перед организацией. Поэтому чиновники не возражают против того, чтобы произведенные в текущем периоде расходы, которые превысили сумму резерва, сформированного по итогам предыдущего года, были учтены в расходах текущего периода. В таком случае представлять уточненную декларацию за предыдущий период не нужно (письмо Минфина от 02.04.2012 № 03-03-06/4/25).

### Как правильно сформировать резерв на выплату премии по итогам работы за год? В каких документах должно быть закреплено? Как учесть в расходах по налогу на прибыль в текущем году или в следующем году?

Законом для целей бухучета не установлен конкретный порядок (методика) по формированию резерва на выплату вознаграждений по итогу года. Поэтому данную методику вы вправе определить самостоятельно и закрепить в учетной политике организации для целей бухучета.

Начислять сумму резерва под годовые премии вы можете как одновременно на всю сумму предполагаемых премий на весь год вперед, так и ежемесячно или ежеквартально.

Показатели для расчета резерва под годовую премию вы также можете установить сами. Это может быть в том числе и процент от ежемесячной выручки. Главное, чтобы при расчете резерва были соблюдены правила ПБУ 8/2010:

- величина резерва должна быть примерно равна общей сумме премиальных всем сотрудникам с учетом налогов и взносов, которые нужно начислить на такие выплаты;
- оценочное обязательство признается в бухучете по состоянию на отчетную дату в сумме, необходимой, чтобы рассчитаться с кредиторами (сотрудниками, органами ФСС и ФНС) по начислениям, связанным с выплатой годовых премий.

Для ежемесячного процента отчислений составляется смета, где нужно отразить расчёт размера ежемесячных платежей в резерв. При этом нужно исходить из сведений о предполагаемой годовой сумме отчислений на выплату премий.

В налоговом учете резерв выплаты вознаграждения по итогам года создается в том же порядке, что и резерв на оплату отпусков (п. 6 ст. 324.1 НК РФ). То есть сумма ежемесячных отчислений определяется исходя из фактических расходов на оплату труда (без учета предстоящих выплат) и процента отчислений.

Ежемесячную сумму отчислений в резерв учитите при расчете налога на прибыль в составе расходов на оплату труда (п. 24 ст. 255 НК) в налоговом периоде, когда выплачивалась премия.

До момента подачи декларации по налогу на прибыль организации необходимо провести инвентаризацию резерва. Если расходы на премию за год:

- превысили объём резерва — разницу учесть в расходах на оплату труда на 31 декабря отчётного года.
- не превысили объём резерва — разницу учесть в составе внереализационных доходов отчётного года.

В учетной политике нужно зафиксировать не только сам факт создания резерва, но и указать порядок расчета ежемесячных отчислений, ежемесячный процент отчислений в резерв, предельную годовую сумму отчислений в резерв.

Целесообразно, перенести налоговую методику создания резерва и для целей бухучета.

#### **Какие премии являются производственными?**

Премия — это переменная часть заработной платы. Премии делят на два вида — производственные и непроизводственные. Такое деление установлено НК РФ, а не ТК РФ.

Любые производственные премии можно учесть в расходах для налога на прибыль или налога при УСН, если такие премии предусмотрены трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами (п. 2 ст. 255 НК РФ). Если порядок, размер и условия выплаты премии прописаны не в трудовом договоре, а в локальном нормативном акте организации (например, Положении об оплате труда или Положении о премировании), то такой вариант также приемлем. Но в таком случае необходимо, чтобы в трудовом договоре была отсылка на данный акт (письмо Минфина от 26.02.2010 № 03-03-06/1/92).

По ст. 135 ТК РФ производственная премия выдается за достижение определенных показателей. Она может быть ежемесячной, за квартал или за год — как решит работодатель. Производственные премии начисляются в бухучете на дату приказа о выплате премии на тех же счетах, что и зарплата (например, дебет счетов 20, 44, 25, 26 и т.д. — кредит счета 70). Производственная премия облагается страховыми взносами и НДФЛ в общем порядке. В справке о доходах такие премии отражают по коду 2002.

Премии, выплачиваемые не за трудовые заслуги (например, к праздникам), а также премии, выплачиваемые за счет чистой прибыли, в расходы для налогов не включаются (ст. 270 НК РФ).

Непроизводственные премии можно начислять с использованием дебета счета 91, субсчет 2 «Прочие расходы», чтобы не исказить сведения о себестоимости. Если же премия выплачивается по решению собственников за счет чистой прибыли, то используется счет 99. Страховые взносы и НДФЛ с таких премий надо начислить, поскольку это выплаты в рамках трудовых отношений, и они не поименованы в перечне освобождаемых сумм (письмо Минфина от 15.02.2021 № 03-15-06/10032). В справке о доходах такие премии отражают по коду 2003.

**На предприятии выплачиваются премии: ежемесячные (регулярные)- как часть зарплаты, и разовые - за какие-либо достижения, производственные. Как правильно оформить эти премии-каждый приказ на премию под роспись работнику? Надо ли расписывать в приказе на ежемесячные непроизводственные премии за что платить? или достаточно положения о премировании? У ежемесячных и разовых премий код НДФЛ (2000, 2002 и т. д) одинаковый?**

При выплате премии, являющейся частью системы оплаты труда, издайте один приказ на всех премируемых работников. С приказами о выплате таких премий работников обычно не знакомят, поскольку рассматривают их как часть оплаты труда.

При выплате разовых премий лучше сделать персональные приказы в отношении каждого работника. Ведь с таким приказом работников необходимо ознакомить письменно. А, по мнению Роскомнадзора, размер оплаты труда — это персональные данные (письмо Роскомнадзора от 07.02.2014 № 08КМ-3681). И если сделать один приказ на несколько работников, создается риск их разглашения.

В приказе о любом премировании укажите:

- работников, подлежащих премированию;
- вид поощрения;
- основание для премирования.

При наличии в ЛНА конкретных формулировок трудовых достижений, за которые предусмотрены премии, используйте их. Если они не установлены, можно использовать формулировки из ТК РФ «за добросовестный эффективный труд», «за добросовестное исполнение трудовых обязанностей» (ч. 1 ст. 22, ч. 1 ст. 191 ТК РФ). При выплате производственной премии также укажите основание для премирования, в т.ч. если такие премии указаны в Положении о премировании, но учтите, что, по мнению Минфина, такие премии не учитываются в налоговых расходах (письма Минфина от 09.01.2023 № 03-03-06/3/121, от 09.07.2014 № 03-03-06/1/33167).

В сведениях о доходах (приложение к справке) расчета 6-НДФЛ премии работникам нужно указывать с кодом:

- «2002», если это производственные премии (ежемесячные, квартальные, годовые, разовые);
- «2003», если это премии, не связанные с выполнением трудовых обязанностей, выплачиваемые за счет средств прибыли организации, средств специального назначения или целевых поступлений (например, премии к праздникам).

**В положение об оплате труда прописано ежемесячная премия за фактически отработанное время на оклад. У сотрудника 30 000,00 оклад в месяце 20 раб. дней, из них 10 раб. дн это командировки. Правомерно ли, если премия за месяц при 100% будет составлять 30 000, а не 15 000?**

Порядок расчета премии предприятие устанавливает самостоятельно (ст. 135 ТК РФ). Вы приняли решение, что премия полагается за фактически отработанное время и считается от оклада. Период командировки не входит в фактически отработанное время (письмо Минтруда от 25.12.2013 № 14-2-337). Значит, при окладе 30 000 и отработанных 10 дней из 20, премия не может быть 30 000, она может быть только 15 000 руб.

## Пособия

### Нужно ли расследовать и учитывать несчастные случаи с исполнителями по договору подряда?

Да, нужно, но с оговоркой.

Согласно подп. 2.4.8 Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний их действие распространяется в т.ч. и на работающих на основании гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг или создание объектов интеллектуальной собственности в местах, предоставленных страхователем.

Именно окончание этой фразы – «в местах, предоставленных страхователем» – является определяющим в решении вопроса о необходимости расследования и учета несчастного случая с работающим по договору подряда.

Обязанность заказчика (работодателя) предоставлять места для выполнения работ (оказания услуг) и создания объектов интеллектуальной собственности по гражданско-правовому договору, соответствующие требованиям по охране труда, закреплена в подп. 1.3 Указа «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» и ст. 17 Закона «Об охране труда». Однако в текстах обоих упомянутых документов при описании этой обязанности присутствует условие «при необходимости».

Согласно ч. 3 ст. 11 Закона «Об охране труда» работающий по гражданско-правовому договору на территории работодателя и действующий под его контролем за безопасным ведением работ (оказанием услуг) либо действующий под контролем работодателя за безопасным ведением работ (оказанием услуг) вне территории работодателя вправе отказаться от исполнения гражданско-правового договора полностью или частично в случае, если работодателем не созданы или ненадлежащим образом созданы безопасные условия для выполнения работ (оказания услуг), предусмотренные гражданско-правовым договором.



Таким образом, необходимость предоставления места для выполнения работ (оказания услуг) и создания объектов интеллектуальной собственности по гражданско-правовому договору, соответствующего требованиям по охране труда и безопасным условиям для выполнения работ (оказания услуг), отражается в гражданско-правовом договоре, заключенном между заказчиком (работодателем) и исполнителем (работающим).

При обеспечении этого условия несчастные случаи, произошедшие с работающими по гражданско-правовому договору, подпадают под действие Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и подлежат в соответствии с ними расследованию и учету.

**Супруг с сентября находится на больничном, в декабре его направили на инв. комиссию, назначили 3 группу инвалидности. Поликлиника задним числом отменяет больничный лист, аргументируя тем, что б/л не положен во время прохождения этой комиссии и спустя несколько дней открывают следующий б/л., теперь на работе ему ставят прогулы и говорят, что он должен написать объяснительную записку. При том, что супруг в этот период не был трудоспособен. Правомерны ли действия поликлиники (19.12.2023 г поступило сообщение на Госуслуги, что б/л с 11.12.2023 по 17.12.2023 отменен и открыт новый с 18.12.2023г.). Как работодатель должен отразить отсутствие работника (есть справка МСЭ, что 11.12.2023 установлена инвалидность, дата выдачи справки 15.12.2023г.) перерыв в б/л с 11.12.2023 по 17.12.2023г, с 18.12 открыт новый б/л.**

Действия поликлиники правомерны.

Если дата регистрации документов в МСЭ 11.12.2023, то больничный листок должен быть закрыт 10.12.2023, поскольку в период прохождения экспертизы больничное пособие не выплачивается.

Период освидетельствования в учреждении МСЭ не включается в таблицу «Освобождение от работы» листка нетрудоспособности.

Таким образом, если медико-социальная экспертиза установила инвалидность, а больничный лист был выдан 11.12.2023, в день регистрации документов МСЭ, то такой больничный должен быть аннулирован.

Если гражданин будет признан инвалидом, бюро МСЭ в трехдневный срок со дня принятия такого решения направит в СФР выписку из акта МСЭ гражданина.

Гражданину, признанному инвалидом, выдаются справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности, а также индивидуальная программа реабилитации или абилитации. После установления инвалидности врач, при необходимости, должен выписать новый больничный листок. Порядок открытия нового больничного зависит от даты проведения освидетельствования. Если освидетельствование произведено 15.12.2023, то выписать новый больничный можно не ранее 16.12.2023.

В соответствии с ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ больничный лист оплачивается до дня:

- или восстановления трудоспособности;
- или присвоения инвалидности. Последнее происходит в результате проведения медико-социальной экспертизы в бюро МСЭ.

Продолжительность периода нетрудоспособности при этом напрямую зависит от итогов экспертизы:

1. если работнику дали группу инвалидности, то больничный закрывается днем, предшествующим дню регистрации документов в бюро МСЭ. День регистрации и будет считаться днем установления инвалидности (если это произойдет). Обычно экспертиза ограничивается этим одним днем, но теоретически может занять и больше времени;

2. если нет, то больничный, скорее всего, будет продлен до полного выздоровления или до нового направления на МСЭ.

При установлении в результате прохождения МСЭ группы инвалидности дата в поле больничного листка «Приступить к работе» не указывается, даже если работник не полностью утратил трудоспособность и может продолжить работу. Вместо этого заполняется поле «Иное» с кодом «32» и указывается дата установления инвалидности.

Таким образом, в первом случае в период нетрудоспособности дни прохождения МСЭ (включая день регистрации документов) не попадают. Но и работать в эти дни сотрудник не может, ведь больничный еще не закрыт и результаты МСЭ заранее не известны. И поскольку законом не установлено иное, такие дни оплате не подлежат.

Так как период прохождения МСЭ в случае установления работнику группы инвалидности не является периодом освобождения от работы в связи с временной нетрудоспособностью, пособие по временной нетрудоспособности за него не назначается. Также, поскольку законодательством не предусмотрено иное, дни прохождения МСЭ не подлежат оплате.

Законодательством не определен порядок оформления периода прохождения работником освидетельствования (пересвидетельствования) в бюро МСЭ.

Несмотря на то, что порядок оформления дней прохождения МСЭ нормативно не урегулирован, работодателям следует учитывать, что отсутствие сотрудника на работе в связи с прохождением МСЭ является уважительной причиной и считать такие дни прогулом, даже если сотрудник не предупредил об этом заранее, нельзя, поскольку:

- во-первых, работника направляет на экспертизу врачебная комиссия;
- во-вторых, порядок прохождения МСЭ установлен нормативными актами.

Отсутствие на работе из-за прохождения МСЭ — это в любом случае уважительная причина. Именно поэтому считать такие дни прогулом нельзя, даже если работник не предупредил работодателя заранее. Прохождение МСЭ при наличии определенных заболеваний или травмы предусмотрено нормативно. Работник не инициирует экспертизу сам, его направляет туда врачебная комиссия.

Специального кода для отражения в таблице дней прохождения экспертизы не предусмотрено, поэтому возможны варианты.

Вариант 1 (простой) — отпуск без сохранения заработной платы (код «ДО» или «16»). Такой отпуск может быть предоставлен по уважительным причинам по соглашению сторон. Это удобный и понятный вариант как для бухгалтерии, так и для работника. Главное, чтобы он согласился написать заявление.

Вариант 2 (посложнее) — собственный код компании. Работодатель вправе разработать дополнительные коды для обозначения тех или иных периодов в таблице рабочего времени, закрепив их в ЛНА. Поэтому разумно иметь собственный код для таких ситуаций, например «иные уважительные причины».

Вариант 3 (допустимый) — временная нетрудоспособность без оплаты (код «Т» или «20»). Применение этого кода не совсем корректно, поскольку он предназначен для случаев, когда больничный на соответствующую дату есть, но не подлежит оплате. Однако поскольку оплаты все равно нет, за такое нарушение вас вряд ли накажут.

После прохождения сотрудником МСЭ работодатель для заполнения таблицы использует листок нетрудоспособности или справку, выданную бюро МСЭ, подтверждающую период прохождения освидетельствования.

**С 1 января право на пособие по уходу за ребенком больше не зависит от занятости работницы. Даже если женщина работает полный день, у нее остается право на пособие. Нужно ли оформлять отпуск по уходу в таком случае?**

Да, отпуск остается обязательным условием. Поправки внесли в три документа:

- статью 256 ТК РФ;
- статью 13 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ;
- статью 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ.

Во всех этих документах теперь сказано, что пособие по уходу за ребенком выплачивается в том числе сотрудницам, вышедшим на работу из «детского» отпуска ранее достижения ребенком возраста полутора лет. При этом период выплаты пособия — со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до полутора лет. Сам отпуск остается обязательным. Дата наступления страхового случая для пособия по уходу за ребенком — это день начала отпуска (п. 4 ч. 2 ст. 1.1 Федерального закона № 255-ФЗ). Согласно поправкам, право на пособие возникает с началом отпуска и сохраняется в случае выхода на работу независимо от продолжительности рабочего времени.

**В 2023 году сотрудница в отпуске по уходу за ребенком работала на полставки. Можно ли в 2024 году режим ее рабочего времени увеличить без риска потерять право на пособие?**

Да. Если в 2023 году мама малыша досрочно вышла на работу на условиях неполного рабочего дня, теперь она может пересмотреть условия вплоть до перехода на полный рабочий день. Конечно, если она сама будет готова работать восемь часов в день. Это работница должна указать в своем заявлении.

**Будут ли у СФР вопросы, если заявление на пособие напишет отец ребенка, при этом он будет работать полный рабочий день, а мама работать не будет?**

Нет, вопросов быть не должно, так как нормы законодательства не предусматривают ограничений. Отпуск может взять мама, папа, бабушка и т. д. Главное, чтобы они являлись застрахованными лицами. При этом факт трудоустройства других родственников подтверждать не нужно.

**В 2024 году право на пособия получают те физлица, кто работал в 2023 году только по договорам ГПХ. Сколько взносов по итогам прошлого года должны начислить страхователи с их вознаграждения, чтобы подрядчик получил право на пособия в 2024 году?**

5652,22 руб. Стоимость страхового года определяется как 2,9 процента МРОТ, установленного федеральным законом на начало прошлого года, умноженного на 12. МРОТ на 1 января 2023 года составлял 16 242 руб., поэтому сумма страхового года составит 5652,22 руб. (16 242 руб. \* 2,9% \* 12). Если в регионе применяют районный коэффициент к заработной плате, МРОТ определяют с учетом этого коэффициента.

**Куда подрядчику обращаться за выплатой пособий по беременности и родам и по уходу — к заказчику или в фонд?**

Законодательством не предусмотрено обращение застрахованных лиц напрямую в фонд. Подрядчик обращается в компанию. Если речь о пособии по беременности и родам, то после закрытия ЭЛН компания-заказчик получит запрос на подтверждение в рамках проактива. Для пособия по уходу потребуется заявление.

**В СФР нужно представить данные о датах начала и окончания отпуска по уходу за ребенком. Как это сделать в отношении исполнителя по договору ГПХ?**

Оформить подрядчику отпуск по уходу за ребенком нельзя. Такой отпуск предусмотрен ст. 256 ТК РФ только для работников. При этом трудовое законодательство не распространяется на лиц, которые выполняют работы по договору гражданско-правового характера (ст. 11 ТК РФ). Вместо данных об отпуске указывайте (письмо СФР от 23.10.2023 № 14-02/110522л):

- период действия гражданско-правового договора, если он заканчивается до того, как ребенку исполнится полтора года;

- период до достижения ребенком полутора лет, если договор после этого продолжает действовать.

Отражать даты нужно именно таким образом из-за того, что подрядчик вправе получать пособие, только пока действует договор. Как только контракт закончится, исполнитель перестает быть застрахованным и выплаты ему не положены. Подрядчик получит пособие по уходу за ребенком только за период до конца его договора. За пределами договора пособие не назначается. Если расторгнете договор раньше времени, об этом сообщите в фонд.

**Может ли подрядчик продолжать выполнять работы во время болезни или декрета?**

Да, подрядчики вправе продолжать работы, для которых заключен договор, без каких-либо ограничений.

**Информация за 4-й квартал 2023 года поступит в СФР с опозданием. Как действовать в том случае, если по данным фонда заработок работника меньше, чем по данным компании, из-за того, что у СФР пока нет данных за 4-й квартал 2023 года?**

Если организация знает заработок за 4-й квартал, например, сотрудник работал в этой компании, в ответе на проактивный запрос сразу проставьте верные данные. Тогда не придется ничего пересчитывать.

**Если компания посчитает выплату по данным фонда, а затем у СФР появятся сведения за 4-й квартал, фонд сам инициирует перерасчет и сообщит компании о необходимости доплатить за первые три дня?**

Пересчет фонд произведет автоматически, об этом придет сообщение в организацию. После этого для расчета своих трех дней организация может самостоятельно запросить сведения о выплатах в пользу работника. Для этого используйте сообщение 320 для запроса в СФР сведений о зарплате.

**У нас есть погибший мобилизованный сотрудник (ПТД), родственники принесли нам весь пакет документов для получения пособия на погребение, и мы оплатили. Потом мы подали документы в СФР на возмещение. СФР нам возместил. А теперь СФР говорит, что мы сделали неправильно, нужно было родственникам обращаться в Минобороны за оплатой погребения (Приказ Министра обороны РФ от 12 апреля 2023 г.). И теперь СФР требует от нас вернуть деньги (пока устно). Не можем понять, как мы должны были на самом деле действовать, не принимать документы и развернуть родственников в Минобороны? Мы не нашли информацию, что работодатель не должен принимать такие документы и оплачивать.**

Все зависит от того, кто хоронил погибшего. Если похороны осуществлялись за счет родственников или иных лиц, они вправе претендовать и на социальное пособие на погребение. Основанием для выплаты пособия является заявление и справка органа ЗАГС о смерти. Размер этого пособия определяете на дату смерти. Эти средства выплачивает работодатель, а затем возмещает из через СФР.

Похороны погибшего военнослужащего может взять на себя Минобороны через военкомат.

Члены семьи погибшего могут претендовать на дополнительные выплаты по Указу Президента РФ от 05.03.2022 № 98 (ред. от 06.06.2022). Порядок таких выплат призванным в вооруженные силы установлен Приказом Министра обороны РФ от 22.04.2022 № 236. Такие выплаты нужно оформлять через военкомат. Работодатель их не выплачивает.

Мобилизованного работника, который погиб, увольняют в связи со смертью. Родственникам погибшего выплачивают все денежные суммы, которые погибший не смог получить сам. От родственников нужно получить свидетельство о смерти и документы, подтверждающие родство.

**Где брать информацию о трудовом стаже для внешнего совместителя, если в организации нет его трудовой книжки?**

При заключении трудового договора работник может предоставить копию трудовой книжки или сведения о трудовой деятельности: форму СТД-ПФР, в которой отражены сведения о его страховом стаже. Эту форму сотрудник может получить через Госуслуги или в отделении СФР.

**Нужно ли бухгалтеру выходить на работу в праздничные дни, чтобы успеть подтвердить запрос в течении трех дней?**

Запрос нужно подтвердить в течении трех рабочих дней, а не календарных. Например, если запрос пришел 29 декабря 2023 года (последний рабочий день перед праздничными днями), то ответ надо отправить не позднее 11 января 2024 года (третий рабочий день из ближайших после выходных).

**Застрахованное лицо работает в ООО «Ромашка» с 01.01.2023 и по совместительству в ООО «Светик» с 01.01.2022. Как в этом случае правильно делать выплату?**

Работодателю надо ориентироваться на метод выплаты в запросе, который указывает СФР по утвержденному алгоритму. В описанной ситуации работник занят у нескольких страхователей, а в 2 предшествующих года был занят у других. В этом случае СФР укажет метод назначения пособия — «По одному страхователю по трудовому договору» и вид суммы «Общая сумма заработка за 2 расчетных года». Ответ на оплату должен дать тот работодатель, которому работник дал согласие, а остальные — отправить отказ от оплаты. Если работник выразил согласие о выборе всем работодателям и все они отправят ответ на оплату, фонд назначит выплату по тому страхователю, чей ответ на запрос придет первым. А остальным — направит уведомление о закрытии процесса в связи с назначением выплаты по другому страхователю. Если работодатель получил такое уведомление, оплачивать первые 3 дня больничного не нужно.

**Как рассчитывать и оплачивать больничный сотруднику на ГПХ, если нет информации о стаже и о том, работает ли он где-то еще?**

Если работник занят в нескольких организациях, в том числе по договору ГПХ, метод назначения пособия определяет СФР по данным, которые есть у фонда. Возможны два сценария:

- Фонд указал в запросе метод назначения «По нескольким страхователям по трудовому договору и по одному из страхователей по ГПХ» и отправил запрос всем страхователям работника. Если работник занят по ГПХ в нескольких организациях, то он пишет заявление о выборе одной из них. Выбранная организация отвечает согласием на выплату и оплачивает первые 3 дня. Таким образом, если сотрудник не принесил вам такое заявления, то оплачивать больничный не надо.
- Фонд указал в запросе метод назначения «По текущему страхователю по ГПХ» — это значит, что пособие назначается только по страхователю, которому направлен данный запрос, так как у других работодатели запросы отсутствуют.

**С 01.01.2024 должен ли страхователь заполнять суммы дохода за два предыдущих года или это будет делать СФР?**

Запрос сведений для назначения пособий СФР сам заполняет данными, которые уже есть в фонде. Если страхователь не согласен с данными, указанными в запросе, то он вправе изменить сумму заработка при наличии подтверждающих документов.

**Надо ли подавать сведения о застрахованном лице, который работает по гражданско-правовому договору?**

С 2023 года лица, работающие по договорам гражданско-правового характера, тоже являются застрахованными, а значит на них надо подавать сведения о застрахованном лице.

**Нужно ли подавать сведения о работнике, который принят на время отсутствия основного сотрудника?**

При заключении трудового договора, в том числе срочного, работник становится лицом, застрахованным на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Поэтому на такого работника следует представить «Сведения о застрахованном лице».

**Как работать с выплатами сотрудников, работающих по договорам ГПХ?**

Для сотрудников на ГПХ больничный оплачивает только один страхователь, даже если работник занят у нескольких. Оплату производит тот, кого выберет застрахованное лицо, при условии, что в 2023 году за него были уплачены страховые взносы не менее, чем 5652,22 рублей плюс районный коэффициент. Объем взносов страхователь может определить по размеру выплат, указанному в запросе. Фонд направляет запрос сведений всем страхователям по ГПХ, а после получения ответа от одного из них — остальным будет направлено уведомление о закрытии процесса.

**Может ли сотрудница получать пособие по уходу за ребенком со дня его рождения, если оно выше, чем пособие по беременности и родам? При этом пособие по беременности и родам уже выплачено.**

Женщины, получившие пособие по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать ежемесячное пособие по уходу за ребенком с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам. Это право закреплено п. 3 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ. Работница должна подать заявления о замене послеродового отпуска на отпуск по уходу за ребенком. А в СФР надо направить инициацию выплаты пособия по уходу до 1,5 лет.

**Может ли мачеха оформить отпуск по уходу за ребенком до 3 лет?**

Одного только факта заключения брака с родителем ребенка для получения права на детский отпуск недостаточно. В отпуск могут уйти лишь определенные лица (письмо СФР от 20.12.2023 № 19-02/135648л). Отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет может быть предоставлен:

- родителям ребенка (матери, отцу);
- бабушке, дедушке ребенка;
- другим родственникам, фактически ухаживающим за ребенком;
- опекуну.

При этом родственник и член семьи — это не одно и то же. Мачеха, то есть новая жена отца, — это член семьи, а не родственник по происхождению. При этом лицо, не являющееся ребенку родственником по происхождению, может стать его родственником в случае усыновления (удочерения). Соответственно, чтобы оформить отпуск по уходу за ребенком мужа и получать детское пособие, мачехе нужно:

- либо усыновить (удочерить) ребенка;
- либо оформить над малышом опеку.

**Как составить ответ на запрос, если данные по среднему заработку расходятся с данными СФР при условии, что сотрудник не менял работодателя в течении трех лет?**

Если есть документы, подтверждающие более высокий заработок в расчетном периоде, чем тот, который указан в сведениях из СФР, в ответе на запрос следует указать свои данные.

**Из СФР пришел больничный лист с признаком заболевания 01, но у сотрудника была производственная травма, а значит признак заболевания должен быть 02. Как исправить код больничного в запросе?**

Если документы, подтверждающие производственную травму представлены в фонд уже после закрытия ЭЛН, то в ответе на запрос по ЭЛН с признаком 01 нужно представить сведения для назначения выплаты. После получения выплаты необходимо инициировать перерасчет пособия с причиной «Перерасчет листка нетрудоспособности при признании несчастного случая на производстве страховым». Тогда из фонда поступит новый запрос сведений уже с признаком 02.

**Что делать, если сотрудница поменяла фамилию и паспорт, а больничный до этого был открыт на ее прежнюю фамилию?**

Чтобы во всех системах СФР зафиксировалась одинаковая пара ФИО + СНИЛС, надо отправить формы:

- Сведения о застрахованном лице с новой фамилией через СЭДО.
- АДВ-2 (заявление об изменении анкетных данных зарегистрированного лица, содержащихся в индивидуальном лицевом счете) в СФР.

**Исходя из каких данных СФР начисляет пособие, если стаж и доходы в запросе и ответе на запрос различаются?**

Согласно п. 16 ст.13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ назначение и выплата страхового обеспечения осуществляются фондом в первую очередь на основании сведений и документов, предоставляемых страхователем и только потом сведений, имеющихся в распоряжении самого фонда. Если в ответе на запрос указать стаж и заработок, отличающиеся от данных предзаполненного запроса, то для назначения пособия будут использованы сведения из ответа.

**При реорганизации путем присоединения нужно ли увольнять сотрудников присоединяемой организации и отправлять на них сведения о застрахованных лицах от новой организации? И как быть с теми сотрудниками, у кого больничный открыт в декабре в старой организации, а закрыться будет в январе — в новой?**

Согласно абз. 5 ст. 75 ТК РФ, реорганизация организации в виде присоединения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками присоединяемой организации. В трудовые книжки и сведения у трудовой деятельности (подраздел 1.1 ЕФС-1) надо внести запись о переименовании работодателя. ЕФС-1 должна представить организация, к которой присоединились со своим рег. номером. Сведения о застрахованном лице можно подать только по тем работникам, у которых ЭЛН был открыт до присоединения, чтобы в СЭДО обновился страхователь.

**Как действовать работодателю, если сотрудник не хочет подтверждать информацию об инвалидности, а фонд присылает извещение с требованием подтвердить этот факт?**

Если работник не предоставляет документы, подтверждающие инвалидность, то всю ответственность за последствия несет непосредственно он сам. Обязанность работодателя требовать подтверждения инвалидности у работника ТК РФ не установлена.

**Если сотрудник ушел на больничный после увольнения, то ЭЛН придет бывшему работодателю в рамках проактивных выплат или его нужно получать другим образом?**

По уволенным сотрудникам в течение 30 дней с даты увольнения продолжают поступать больничные и запросы на оплату.

**Где взять информацию о нестраховых периодах, которые фонд просит указать в запросе недостающих сведений?**

В поле «нестраховые периоды» страхователь указывает количество полных лет, месяцев прохождения работником военной службы, а также иной службы, предусмотренной Законом от 12.02.1993 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей» с 1 января 2007 года. Если работник не служил в перечисленных органах, это поле не заполняется.

**Нужно ли подавать новые сведения о застрахованном, если стаж в запросе от СФР не совпадает с данными работодателя?**

Если у работодателя есть документы, подтверждающие, что страховой стаж работника отличается от указанного в предзаполненном СФР запросе, то количество лет и месяцев можно изменить в ответе на запрос в соответствии с документами. При назначении пособия должны быть учтены новые значения.

**К нам обратился сотрудник (отец ребенка), который хочет оформить отпуск до 1,5 лет с 15.01.2024 (это действительно дата начала отпуска до 1,5 лет, если бы его брала мать ребенка) на 1 день и затем выйти на полный рабочий день с сохранением пособия. Может ли сотрудник выйти на полный рабочий день, не оформляя при этом ему дистанционную работу?**

Чтобы работать и получать пособие, надо сначала уйти в отпуск по уходу за ребенком (Федеральные законы от 19.12.2023 № 614-ФЗ и 620-ФЗ).

Уйти в отпуск по уходу и получить право на пособие могут мама, папа, бабушка, дедушка или другой родственник ребенка, опекун, который фактически ухаживает за ребенком.

Чтобы начать получать пособие, родитель (или другой родственник, ухаживающий за ребенком) должен подать страхователю заявление о назначении пособия вместе с заявлением о предоставлении «детского» отпуска до достижения ребенком возраста 3 лет.

Новшество в том, что теперь за родителем (другим ухаживающим за ребенком родственником или опекуном) будет сохраняться пособие в случае его выхода на работу, в том числе и на полный день. Но чтобы ежемесячная выплата была назначена, нужно сначала оформить отпуск по уходу за ребенком.

С 01.01.2024 продолжить получать ежемесячное пособие, совмещая работу с уходом за ребенком до 1,5 лет, родитель (другой родственник или опекун) сможет, если до достижения ребенком возраста 1,5 лет выйдет из «детского» отпуска на работу:

- или на неполный день. Даже если сокращение рабочего времени будет незначительным, скажем на 30 минут в день, проблемы с выплатой пособия больше не возникнут;
- или на полный рабочий день. При этом неважно, станет ли сотрудник работать на дому, в офисе либо дистанционно.

- находясь в отпуске по уходу за ребенком у своего основного работодателя, выйдет на работу к другому работодателю. На каких условиях: полный или сокращенный рабочий день, в офисе, дистанционно или на дому — тоже не важно.

Получается, что при досрочном выходе родителя из «детского» отпуска на работу на полный день работодатель больше не должен будет направлять в СФР уведомление о прекращении права застрахованного лица на получение ежемесячного пособия. Оно автоматически будет начисляться до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

**Сотрудница уходила в отпуск по уходу за ребенком в 2022 году. Для расчета пособия взяла заработок за 2020 и 2021 года. Сейчас в 2024 году, когда она, поработав, вновь уходит в отпуск с этим же ребенком, надо тоже взять для расчета 2020 и 2021 года? Или уже могу взять 2022 и 2023 года за минусом дней ухода за детьми и по беременности и родам? В период с апреля 2023 по сентябрь 2023 года у нее был и отпуск по уходу за ребенком, и трудилась неполный рабочий день. Такие дни можно вычесть из расчета среднего?**

Согласно ч.3.1 ст.14 Закона № 255-ФЗ средний дневной заработок для исчисления пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы начисленного заработка на число календарных дней в этом периоде, за исключением календарных дней, приходящихся, в частности, на периоды болезни, отпуска по БиР, отпуска по уходу за ребенком.

Но нигде не установлено, что исключение указанных периодов ставится в зависимость от того, работало застрахованное лицо в этот период на условиях неполного рабочего дня или нет.

Поскольку в период работы на условиях неполного рабочего дня отпуск по уходу за ребенком не прерывался, указанный период относится к исключаемому периоду. При этом заработная плата, начисленная за работу в условиях неполного рабочего дня, входит в расчет среднего заработка (письмо ФСС РФ от 20.06.2013 № 25-03-14/12-7942). Аналогичный подход приведен в Постановлении Арбитражного суда Северо-Западного округа от 10.04.2018 № Ф07-1197/2018 со ссылкой на указанное письмо ФСС.

Поскольку в период с апреля 2023 по сентябрь 2023 года у нее был отпуск по уходу за ребенком, в котором она трудилась неполный рабочий день, то весь этот период следует исключить из расчета среднего дневного заработка. При этом в расчете останется зарплата за этот период.

Согласно ч.1 ст.14 Закона № 255-ФЗ в случае, если в расчетном периоде застрахованное лицо находилось в отпуске по БиР или в отпуске по уходу за ребенком, то соответствующие календарные годы по заявлению застрахованного лица могут быть заменены предшествующими календарными годами при условии, что это приведет к увеличению размера пособия.

**Теперь справки 182н не выдаются, и вновь принятые сотрудники нам их не приносят. А как же организации считать первые три дня больничных?**

С 2024 года обмен данными для оплаты больничных между СФР и работодателями идет по новым правилам (постановление Правительства от 26.12.2023 № 2312).

СФР берет данные о доходах заболевших работников из ФНС и передает их работодателям.

То есть, СФР будет брать данные о зарплате из РСВ. Спрашивать эти данные у работодателей не будут. Если каких-то данных пока нет, или потом сдана уточненка. То СФР сам пересчитает больничные и пришлет обновленные данные работодателю. При этом заявление на пересчет от сотрудника не нужно.

В Правилах ничего не сказано про возможность использования страхователем собственных данных. Да и расчет пособия страхователем и СФР исходя из разных сумм среднего заработка также законодательно не предусмотрен.

**Сотрудница родила ребенка и взяла отпуск по уходу за ним. Позже она решила прервать «отдых» и выйти на работу в компанию на полный рабочий день. Сохранится ли у нее право на пособие по уходу за ребенком?**

Если сотрудница уже находится в детском отпуске, она может его прервать и выйти на работу на полный рабочий день. При этом выплата детского пособия теперь не связана с графиком работы: право работника на пособие сохраняется даже при полной занятости. Также не возникнет препятствий для выплаты, если мама или иной родственник ребенка в период отпуска по уходу трудоустроится в другую организацию.

**Сотрудница работает полный рабочий день и хочет оформить пособие по уходу. Ребенку нет еще полутора лет. Нужно ли для этого оформить отпуск по уходу?**

Если сотрудница работает полный рабочий день, чтобы получать пособие по уходу за ребенком до полутора лет, нужно оформить отпуск по уходу. Это условие остается обязательным.

## Средний заработок

**Трудовым договором предусмотрено, что питание – часть заработной платы в натуральном выражении. В этом случае стоимость питания будет включаться в расчет среднего заработка для отпусков и командировок?**

Для расчета больничного пособия, отпускных, средней заработной платы - зарплату, выданную в натуральной форме, включите в заработок расчетного периода на дату выплаты в рыночной оценке выданных товаров (готовой продукции и т. д.).

Но у вас нет никакой зарплаты в натуральной форме. Зарплата в натуральной форме - это вознаграждение работника за выполненную работу не в денежном выражении (ст. 131 ТК РФ).

Заработная плата (доходы), получаемая в неденежной форме в виде товаров (работ, услуг), учитывается в составе заработка как стоимость этих товаров (работ, услуг) на день ее выплаты, исчисленная исходя из рыночных цен (тарифов) в установленном порядке, а при государственном регулировании цен (тарифов) - исходя из государственных регулируемых розничных цен.

Питание ваших работников не является оплатой за их труд, поэтому не может рассматриваться как их зарплата в натуральной форме. В качестве натуральных выплат можно использовать только товары, пригодные в хозяйстве для личного потребления работника и его семьи. Например, это одежда, косметика, продукты питания, стройматериалы или предметы быта, то есть какие-то вещи, которые работник сможет использовать сам, обменять или продать (п. 54 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2).

Стоимость передаваемых в счет зарплаты товаров работодатель определяет самостоятельно, но с учетом того, что такая стоимость не должна быть:

- выше рыночной стоимости;
- ниже рыночной стоимости более чем на 20%.

Как определять рыночную стоимость, законом не установлено. Поэтому можно использовать цены на продукцию, которую планируется передавать в счет части зарплаты:

- размещенные на сайте Росстата → Статистика → Официальная статистика → Цены;
- предоставленные оценщиком или информационно-ценовыми агентствами;
- установленные на бирже или у других поставщиков идентичного товара.

Сверяясь с информацией из таких источников, работодатель вправе отдавать работникам продукцию или товары по себестоимости или по своей закупочной или продажной цене.

Выбранный способ формирования стоимости продукции, передаваемой работнику, нужно зафиксировать в приказе за подписью руководителя.

Если сотрудник обратился к вам с просьбой выплатить ему часть зарплаты в натуральной форме, проверьте, чтобы у вас были соблюдены одновременно два условия.

**Условие 1.** В трудовых договорах или в коллективном договоре имеется положение о возможности выплаты натуральной зарплаты. Если разместить положение о зарплате в натуральной форме только в ЛНА, то это будет нарушением трудового законодательства, за которое трудовая инспекция сможет оштрафовать. Если у вас нет таких положений в трудовых договорах, а вы планируете начать выплачивать часть зарплаты в натуральной форме, то оформите с работниками дополнительные соглашения к договорам, содержащие подобные положения.

**Условие 2.** Имеется заявление работника о выплате ему части зарплаты в натуральной форме. Без такого заявления вы не вправе давать сотруднику неденежную зарплату, даже если условие о натуральных выплатах есть в трудовом договоре.

Если работодатель применяет общий режим налогообложения и является сельхозпроизводителем, то с собственной продукции, выданной в счет зарплаты сотрудникам, НДС он не начисляет. Остальные работодатели на ОСН со стоимости выданных работникам товаров должны начислить НДС и составить в одном экземпляре счет-фактуру. Вся начисленная сумма зарплаты облагается НДФЛ и взносами и включается в расходы.

**Как оплатить время простоя сотруднику, если его восстановили по суду, и мы должны оплатить ему время этого простоя? Правильно ли я понимаю, что в размере 2/3 от оклада? Нужно ли брать в расчет все начисления - надбавки, премии или только оклад?**

В письме от 30.10.2023 № ПГ/22595-6-1 Роструд разъяснил, как работодатель должен рассчитать компенсацию за время вынужденного прогула работнику, который был восстановлен в должности по решению суда.

Согласно ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.



Особенности порядка исчисления средней заработной платы регламентированы Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

По мнению Роструда, размер подлежащей взысканию суммы оплаты вынужденного прогула рассчитывается путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Федеральный закон от 30 января 2024 г. № 3-ФЗ внес поправки в ст. 236 ТК РФ, которая устанавливает право работников на компенсацию в случае несвоевременного начисления заработной платы и иных выплат. Так, если работник восстановлен на работе по решению суда, то работодатель должен выплатить такому сотруднику не только задолженность по заработной плате, но и проценты за задержку.

Компенсацию нужно выплачивать с того момента, когда фактически денежные средства должны были быть получены работником, по день фактического расчета включительно. Размер процентов – не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

**Работник в командировке был привлечен к работе в выходной день. Входит ли оплата работы в выходной день в период командировки в средний заработок для расчета отпускных?**

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ. Таким образом, время нахождения в командировке, а также начисленные за это время суммы работнику, в том числе оплата за работу в выходной день при нахождении в командировке, не включаются в расчет среднего заработка (п. 5 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

**В нашей организации с 01.03.24г. повысили оклады у всех сотрудников на разный процент. Возможна ли индексация среднего заработка у сотрудника, переведенного 01.03.24г. на вновь созданную должность в том же подразделении (оклад по новой должности выше старого) и возможна ли индексация у сотрудников этого же подразделения? Возможна ли индексация среднего заработка у сотрудника, переведенного 01.03.24г. на вновь созданную должность в другое подразделение (оклад по новой должности выше старого) и возможна ли индексация у сотрудников старого и нового подразделений?**

При повышении в организации окладов (тарифной ставки, денежного вознаграждения) средний заработок нужно рассчитать (пересчитать) с учетом коэффициента повышения (коэффициента пересчета). Сделать это необходимо в одном случае: если повышение коснулось всех сотрудников организации (филиала, структурного подразделения) (абз. 1 п. 16 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922). Такое требование носит императивный характер, то есть не предполагает никаких дополнительных условий для его выполнения. В вашем случае дополнительными условиями являются:

- ввод в штатное расписание новых должностей,
- одновременный перевод старых сотрудников на новые должности.

Поскольку единственным условием для индексации среднего заработка является одновременное повышение окладов всех сотрудников организации (филиала, структурного подразделения), то такое повышение нужно учесть при расчете среднего заработка. Значит, сотрудникам, у которых перевод на другую должность совпадает с датой повышения окладов, нужно индексировать средний заработок.

Коэффициент пересчета определяется путем деления нового размера оклада (тарифной ставки, денежного вознаграждения) сотрудника на его ранее установленный размер.

Для тех работников, которые остались на своей должности, коэффициент рассчитывается как:

НовыйОкладСтаройДолжности / СтарыйОкладСтаройДолжности

Для тех работников, которых перевели на новую должность, коэффициент рассчитывается как:

НовыйОкладНовойДолжности / СтарыйОкладСтаройДолжности

**Нужно ли при расчете отпускных учитывать повышение оклада сотруднику? Повышение оклада связано с переводом сотрудника на более высокооплачиваемую должность.**

Нет, не нужно. Отпускные рассчитайте с учетом повышения оклада, если оклады повысили всем сотрудникам организации (филиала, структурного подразделения). Если повышение коснулось только одного сотрудника (или, например, большинства сотрудников отдела), при расчете отпускных это повышение не учитывайте. Такой вывод позволяет сделать абзац 1 пункта 16 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922. Перевод сотрудника на более высокооплачиваемую должность не сопровождается повышением окладов всех сотрудников организации (филиала, структурного подразделения). Поэтому в таком случае отпускные рассчитайте без применения коэффициента повышения оклада (коэффициента пересчета).

**Работника перевели на более высокооплачиваемую должность. После перевода провели еще и плановую индексацию зарплат? Как рассчитывать коэффициент индексации?**

В этом случае придется рассчитывать коэффициент индексации, причем не один, а два.

**Пример.**

*Сотрудник с 1 октября 2023 года с должности старшего мастера с окладом в 100 000 руб. переведен на должность начальника цеха с окладом в 150 000 руб.*

*Кроме того, с 1 января 2024 года в целом по предприятию на 10 процентов повышены должностные оклады. Оклад старшего мастера стал составлять 110 000 руб., оклад начальника цеха — 165 000 руб.*

*Иванов с 5 августа 2024 года идет в очередной отпуск, расчетный период с 1 августа 2023 года по 31 июля 2024 года.*

*Хотя повышение должностного оклада, связанное с переводом на другую должность, само по себе не учитывается при индексации, но имело место и массовое повышение, поэтому нужно увеличить суммы среднего заработка дважды на два разных коэффициента.*

*За период с 1 августа по 30 сентября включительно коэффициент индексации составит 1,65 (16 5000 руб./ 100 000 руб.).*

*А за период с 1 октября 2023 года по 31 декабря 2024 года — 1,1 (165 000 руб./ 150 000 руб.).*

*То есть вести расчет отпускных следует исходя из такой суммы (при условии, что расчетный период отработан полностью): 100 000 руб. \* 2 мес. \* 1,65 + 150 000 руб. \* 3 мес. \* 1,1 + 165 000 руб. \* 7 мес. = 1 980 000 руб.*

### **Алименты и прочие удержания**

**Нужно ли удерживать алименты с мобилизованного работника, если компания начисляет ему материальную помощь в связи с ранением в размере 3 млн. руб.? Сумма большая, поэтому боюсь ошибиться.**

Да, нужно. Все доходы, из которых удерживают алименты, перечислены в специальном перечне (ст. 82 СК РФ, постановление Правительства от 02.11.2021 № 1908). В том числе их удерживают и с сумм, выплачиваемых в возмещение вреда, причиненного здоровью (подп. «м» п. 2 Перечня). В том же перечне перечислены и доходы, с которых не нужно удерживать алименты. Среди таких исключений материальная помощь, выплачиваемая работодателем работнику в связи с ранением, прямо не указана.

**Компания заключила договор оказания услуг с бывшим работником, с зарплаты которого до увольнения удерживала алименты на несовершеннолетнего ребенка по исполнительному листу. Нужно ли удерживать алименты с вознаграждения по гражданско-правовому договору?**

Как только компания уволила работника, она закончила удерживать алименты по исполнительному листу и вернула его судебному приставу-исполнителю. В случае заключения договора оказания услуг с бывшим работником у компании нет обязанности по удержанию алиментов с вознаграждения исполнителя до тех пор, пока в компанию не поступит новый исполнительный документ.

Если исполнитель по собственной инициативе принесет в компанию соглашение о добровольной уплате алиментов, она обязана будет удерживать алименты на основании этого соглашения. В соглашении будут прописаны все необходимые условия и сроки, на которые нужно ориентироваться при удержании алиментов (ст. 109 СК РФ).

**Какие есть ограничения при удержании алиментов?**

Общий размер удержаний с учетом алиментов не может быть больше 70 процентов дохода подрядчика или исполнителя (ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ)

**Подрядчик представил в службу судебных приставов гражданско-правовой договор, по которому его вознаграждение составляет 22 000 руб. в месяц. Он обязан уплачивать алименты на ребенка в размере 1/4, официально не трудоустроен, статуса ИП не имеет. Из какой суммы рассчитывать алименты?**

Размер удержания следует определять из суммы вознаграждения, которая остается после удержания НДФЛ. То есть из 19 140 руб. (22 000 руб. – 22 000 руб. \* 13%).

**Компания компенсирует подрядчику оплату проезда к месту выполнения работ и оплату жилья. Нужно ли удерживать из этих сумм алименты на несовершеннолетнего ребенка?**

В перечне доходов, с которых нельзя удерживать алименты по исполнительным документам, стоимость оплаченных за исполнителя работ или услуг не указана (п. 1 перечня, утв. Постановлением, Правительства от 02.11.2021 № 1908). Поэтому если в компании есть исполнительный документ или соглашение об уплате алиментов, алименты с сумм компенсации нужно удерживать.

**Компания выдала подрядчику аванс по договору подряда. Нужно ли удерживать из этой суммы алименты на несовершеннолетнего ребенка?**

Алименты нужно удерживать при каждой выплате вознаграждения подрядчику, в том числе с аванса по договору.

**Компания заключила договор подряда и по исполнительному документу удерживает алименты на несовершеннолетнего ребенка. Нужно ли сохранять подрядчику прожиточный минимум при выплате вознаграждения по договору?**

Нет, не нужно. При удержании алиментов на несовершеннолетних детей требование о сохранении иных доходов должника и лиц, находящихся на его иждивении, ежемесячно в размере прожиточного минимума трудоспособного населения не применяется (письмо Роструда от 12.07.2022 № ПГ/16129-6-1).

**Как в бухучете отразить удержание алиментов на несовершеннолетних детей по исполнительному документу из вознаграждения подрядчику?**

Удержания по исполнительным документам отражайте в бухучете как уменьшение кредиторской задолженности перед подрядчиком и возникновение кредиторской задолженности перед взыскателем проводками:

- Дебет 70 (73) Кредит 76 — удержаны алименты из дохода подрядчика;
- Дебет 76 Кредит 51 — денежные средства перечислены взыскателю или на депозитный счет службы судебных приставов.

**Подрядчик уплачивает алименты на содержание ребенка в добровольном порядке без исполнительного листа. Но компания-заказчик отказалась удерживать алименты без исполнительного документа. Что делать подрядчику?**

При отсутствии судебного решения или нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов основанием для начисления и перевода алиментов получателю может быть письменное заявление о добровольной уплате алиментов (письмо Минтруда от 12.07.2023 № 27-3/ООГ-7317). Покажите заказчику письмо Минтруда. Он должен принять заявление на удержание и уплату алиментов в добровольном порядке.

**Индексировать ли алименты, назначенные в твердой сумме?**

Алименты, установленные в твердой сумме, нужно индексировать пропорционально повышению прожиточного минимума на детей в регионе, где живет получатель алиментов. Если регионального минимума нет, индексацию нужно проводить пропорционально росту общероссийского прожиточного минимума. При уменьшении минимума размер алиментов не меняют (ст. 117 СК РФ).

**Платят ли алименты с вознаграждения самозанятому?**

Уплату алиментов с полученных доходов самозанятые должны производить самостоятельно (письмо Минтруда от 11.02.2021 № 27-3/ООГ-4275).

Если компания выплачивает самозанятому вознаграждение по заключенному с ним гражданско-правовому договору, она не удерживает налог на профессиональный доход. Поэтому не может определить базу для исчисления алиментов, а значит, и произвести их удержание.

**Нужно ли удерживать алименты на детей из доли участника при его выходе из общества?**

Нет, из доли алименты удерживать нельзя. При выделении доли не возникает дохода, из которого необходимо удерживать алименты (кассационное определение ВС от 06.12.2019 № 5-КА19-52). Доля в уставном капитале ООО не вновь полученный доход, а имущество физлица в денежной форме.

**Нужно ли удерживать алименты на несовершеннолетнего ребенка из выручки по договору купли-продажи автомобиля?**

Алименты не удерживают из доходов от разовых сделок по договорам купли-продажи. При покупке имущества у физлица покупатель не признается налоговым агентом — не исчисляет и не удерживает НДФЛ (п. 2 ст. 226 и п. 1 ст. 228 НК РФ). Если компания покупает у физлица его личный автомобиль, удерживать алименты на несовершеннолетнего ребенка не нужно. Это разовая сделка с физлицом. Но если для «физика» торговля является бизнесом, например, он имеет статус предпринимателя, алименты нужно удержать и перечислить.

**Сотрудник-алиментщик уволился из компании и стал ее подрядчиком. Удерживать ли алименты?**

Как только компания уволила работника, она должна прекратить удержание алиментов и вернуть исполнительный лист приставам. В общем случае удерживать алименты у подрядчика — бывшего со-

трудника компания уже не должна. Но только до тех пор, пока в компанию не поступит новый исполнительный документ.

Если подрядчик по собственной инициативе принес соглашение о добровольной уплате алиментов, организация обязана удерживать алименты на основании этого документа. В нем должны быть закреплены все необходимые условия и сроки, на которые нужно ориентироваться при удержании алиментов (ст. 109 СК РФ).

**На сотрудника от судебных приставов поступил исполнительный лист. Сотрудник погасил задолженность и принес постановление об отмене исполнительного производства, заверенное подписью пристава и синей печатью (свой экземпляр). Непосредственно от судебного пристава пока отмены на организацию не поступало. Имеем ли мы право принять в исполнение вышеуказанное постановление об отмене взыскания, поступившие от сотрудника?**

Нет, не имеее. При исчислении размера задолженности сотрудника организация должна руководствоваться постановлением пристава-исполнителя, в котором указана сумма задолженности. В этой ситуации организация не вправе без распоряжения пристава ограничивать или не производить удержания по исполнительным документам. В противном случае организацию и ее должностных лиц могут привлечь к ответственности по ч. 3 ст. 17.14 КоАП РФ.

Должнику следует самостоятельно обратиться к судебному приставу-исполнителю, в производстве которого находится дело, с заявлением о прекращении взысканий по причине уплаты долга (ч. 3 ст. 14 Закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ). После того, как организация получит распоряжение пристава о выплате долга и закрытии исполнительного производства, она вправе будет перестать удерживать с должника денежные средства и вернуть приставу исполнительный лист.

**Законно ли удержания по исполнительному производству из пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет?**

Нет. Закон защищает выплаты на детей от взыскания и ареста. В ст. 101 ФЗ-229 «Об исполнительном производстве» пособия для беременных женщин и граждан с детьми из бюджетов всех уровней отнесены к доходам, которые у должника забирать нельзя.

На практике детские деньги могут списать с карты по невнимательности или из-за упущения. Невзирая на то, что для социальных выплат действуют специальные коды, позволяющие банкам видеть целевое назначение средств и не списывать их в погашение долга, деньги с карты могут уйти приставам.

Для возврата удержанных детских пособий от гражданина требуется написать заявление на имя судебного пристава – исполнителя о возврате, ссылаясь на то, что удержанные средства направлены на содержание ребенка и не являются источником дохода. Заявление должно быть подкреплено соответствующей документацией.

## **Сроки и способы выплаты зарплаты**

**Можно ли всю зарплату за декабрь выплатить раньше 29 декабря, чтобы не оставлять такое мероприятие на последний рабочий день?**

Лучше так не делать. Потому что, во-первых, выплата денег за декабрь 28-го числа или раньше — это оплата еще не отработанного времени, а такая выплата законодательством не предусмотрена. Во-вторых, возникает неоправданный разрыв между выплатами более чем полмесяца.

**Можно ли расчет за декабрь, который должны выплатить 8-го числа, выплатить 9 января?**

Нельзя, это прямое нарушение ст. 136 ТК РФ. Поэтому зарплату придется выплатить вместе с компенсацией. Например, при выплате зарплаты 9 января 2024 г. вместо 29 декабря 2023 г., как положено по ТК РФ, компенсацию надо посчитать с 30 декабря по 9 января включительно в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Более высокий размер компенсации может быть установлен ЛНА, коллективным или трудовым договором.

Также вероятен штраф за несвоевременную выплату заработка: для ИП или средних и малых предприятий — 1 000—5 000 руб., для остальных компаний — 30 000—50 000 руб., для руководителей организаций — 10 000—20 000 руб.

**Можно ли зарплату за декабрь, которую должны выплатить 9 января, выплатить 29 декабря, чтобы люди получили деньги к празднику?**

Так делать не рекомендуется. В то же время, по мнению Минтруда, выплата части зарплаты за отработанное время раньше срока, если не превышен 15-дневный перерыв между последующими выплатами, положение работника не ухудшает. Чтобы минимизировать риски, перераспределите выплаты ра-

зово приказом руководителя. Например, у вас обычный срок выплаты аванса — 25-е число, срок окончательного расчета — 9-е число. Укажите в приказе причину перераспределения выплат «В связи с длительными новогодними каникулами и необходимостью соблюдения норм ТК РФ» и зафиксируйте один из вариантов.

**Вариант 1.** Разделите выплату за вторую половину декабря. Часть выплатите 29 декабря 2023 г., а часть — 9 января 2024 г. Зарплату за первую половину января выплатите в установленную у вас дату по плану.

**Вариант 2.** Разделите выплату за первую половину января. То есть 29 декабря 2023 г. выплатите зарплату за вторую половину декабря 2023 г. А январский аванс поделите, например, так:

- 12 января 2024 г. — часть зарплаты за период 1—11 января;
- 25 января — часть зарплаты за период 12—15 января.

Зарплату за вторую половину января выплатите в предусмотренную у вас в ЛНА дату.

**Выплата заработной платы приходится на субботу (10 число), соответственно выплата переносится на 9 число. Как в таком случае рассчитывать дни компенсации, включая 10 число или его можно исключить из расчета?**

Если работодатель нарушил свои собственные даты и выдал зарплату с задержкой хотя бы на один день, выплата является несвоевременной.

В случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан доначислять работнику денежную компенсацию в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Просрочка начинается со следующего календарного дня после даты, когда работник должен был получить выплату. А заканчивается в день погашения долга.

Если сотрудник должен был получить зарплату 9 числа, а получил 10 числа, то первым днем просрочки будет 10, а последним — 10. Срок просрочки — 1 день.

**Можно ли зарплату иностранного гражданина по его заявлению перечислить на карту другого иностранного гражданина, работающего в организации?**

Можно перечислять на карту другого работника, но для этого потребуются подписать доп. соглашение к трудовому договору:

**По закону работник вправе заменить зарплатный банк не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты зарплаты. Как платить зарплату, если заявление работник подал всего за пять календарных дней?**

Если успеете перечислить зарплату на новые реквизиты, которые работник указал в своем заявлении, можно пойти ему навстречу и перечислить зарплату на реквизиты нового банка. Главное, чтобы эти реквизиты сотрудник передал бухгалтерии в письменном виде.

Когда заявление получили позже срока и времени для смены реквизитов недостаточно, смело направляйте деньги на старую карту. Вы не обязаны нарушать сроки выдачи денег из-за нерасторопности сотрудника. Более того, за задержку сотруднику придется заплатить компенсацию. И неважно, что вины работодателя формально нет.

**Работник просит заменить зарплатный банк уже третий раз за год. Можно ли ограничить число замен?**

Нет, работодатель не вправе вводить по собственному усмотрению ограничение на смену работником зарплатного банка (письмо Минтруда от 02.03.2021 № 14-2/ООГ-1812). Трудовое законодательство установило только срок предупреждения работодателя. А вот периодичность смены зарплатного банка не ограничило. Если в трудовом договоре или локальном нормативном акте работодатель пропишет условие о том, что работник вправе менять зарплатный банк не чаще, чем, например, два раза в год, он нарушит трудовое законодательство.

**Работник хочет получать всю зарплату товарами, которые сам и произвел. Работодатель не против. Так можно, или это нарушение?**

Нет, так делать нельзя. Зарплату нужно перечислять в денежной форме (ст. 131 ТК РФ). Но при этом в коллективном или трудовом договоре работодатель вправе прописать, что часть зарплаты по заявлению работника можно выдавать не деньгами, а в иной форме. В том числе товарами, которые он сам производит, или услугами, которые он сам оказывает. Но нужно помнить, что доля такой «натуральной» зарплаты в неденежной форме ограничена. Она не может превышать 20 процентов начисленной месячной зарплаты (ч. 2 ст. 131 ТК РФ).

**Наша сотрудница вышла замуж и сменила фамилию. Пластиковую карту, на которую перечисляется зарплата, она пока не поменяла. У старой карты срок действия еще не вышел. Могут ли перечислять заработную плату на карточку с прежней фамилией?**

Не следует перечислять зарплату на банковскую карту, в которой указана прежняя фамилия работницы. Если в банковской карте и реестре указаны разные фамилии, банк не зачислит деньги. Пока сотрудница не переоформит банковскую карту, зарплату ей можно выдавать только из кассы.

При смене фамилии работник должен подать заявление работодателю о внесении изменений в его персональные данные. Внесение изменений оформляется приказом. Все службы, использующие персональные данные должны все соответствующим образом оформить, в том числе подать сведения в банк (если речь идет о зарплатном проекте) об изменении фамилии работника. При этом, как правило, банк сам переоформляет карту работнику с другой фамилией.

При задержке выплаты работодатель несет материальную ответственности в виде процентов за каждый день просрочки выплаты независимо от наличия или отсутствия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

При этом компенсация за задержку заработной платы начисляется независимо от наличия вины работодателя в нарушении сроков выплаты заработной платы. Например, даже в том случае, когда работодатель своевременно отправил платежные документы на перечисление заработной платы в банк, а банк их не провел, или провел их с опозданием (вследствие технических неполадок и т.д.), начислить и выплатить компенсацию работникам за задержку заработной платы обязан все равно работодатель.

#### **Можно расчетный лист сотруднику отправлять по электронной почте?**

В ТК РФ нет прямого запрета на применение электронных расчетных листков работодателями, которые не перешли на КЭДО.

Кроме того, порядок извещения работников (направления им расчетных листков) работодатель определяет самостоятельно и закрепляет его в локальном нормативном акте (письмо Минтруда России от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560, письма Роструда от 07.09.2021 № ПГ/25490-6-1, от 23.07.2018 № ПГ/23734-6-1).

Судебная практика также подтверждает правомерность применения такого способа извещения работников о составных частях их заработной платы. Если работодатель в локальном нормативном акте установил порядок рассылки расчетных листков в электронном виде, он вправе применять такой порядок. Подключение к КЭДО при этом не обязательно.

#### **Ошибки в расчетах**

**Бухгалтер дважды провел выплату сотруднику заработной платы. Этот сотрудник увольняется. Кто будет возмещать излишне выплаченные суммы: сотрудник или бухгалтер?**

Если зарплата сотруднику перечислена излишне в результате ошибки, которая не признается счетной, то удержать с него указанную сумму не получится. Если излишнее перечисление произошло по вине бухгалтера, то он обязан возместить причиненный ущерб.

ТК РФ разрешает удерживать с сотрудника зарплату, излишне выплаченную в результате счетной ошибки (ч. 4 ст. 137 ТК РФ). По мнению Роструда, счетной считается арифметическая ошибка, т. е. ошибка, допущенная при проведении арифметических подсчетов (письмо от 01.10.2012 № 1286-6-1).. Все иные ошибки при исчислении заработной платы признаются техническими.

Исходя из условий вопроса, удержание излишне перечисленной суммы невозможно, поскольку переплата произошла не в результате арифметической ошибки. В этом случае можно попросить сотрудника вернуть сумму добровольно, а можно обратиться в суд с иском о взыскании излишне полученных денег. Однако шансы на вынесение решения в пользу работодателя невелики, поскольку суды достаточно часто приходят к выводам, что переплата, произошедшая из-за технических ошибок (сбой в программе, неверное указание каких-либо данных, влияющих на расчет, и т. п.), не может быть взыскана с работника (определения Девятого КСОЮ от 16.02.2023 № 88-753/2023(2-3753/2022), от 07.07.2022 № 88-6013/2022, Второго КСОЮ от 10.03.2022 по делу № 88-4942/2022 и др.).

Поскольку излишне перечисленная сумма является для работодателя прямым действительным ущербом, он в силу ст. 238 ТК РФ может взыскать ее с виновника, т. е. с сотрудника, по вине которого произошла переплата.

Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или другими федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

До принятия решения о возмещении ущерба конкретным сотрудником работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки он может создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребо-

вание от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения сотрудника от предоставления указанного объяснения составляется акт. Работник (или его представитель) имеет право ознакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ (ст. 247 ТК РФ).

Порядок взыскания ущерба определен ст. 248 ТК РФ. Взыскание с виновного суммы причиненного ущерба, не превышающей средний месячный заработок, осуществляется по распоряжению работодателя. Взыскание должно быть произведено не позднее месяца со дня окончательного установления размера причиненного ущерба. Если месячный срок истек или сотрудник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб, а сумма ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то возместить ущерб можно только через суд.

Виновный в причинении ущерба может добровольно возместить его работодателю полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

## ЕНС И УВЕДОМЛЕНИЯ

**Зарплату за декабрь компания выдала 29 декабря, аванс за январь будет 23 января. Нужно ли подавать уведомление по НДФЛ за период с 1 по 22 января, если налога к уплате за этот период нет?**

Нет. В уведомлении показывают НДФЛ, который был удержан в конкретном периоде. Если ничего не удерживали в период с 1 по 22 января, уведомление не подавайте.

**Компания опоздала с представлением уведомления по НДФЛ за первую часть января. Какие последствия?**

Пока чиновники не определятся с составом нарушения при опоздании с уведомлением, штрафа не будет (письмо ФНС от 26.01.2023 № ЕД-26-8/2). Блокировка счета за нарушение тоже не предусмотрена. Но налоговики могут насчитать пени, если на дату оплаты на ЕНС числилась недоимка.

**В феврале 2024 года компания подала второе уведомление по НДФЛ за январь. В ответ пришло уведомление об ошибке в документе. Как поступить?**

В 2024 году заработают контрольные соотношения для уведомлений. Уже сейчас их вшили в программу (письмо ФНС от 29.11.2023 № ЕА-4-15/14981). Когда соотношения утвердят, налоговики смогут браковать уведомления с ошибками, то есть не отражать по нему начисления на ЕНС. Ориентировочный срок вступления в силу — 1 апреля 2024 года. До того, как приказ вступит в силу, уведомление с ошибками будет считаться представленным. Но налоговики не смогут отразить по нему начисления на ЕНС, поэтому безопаснее исправить ошибку до срока уплаты.

**Мы ошибочно отправили уведомление НДФЛ не за тот период. Т.е. за период 23.01.24-31.01.24 сдали уведомление на 05.02.24 верно, а за период 01.02.24-22.02.24, который нужно отправлять 26.02.24, случайно отправлен еще раз тот, что уже сдали 05.02.24. Как лучше поступить в данной ситуации, сформировать "уточняющее" или "отменить"?**

По одному сроку уплаты нужно сдавать только одно уведомление о НДФЛ. Если вы сдали повторное уведомление по этому же сроку и налогу, то оно будет считаться уточняющим и заменит предыдущее (письмо ФНС от 27.02.2023 № КЧ-4-8/2202 (п. 6)). То есть учтено будет только последнее уведомление.

Т.е. теоретически, делать ничего не надо. А вот, как практически отразилось, надо выяснять. Попробуйте свериться с налоговой или позвонить. Они могут посмотреть, как ваши Уведомления в базе отразились.

**Надо ли подавать уведомление по НДФЛ (нулевое) если за период с 23.02.2024 по 29.02.2024 выплат доходов, удержаний НДФЛ не было?**

Когда начислений по налогам и взносам нет, подавать нулевое уведомление для ЕНП не надо. Если деятельности и начислений по налогам и взносам не было, обязанность подавать уведомление по ЕНП отсутствует (п. 9 ст. 58 НК РФ).

**Компания в 2024 году просрочила платеж по страховым взносам на 40 дней. Как начислят пени?**

С 2024 года за просрочку до 30 календарных дней включительно пени рассчитают по ставке 1/300. А если отрицательное saldo будет числиться на ЕНС 31 день и дольше, за каждый день дальнейшей просрочки будут начислять пени по 1/150 ключевой ставки ЦБ.

При подготовке материалов использовалась  
справочно-правовая система «Консультант Плюс»

**МОРОЗОВА ИРИНА ВЛАДИМИРОВНА**

**«ИЗМЕНЕНИЯ В РАСЧЕТАХ ПО НДС И ДРУГИЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ»**

**«Актуальный комментарий: взгляд эксперта»  
«Нормативные документы с комментариями»**

<i>Наименование издания</i>	<i>Объем (формат)</i>	<i>Цена, руб.</i>
<b>Морозова И.В. «Изменения в расчетах по НДС и другие актуальные вопросы»</b> (расчеты по НДС с 2024 г., вопросы о труде и выплатах, страховые взносы и отчетность)	56 стр. (А4)	800 руб.
<b>Балдина С.В., Михайлова Е.Н. «Учетная политика (стандарты) учреждений бюджетной сферы с 2024 года»</b> (с рекомендациями и комментариями разработчиков)	60 стр. + прил.	1200 руб.
<b>Балдина С.В. «Учетная политика (стандарты) экономического субъекта» с 2024 года</b> (рекомендации и комментарии разработчиков, учетная политика с изменениями и т.д.)	60 стр. + прил.	1200 руб.
<b>Морозова И.В. «Все о заработной плате – 2024»</b> (изменения трудового законодательства, новое в исчислении НДС и страховых взносов, иностранные и удаленные работники)	48 стр. (А4)	800 руб.
<b>«Официальные документы и разъяснения для бюджетной сферы»</b> (разъяснения Минфина, проекты изменений в ФСБУ госфинансов, новое в электронных документах)	40 стр. (А4)	800 руб.
<b>«Методические рекомендации Минфина РФ по переходу на электронные ПУД»</b> (часть 1 декабрь 2022, для организаций бюджетной сферы)	40 стр. (А4)	800 руб.

**По вопросам приобретения изданий, участия в семинарах  
«Центра финансовых экспертиз» обращаться:**  
196240 г. Санкт-Петербург, 5-й Предпортовый проезд, дом 12, корпус 2.  
E-mail: [adm@fineks.org](mailto:adm@fineks.org). Интернет-сайт [www.fineks.org](http://www.fineks.org)  
Тел. (812) 920-12-14, (911) 920-12-14, (911) 992-65-69 с 10.00 до 16.00 по рабочим дням.

**Издание зарегистрировано Министерством РФ  
по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций**  
Свидетельство о регистрации ПИ № 77 – 16797 от 20 ноября 2003 года

Подписано к печати 01.04.2024. Печать офсетная. Тираж 100 экз.