

РАСЧЕТЫ
по ОПЛАТЕ ТРУДА.
Актуальные и
сложные вопросы

Новый расчетный период для пособий

В 2019 году **для расчета пособий** нужно брать новый расчетный период — **2017 и 2018 годы**. Они не високосные, поэтому **количество календарных дней в расчетном периоде — 730**. Из-за нового расчетного периода изменилась сумма выплат для расчета пособий и средний дневной заработок.

Максимальная сумма учитываемых выплат увеличилась до 1 570 000 руб. ($755\,000 + 815\,000$). В 2018 году пособия рассчитывались из максимальной суммы выплат 1 473 000 руб. ($718\,000 + 755\,000$).

Средний дневной заработок для расчета пособий в 2019 году не может превышать 2150,68 руб. ($1\,570\,000 \text{ руб.} : 730 \text{ дн.}$).

Значение	2019 год	2018 год
Максимальный заработок для расчета пособий	1 570 000 руб. (755 000 + 815 000)	1 473 000 руб. (718 000 + 755 000)
Максимальная сумма дневного заработка для расчета пособий	2150,68 руб. (1 570 000 руб. : 730 дн.)	2017,81 руб. (1 473 000 руб. : 730 дн.)
Максимальная сумма пособия по беременности и родам	301 095,2 руб. (2150,68 руб. × 140 дн.)	282 493,4 руб. (2017,81 руб. × 140 дн.)
Максимальная сумма пособия по уходу за ребенком	26 152,27 руб. (2150,68 руб. × 30,4 дн. × 40%)	24 536,57 руб. (2017,81 руб. × 30,4 дн. × 40%)

Например, сотрудник был нетрудоспособен с 11 по 21 января 2019 года включительно (11 календарных дней). Его страховой стаж — шесть лет. Районные коэффициенты в данной местности не установлены. Зарботок работника составил: 696 182,91 руб. за 2017 год; 817 731,64 руб. за 2018 год.

В сумму учитываемых выплат бухгалтер включил: за 2017 год — 696 182,91 руб. фактического заработка; за 2018 год — 815 000 руб. в пределах лимита облагаемой базы.

При стаже больше пяти, но меньше восьми лет пособие составит 80 процентов среднего заработка. Сумма пособия равна 18 217 руб. $[(696\ 182,91\ \text{руб.} + 815\ 000\ \text{руб.}) : 730\ \text{дн.} \times 80\% \times 11\ \text{календ. дн.}]$.

Работница вправе заменить годы в расчетном периоде, если в 2017 или 2018 годах она была в «детских» отпусках. Тогда при расчете пособий по беременности и родам или по уходу за ребенком в расчетном периоде может оказаться и 731 день. Однако при расчете пособия нельзя превысить максимальную сумму среднего дневного заработка в 2019 году — 2150,68 руб. (1570 000 руб. : 730).

Например, сотрудница в январе 2019 года уходит в отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней. В 2017 году она была в отпуске по уходу за ребенком и решила заменить этот год на 2016-й, в котором 30 календарных дней была в декрете. Районные коэффициенты в данной местности не установлены. Заработок составил: 716 182,91 руб. за 2016 год. Это меньше лимита в 718 000 руб., который действовал в 2016 году; 817 731,64 руб. за 2018 год. Это больше лимита 2018 года в 815 000 руб.

В сумму учитываемых выплат бухгалтер включил 716 182,91 руб. за 2016 год и 815 000 руб. за 2018-й. Количество учитываемых календарных дней равно 701 календ. дн. (731 – 30).

Средний дневной заработок составил 2184,28 руб. [(716 182,91 руб. + 815 000 руб.) : 701 календ. дн.]. Это больше максимального ограничения в 2150,68 руб.

Пособие по беременности и родам равно 301 095,2 руб. (2150,68 руб. × 140 календ. дн.).

Новая предельная величина облагаемой базы и новые тарифы взносов

Предельная величина облагаемой базы установлена для пенсионных взносов, взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (**постановление Правительства от 28.11.2018 № 1426**).

Вид взносов	Предельная величина облагаемой базы, руб.	Тариф, %
Пенсионные	До 1 150 000 включительно	22,0
	Свыше 1 150 000	10,0
На случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством	До 865 000 включительно	2,9*
	Свыше 865 000	0
Медицинские	Не установлена	5,1
На случай травматизма	Не установлена	0,2—8,5

* для временно пребывающих иностранцев 1,8%

Новый МРОТ

МРОТ с 1 января 2019 года составляет **11 280 руб.** (Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ, приказ Минтруда от 24.08.2018 № 550н).

Зарплата

Скорректируйте зарплату, если она меньше 11 280 руб. за полностью отработанный месяц.

Пособия

Используйте новый МРОТ, когда:

- заработок в расчетном периоде в среднем за месяц меньше МРОТ;
- страховой стаж меньше 6 месяцев;
- работник нарушал врачебный режим;
- работница оформила отпуск по уходу за первым ребенком

Отпускные

Пересчитайте январские отпускные, если их сумма меньше 11 280 руб. в пересчете на полный месяц

✓ Как в 2019 году сравнивать зарплату и МРОТ

В законе **нет формулы**, по которой надо сравнивать зарплату с МРОТ или минимальной зарплатой в регионе.

В МРОТ не входит районный коэффициент и сверхурочные, **а также** любые доплаты за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных (постановление Президиума Верховного суда от 07.02.2018 № 4ПВ17, письмо Минтруда от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353).

Если работник трудится **на полставки**, с МРОТ нужно сравнивать зарплату **в пересчете на полную ставку** (письмо Минтруда от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085).

Выплаты для сравнения с МРОТ



Оклад или тарифная ставка
Премии за трудовые достижения
Доплаты и надбавки за работу
в пределах нормальной
продолжительности рабочего
времени, например за выслугу лет

Выплаты, которые не нужно учитывать для сравнения с МРОТ



Районный коэффициент
Северные надбавки
Зарплата за работу по совместительству
по другой должности
Доплаты за сверхурочную работу
Социальные выплаты: матпомощь, премии
к празднику, компенсации расходов
работника
Выплаты не за труд: дивиденды,
вознаграждения по договорам подряда,
арендная плата

Нельзя сравнивать с МРОТ среднемесячную зарплату работника. Вы не можете платить сотрудникам в течение года меньше МРОТ, а затем компенсировать разницу годовой премией (*письмо Минтруда от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085*).

✓ Как учитывать **новый МРОТ** при расчете пособий

Когда при расчете пособий применять новый МРОТ 11 280 руб.

При страховом стаже меньше 6 месяцев пособие по временной нетрудоспособности и пособие по беременности и родам за полный месяц не может превысить МРОТ

Если сотрудник заболел, получил травму вследствие опьянения или нарушал режим, пособие по временной нетрудоспособности за полный месяц не может превысить МРОТ

Если заработок за два года расчетного периода отсутствует или меньше МРОТ в пересчете на месяц, больничные или декретные рассчитайте из МРОТ

Пособие по уходу за первым ребенком не может быть меньше 40% МРОТ за полный месяц

Например, сотрудник принес больничный лист за период с 16 по 22 января 2019 года. Его страховой стаж восемь месяцев. Сотрудник трудится полный рабочий день, районные коэффициенты в данной местности не установлены. За расчетный период ему начислили 108 086,96 руб.

Фактический заработок сотрудника в пересчете на месяц составил 4503,62 руб. (108 086,96 руб. : 24 мес.). Это меньше 11 280 руб. Бухгалтер рассчитал пособие из МРОТ — 1557,57 руб. (11 280 руб. × 24 мес. : 730 дн. × 60% × 7 календ. дн.).

Если отпуск по беременности и родам начался в прошлом году, а стаж сотрудницы меньше шести месяцев, пособие нужно пересчитать по новому МРОТ за дни с 1 января и доплатить разницу.

Для ежемесячного пособия по уходу установлены свои минимальные размеры. С 1 января 2019 года минимальный размер пособия на первого ребенка меньше пособия, рассчитанного из нового МРОТ. Пособие нужно назначить в размере 40 процентов нового МРОТ (*письмо ФСС от 23.11.2018 № 02-09-14/17-04-26675*).

✓ Как определить **минимальную сумму пособия по уходу за первым ребенком**

Когда работница ушла в отпуск по уходу за ребенком

С 1 января 2018 года
или позже

3795,6 руб.

(9489 руб. × 40%)

С 1 мая 2018 года
или позже

4465,2 руб.

(11 163 руб. × 40%)

С 1 января 2019 года
или позже

4512 руб.

(11 280 руб. × 40%)

При этом минимум для пособия по уходу за вторым и последующими детьми от МРОТ по-прежнему не зависит. Его сумма на 1 января 2019 года — 6284,65 руб. Размер этой выплаты сохранится до ближайшей индексации 1 февраля 2019 года.

✓ **Как платить отпускные не меньше нового МРОТ**

Если ваш сотрудник использует **отпуск в январе 2019 года, полностью отработав расчетный период, отпускные за месяц не должны быть меньше нового МРОТ** *(п. 18 Положения, утв. постановлением Правительства от 24.12.2007 № 922).*

Это значит, что **средний дневной заработок не может быть меньше 384,98 руб.** *(11 280 руб. : 29,3 календ. дн.).*

Если это не так, пересчитайте и доплатите отпускные.

Минтруд грозит штрафами за отпуска на выходные

Письмо Минтруда России от 7 декабря 2018г. № 14-2/ООГ-9754

Работодателям стало опасно систематически предоставлять сотрудникам отпуска исключительно на выходные дни. ГИТ может расценить это как скрытую компенсацию за неиспользованный отпуск. А за нарушение права работников на отдых предусмотрен штраф до 50 тыс. руб. *(ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).*

По общему правилу как минимум две недели отпуска работник должен отгулять целиком. Остаток он может поделить на части. Причем никаких дополнительных ограничений ТК не устанавливает. Отпуск предоставляется в календарных, а не в рабочих днях. Поэтому формально работнику можно дать отпуск и только на два дня — субботу и воскресенье. Но с учетом позиции Минтруда злоупотреблять этим не стоит.

Отпуск на выходные сотрудник может попросить по разным причинам. Например, он точно знает, что отгулять его не получится. В этом случае компания выполнит свою обязанность о предоставлении отпуска, а работник получит отпускные.

Чтобы избежать претензий трудовой инспекции, присоединяйте к выходным дням хотя бы один рабочий день — пятницу или понедельник. Другой вариант — те же два дня приплюсуйте к двухнедельной части отпуска. Тогда у контролеров не возникнет к вам вопросов.

Какую сумму при увольнении можно удержать у работника за неотработанный отпуск?

Определение ВС Республики Хакасия от 16 октября 2018 г. по делу № 33-2690/2018

Согласно ст. 137 ТК РФ одним из оснований для удержания работодателем части заработной платы работника является наличие при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, неотработанных дней отпуска. При этом по общему правилу совокупный размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов (ст. 138 ТК РФ).

Работник требовал от работодателя выплатить ему незаконно удержанную в счет погашения задолженности за неотработанный отпуск при увольнении часть зарплаты, превышающую 20% от ее общей суммы.

Работодатель же полагал удержание в полном объеме задолженности работника (пускай и превышающем 20% от заработной платы) законным

Суд в споре встал на сторону работодателя.

Судьи отметили, что установленные **ст. 138 ТК РФ** **ограничения удержания** из заработной платы работника **применяются при каждой ее выплате**, т.е. при систематических (ежемесячных) выплатах заработной платы, **а не в случае окончательного расчета** между работником и работодателем в связи с прекращением трудовых отношений.

Таким образом, **сумма, которую работодатель вправе удержать с работника за неотработанные дни отпуска при увольнении, ограничена только самой суммой выплат при увольнении.**

Такого подхода придерживается большинство судов (*определения Нижегородского областного суда от 5 июня 2018 г. № 33-6524/2018, Волгоградского областного суда от 26 апреля 2018 г. № 33-6322/2018, Верховного Суда Республики Крым от 29 марта 2017 г. № 33-2022/2017, Суда ЯНАО от 16 марта 2017 г. № 33-569/2017, Курганского областного суда от 21 февраля 2017 г. № 33-698/2017, Верховного Суда Республики Мордовия от 26 июля 2016 г. № 33-1776/2016, Челябинского областного суда от 31 марта 2015 г. № 11-3194/2015, Кировского областного суда от 23 октября 2014 г. № 33-3787, Оренбургского областного суда от 8 октября 2013 г. № 33-6472/2013, Красноярского краевого суда от 29 октября 2012 г. № 33-8966, решения Воронежского областного суда от 10 января 2017 г. № 21-24/2017, Тамбовского областного суда от 19 октября 2016 г. № 7-423/2016*).

Однако имеются и случаи, **когда суды указывали на необходимость соблюдения требований ст. 138 ТК РФ** при удержании части заработной платы использовавшего отпуск авансом работника (*определения Свердловского областного суда от 9 октября 2018 г. № 33-17887/2018, Суда ХМАО от 20 февраля 2018 г. № 33-1346/2018, Ярославского областного суда от 11 мая 2017 г. № 33-3207/2017, Суда Еврейской автономной области от 3 июня 2016 г. № 33-345/2016, Пензенского областного суда от 20 декабря 2011 г. № 33-3297*).

Аналогичную позицию занимают и специалисты контролирующих органов (*письмо Минтруда России от 22 октября 2018 г. № 14-1/ООГ-8142, консультации с портала "Онлайнинспекция.РФ"*).

Минтруд России рассказал, как при увольнении определять число дней неиспользованного отпуска

Письмо Минтруда России от 2 ноября 2018 г. № 14-2/ООГ-871

Минтруд России в своем письме напомнил, что в силу ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация **за все неиспользованные отпуска**. В случае, если работник отработал рабочий год полностью, ему полагается компенсация за отпуск в полном объеме.

В иных же случаях необходимо руководствоваться положениями **Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г.**

Так, согласно **статье 35 Правил** в случае, когда **рабочий год полностью не отработан**, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, **рассчитываются пропорционально отработанным месяцам**. При этом **излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца**.

В силу **ст. 28 Правил** право на получение **полной компенсации** в размере **среднего заработка за срок полного отпуска**, должно быть **предоставлено** работникам:

- ✓ проработавшим у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск и работникам;
- ✓ проработавшим у данного работодателя свыше пяти с половиной месяцев в году и уволенным в связи с ликвидацией организации или сокращением штатов, а также по некоторым другим причинам.

*Как отмечают в Минтруде России, **полная компенсация** в размере среднего заработка **за срок полного отпуска** должна быть предоставлена работникам, **проработавшим у данного работодателя не менее 11 месяцев как в первом** рабочем году, **так и в последующие** годы.*

А вот полная компенсация при увольнении работника, **проработавшего от пяти с половиной до 11 месяцев** в году и уволенного по основаниям, предусмотренным в **ст. 28 Правил**, применяется в том случае, если работник **проработал в данной организации меньше года.**

Далее специалисты Минтруда России указывают, что **количество дней неиспользованного отпуска** определяется в следующем порядке: **определяется стаж работника** *(в полных месяцах)*, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, **и определяется количество дней отпуска**, соответствующее продолжительности стажа работника, **путем деления** установленной работнику **продолжительности отпуска на 12 месяцев и умножения на количество месяцев, включенных в стаж.**

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено. Вместе с тем организация может округлить дробное количество календарных дней неиспользованного отпуска, **но только в пользу работника.** Аналогичная позиция ранее озвучивалась в **письме Минздравсоцразвития России от 7 декабря 2005 г. № 4334-17.**

С 1 февраля в расчете пособий нужно использовать **новые ограничения**

С 1 февраля детские пособия выросли на 4,3 процента.

Повышение касается трех выплат — единовременных пособий при рождении ребенка, за постановку на учет в ранние сроки беременности, а также минимального значения пособия по уходу за вторым ребенком (**постановление Правительства от 24.01.2019 № 32**)*.

А вот выплата на первого малыша от коэффициента индексации сейчас никак не зависит.

Как правильно индексировать пособия

Вариантов два. **Первый** — взять базовое пособие и умножить его на все коэффициенты за прошлые годы и на 2019 год. Их уже больше 10. Все базовые размеры пособий прописаны в **Законе № 81-ФЗ**. Например, для пособия при рождении ребенка оно составляет 8 тыс. руб. **Второй вариант** — взять прошлогоднее значение и умножить его на текущий коэффициент. Результаты этих двух вариантов могут отличаться друг от друга на копейки.

В ФСС советуют придерживаться второго варианта (*письмо от 28.01.2014 № 17-03-11/06-1026*). То есть умножить на новый коэффициент нужно только прошлое значение пособия



Вид пособия	Размер пособия, руб.		Дата, на которую надо определять размер пособия
	01.02.2018— 31.01.2019	с 01.02.2019	
Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности	628,47	655,49 (628,47 × 1,043)	Первый день отпуска по беременности и родам
Единовременное пособие при рождении ребенка	16 759,09	17 479,73 (16 759,09 × 1,043)	День рождения ребенка
Пособие на погребение	5701,31	5946,47 (5701,31 × 1,043)	День обращения за пособием
Ежемесячное пособие по уходу за первым ребенком	3142,33	3277,45 (3142,33 × 1,043)	Первый день отпуска по уходу за ребенком
Ежемесячное пособие по уходу за вторым ребенком и последующими детьми	6284,65	6554,89 (6284,65 × 1,043)	

Новая справка ЗАГСа для выплаты единовременного пособия при рождении

Приказ Минюста России от октября 2018г. № 200

С 24 октября 2018 года ЗАГСы выдают справки о рождении ребенка на новых бланках. С этой даты справки, выданные по форме из **постановления Правительства от 12.10.2018 №1219**, не действуют.

Чтобы получить единовременное пособие при рождении ребенка, работник должен принести три документа: заявление, справку из ЗАГСа о рождении ребенка по новой форме, справку с места работы другого родителя, что он пособие не получал.

Если сотрудник находится в разводе, еще нужна копия свидетельства о расторжении брака. В зависимости от ситуации могут понадобиться и другие документы

При наличии всех документов выплатите сотруднику пособие не позднее 10 календарных дней после его обращения за пособием *(п. 28 и 30 Порядка, утв. приказом Минздравсоцразвития от 23.12.2009 №1012н).*

Документ или его копия	Когда потребуется
Справка о рождении ребенка	Если ребенок родился в России
Документ или его копия, подтверждающий факт рождения ребенка за границей	Если ребенок родился за пределами России
Справка с основного места работы сотрудника о том, что он там не получал пособие	Если за пособием обратился работник — внешний совместитель
Справка с места работы другого родителя о том, что он не получал пособие	Если родители ребенка состоят в браке
Справка из соцзащиты по месту жительства другого родителя о том, что пособие не назначалось	Если родители ребенка состоят в браке и другой родитель не работает
Копия свидетельства о расторжении брака Документ, подтверждающий совместное проживание в РФ ребенка с одним из родителей	Если брак между родителями расторгнут, а ребенок совместно проживает с родителем, заявившим право на пособие
Выписка из решения об установлении опеки	Если заявление на пособие подает работник — опекун ребенка
Копия решения суда об усыновлении	Если заявление на пособие подает работник — усыновитель ребенка
Копия договора о передаче ребенка на воспитание в приемную семью	Если заявление на пособие подает работник — приемный родитель ребенка

✓ **Минимальный размер пособия по уходу за первым ребенком нужно определять исходя из МРОТ**

Для пособий по уходу за ребенком установлены свои минимальные значения (ч. 1 ст. 15 Закона № 81-ФЗ). Их рассчитывают исходя из базовой величины и ежегодно индексируют. **Пересчитывают только минимальные значения, максимальный размер пособия рассчитывается по другим правилам.**

Однако на сумму пособия по уходу за первым ребенком коэффициент индексации сейчас никакого влияния не оказывает. Дело в том, что минимальная сумма пособия по уходу **зависит еще и от МРОТ** (ч. 1.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ).

Если в «детский» отпуск сотрудница ушла с 1 января 2019 года или позже, минимум на первого ребенка — 4512 руб. ($11\,280 \text{ руб.} \times 40\%$). Это значительно больше проиндексированной суммы пособия на первенца — 3277,45 руб. ($3142,33 \text{ руб.} \times 1,043$). Поэтому с 1 января используйте показатель 4512 руб. Такой подход к расчету минимального пособия по уходу за первым ребенком в конце 2018 года впервые официально подтвердили в ФСС (**письмо от 23.11.2018 № 02-09-14/17-04-26675**).

КОГДА РАБОТНИЦА УШЛА В ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ?

**В ПЕРИОД С 1 ЯНВАРЯ ПО 30 АПРЕЛЯ
2018 ГОДА ВКЛЮЧИТЕЛЬНО**

**В ПЕРИОД С 1 МАЯ ПО 31 ДЕКАБРЯ
2018 ГОДА ВКЛЮЧИТЕЛЬНО**

В ПЕРИОД С 1 ЯНВАРЯ 2019 ГОДА

**РАЗМЕР ПОСОБИЯ — 3795,60 РУБ.
(9489 РУБ. × 40%)**

**РАЗМЕР ПОСОБИЯ — 4465,20 РУБ.
(11 163 РУБ. × 40%)**

**РАЗМЕР ПОСОБИЯ — 4512 РУБ.
(11 280 РУБ. × 40%)**

Например, сотрудница в январе 2019 года ушла в отпуск по уходу за первым ребенком. Ее заработок за расчетный период (2017 и 2018 годы) — 210 000 руб., количество исключаемых дней — 124. Сумма пособия составила: $210\,000 \text{ руб.} : (730 \text{ дн.} - 124 \text{ дн.}) \times 30,4 \text{ дн.} \times 40\% = 4213,86 \text{ руб.}$

Это меньше минимального значения пособия. Значит, за каждый полный месяц работница будет получать 4512 руб. Это больше в том числе размера пособия после индексации (3277,45 руб.). Поэтому и после 1 февраля продолжайте платить работнице 4512 руб. в месяц.

Использовать значение пособия в 4512 руб. нужно в том случае, если отпуск начался 1 января или позже (*п. 23 Положения, утв. постановлением Правительства от 15.06.2007 № 375*). Если раньше, например в декабре, выплачивайте не меньше 4465,20 руб. ($11\,163 \text{ руб.} \times 40\%$) и с 1 февраля эту выплату не корректируйте ($4465,20 \text{ руб.} > 3277,45 \text{ руб.}$).

Особые правила действуют, если сотрудница перед отпуском по уходу работала неполный день. Если заработок ниже МРОТ, то пособие надо считать из МРОТ пропорционально продолжительности неполного времени (*письмо ФСС от 23.11.2018 № 02-09-14/17-04-26675*). Затем нужно сравнить сумму с минимумом с учетом индексации и платить ту сумму, которая выше (*ст. 4.2 Закона № 81-ФЗ*).

Например, в январе 2019 года ухаживать за первым ребенком начала сотрудница, которая работала на 0,5 ставки. Средний заработок ниже МРОТ. Пособие из МРОТ равно 2256 руб. ($4512 \text{ руб.} \times 0,5$) за полный месяц. А минимум на первого ребенка в январе был равен 3142,33 руб. В этом случае за январь сотрудница получит 3142,33 руб., а за февраль уже 3277,45 руб.

✓ Новую сумму пособия по уходу за вторым ребенком сверьте с той, что платили до индексации

Для пособия по уходу за вторым и последующими детьми ситуация **обратная**.

МРОТ на его сумму никакого влияния не оказывает, а важен коэффициент индексации. Новая минимальная сумма пособия с 1 февраля — 6554,89 руб. ($6284,65 \text{ руб.} \times 1,043$). Использовать ее нужно независимо от того, когда начался «детский» отпуск, что может привести к пересмотру выплаты

Как определить минимальную сумму пособия по уходу за вторым и последующими детьми.



Пособие по уходу за вторым ребенком нужно пересчитать в двух случаях. **Во-первых,** если до 1 февраля сотрудница получала пособие по уходу в минимальном размере и его сумма меньше 6554,89 руб. **Во-вторых,** если сотрудница получала пособие из среднего заработка, но ежемесячная сумма с 1 февраля оказалась меньше нового минимума.

Например, сотрудница с весны прошлого года находится в отпуске по уходу. Рассмотрим две ситуации.

Ситуация 1. На момент ухода в отпуск работнице назначили минимальное пособие — 6284,65 руб. С 1 февраля минимум на второго ребенка вырос до 6554,89 руб. С этого месяца начислять сотруднице нужно эту сумму. **Ситуация 2.** Работница получала больше прежнего минимума, но меньше нового — ей платили 6334,11 руб. в месяц. Это больше минимума до 1 февраля 6284,65 руб. на второго ребенка, но меньше нового 6554,89 руб. Поэтому с 1 февраля начислять сотруднице нужно новый минимум — 6554,89 руб.

Никаких заявлений на пересчет пособия с работницы в обоих случаях брать не нужно. Просто с 1 февраля начисляют ей новую сумму.

Если сумма детского пособия превышает и старый, и новый минимумы, никакие пересчеты после 1 февраля не нужны. Платите пособие в прежнем размере.

Если сотрудница ухаживает за несколькими детьми, пособие платите на каждого ребенка. При этом общий размер пособия не может превышать 100 процентов среднего заработка. Но есть и другое ограничение: сумма пособия не может быть меньше минимальных выплат по всем детям. Даже если эта сумма превышает 100 процентов среднего заработка.

Когда матпомощь учитывается при определении среднего заработка для расчета пособий

Постановление АС Центрального округа от 06.12.18 № А14-22041/2017 ФСС не принял к зачету расходы на выплату пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком. *По мнению проверяющих, страхователь необоснованно включил в средний заработок для расчета указанных пособий сумму материальной помощи, которую он выплачивал в двух ситуациях:*

- ✓ при уходе работника в очередной ежегодный отпуск *(в пределах 4 000 руб.);*
- ✓ по случаю рождения ребенка *(4 600 руб.)*

Сотрудники фонда заявили, что поскольку сумма матпомощи при уходе в отпуск не превышала 4 000 рублей на одного работника за год, то на нее не следовало начислять страховые взносы (подп. 11 п. 1 ст. 9 Федерального закона от 24.07.09 № 212-ФЗ, подп. 11 п. 1 ст. 422 НК РФ). Что касается единовременной материальной помощи в связи с рождением ребенка, то она освобождена от взносов в пределах 50 000 рублей (Об этом прямо сказано в подпункте 3 пункта 1 статьи 9 Закона № 212-ФЗ и подпункте 3 пункта 1 статьи 422 НК РФ). Таким образом, упомянутые выплаты не облагаются взносами и, соответственно, не учитываются при расчете пособия, решили в ФСС.

Суд напомнил, что **в средний заработок**, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, **включаются выплаты и вознаграждения**, на которые **начислены страховые взносы в ФСС** (ч. 2 статьи 14 Федерального закона от 29.12.06 № 255-ФЗ).

Из коллективного договора следовало, что **матпомощь**, выплачиваемая работникам **при уходе** в ежегодный оплачиваемый отпуск, **зависела от критериев**, позволяющих отнести ее **к оплате труда**, и носила **стимулирующий характер**. А раз так, то указанную сумму **следовало облагать взносами** и учитывать при определении среднего заработка для расчета пособий.

А вот единовременная матпомощь при рождении ребенка, действительно, в расчет среднего заработка **не включается**. Обоснование — такая выплата не подлежит обложению взносами в силу прямого указания закона

Каковы сроки оплаты больничного листа в 2019 году?

Сроки оплаты больничного листа в 2019 году **зависят от того, кто именно** — **работодатель** или **ФСС** — обязан оплачивать больничный, а также **от того, каким нормативным актом** установлена соответствующая обязанность.

Кто осуществляет оплату больничного листа?

Выплату пособия по временной нетрудоспособности в установленный законодательством срок оплаты больничного **могут осуществлять:**

1. Работодатель — при последующем возмещении **расходов ФСС** (*начиная с 4-го дня болезни, при производственной травме — за все дни*).

Данный сценарий реализуется в самом общем случае. Предполагается, что на момент выплаты больничного работник будет действующим штатным сотрудником работодателя.

2. ФСС как субъект правоотношений, регламентируемых положениями закона «Об обязательном страховании» от 29.12.2006 № 255-ФЗ. ФСС обязан производить выплаты по больничному (начиная с 4-го дня болезни, при производственной травме — за все дни), если (п. 4 ст. 13 закона № 255-ФЗ):

- ✓ работодатель, у которого работник имеет право получить пособие, на момент оформления больничного ликвидирован;
- ✓ работодатель не может оплатить больничный вследствие недостаточности средств на счете, исходя из приоритетности исполнения иных финансовых требований;
- ✓ работодатель находится в стадии банкротства, и нет возможности взыскать оплату больничного с имеющихся у него активов.

3. ФСС как субъект правоотношений, регламентируемых постановлением Правительства России от 21.04.2011 № 294.

Здесь речь идет о «пилотном проекте», в рамках которого исчисление и выплату пособия осуществляет только ФСС (с 4-го дня болезни, кроме больничного при производственной травме). В п. 2 постановления № 294 отражаются нормы, определяющие последовательность участия в данном проекте различных регионов РФ. В конце 2018 года Правительство определило охват пилотного проекта на 2019-2020 годы (постановление от 01.12.2018 № 1459).

✓ В какой срок должны оплатить больничный работодатели в 2019 году?

Обязанность по выплате больничного у российских работодателей возникает **с момента предъявления** сотрудником, находящимся на больничном или вышедшим с него, **листка нетрудоспособности**, который выдается медицинским учреждением.

В течение 10 дней после получения такого листка работодатель **обязан начислить** работнику пособие по временной нетрудоспособности.

В ближайший (относительно даты начисления пособия) **день перечисления заработной платы** работодатель обязан произвести выплату соответствующего пособия. *Как правило*, эта выплата осуществляется **одновременно с зарплатой и тем же способом** (*наличными или посредством перечисления на карту*).

✓Сроки выплаты (оплаты) больничного листа ФСС

Если работодатель располагается в субъекте РФ, в котором не реализуется пилотный проект ФСС, то в предусмотренных законом случаях фонд выплачивает работнику средства по больничному в течение 10 дней с момента получения непосредственно от него или через МФЦ необходимых документов:

- ✓ заявления *(по приложению № 1 к регламенту, утвержденному приказом Минтрудсоцзащиты России от 06.05.2014 № 290н)*;
- ✓ больничного листка;
- ✓ справки о заработке *(по приложению № 1 к приказу Минтруда РФ от 30.04.2013 № 182н)*;
- ✓ документов, удостоверяющих страховой стаж *(по правилам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.02.2007 № 91)*;
- ✓ прочих документов, перечисленных в п. 13 регламента, утвержденного приказом № 290н.

Верховный суд назвал **две ошибки в больничном, которые не влияют на назначение пособия**

Определение Верховного суда от 26 декабря 2018г. № 306-КГ18-21811

Работодатель оплатил больничные, в одном из которых медработник исправил **ошибку с помощью штриха**, а в дубликate второго в графах «С какого числа» и «По какое число» таблицы «Освобождение от работы» **указал период болезни двумя строками. Пункты 60 и 65 Порядка из приказа Минздравсоцразвития от 29.06.11 № 624н** этого не предусматривают.

ФСС не зачел пособия.

Суды всех инстанций и Верховный суд сочли, что **отказ фонда неправомерен**. Медучреждения подтвердили, что страховые случаи действительно были в указанные сроки.

Суд признал, что такие **ошибки в больничных незначительны и устранимы**. Они не препятствуют назначению пособий и зачету их фондом.

В чем ошибся медработник/бухгалтер	На каком основании можно оплатить <u>больничный</u> с ошибкой
Не указано место работы	Бухгалтер может сам вписать место работы. В том числе, если больничный принес бывший сотрудник, который заболел в пределах 30 календарных дней после увольнения (<i>Апелляционные определения Ульяновского областного суда от 09.06.2015 № 33-2345/2015, Челябинского областного суда от 12.05.2015 № 11-4532/2015</i>)
Место работы указано неточно (например, вместо полного наименования компании — произвольное сокращенное наименование)	При проверке ФСС может дополнительно идентифицировать компанию по регистрационному номеру (<i>письмо ФСС от 26.03.2013 № 10-09/10/7103</i>)
В наименовании компании - работодателя стоят лишние символы, например точки, кавычки и т.д.	Эти символы в <u>больничном</u> допустимы (<i>п. 6 письма ФСС от 28.10.2011 № 14-03-18/15-12956, п. 1 письма ФСС от 14.09.2011 № 14-03-11/15-8605</i>)
Адрес медицинской организации указан неправильной последовательности	Медучреждение ФСС идентифицирует по регистрационному номеру (<i>п. 8 письма ФСС от 28.10.2011 № 14-03-18/15-12956</i>)
Технические недочеты (поля бланков заполнены прописными буквами, оттиск печати «заехал» на информационное поле и т.п.)	Если все записи в листке нетрудоспособности читаются, можно оплатить (<i>п. 17 письма ФСС от 28.10.2011 № 14-03-18/15-12956</i>)
Пробелы между инициалами врача	Запись можно прочитать (<i>п. 17 письма ФСС от 28.10.2011 № 14-03-18/15-12956</i>)

<p>Больничный листок заполнен шариковой ручкой или чернилами запрещенного цвета (например, синего, зеленого, красного)</p>	<p>Если все записи читаются и сомнений в факте болезни нет, <u>больничный</u> можно оплатить (<i>определения Верховного суда от 07.04.2017 № 310-КГ17-4016 и от 17.02.2015 № 304-КГ14-6897</i>)</p>
<p>Часть реквизитов заполнена на принтере, а часть — от руки</p>	<p>Листок не запрещено заполнять комбинированно (<i>письмо ФСС от 23.10.2014 № 17-03-09/06-3841П</i>)</p>
<p>В строке «Должность врача» просто указано «врач» или «леч врач»</p>	<p>Это не основание для переоформления больничного (<i>п. 2 письма ФСС от 14.09.2011 № 14-03-11/15-8605</i>)</p>
<p>В пустых строках графы «Освобождение от работы» стоят прочерки или указаны лишние сведения</p>	<p>Такие недочеты несущественны и не влияют на <u>право на пособие</u> (<i>постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 21.01.2014 № А27-8345/2013</i>)</p>
<p>Даты освобождения от работы указаны римскими, а не арабскими цифрами</p>	<p>Этот недочет не влияет на <u>право сотрудника на пособие</u> и на данные, необходимые для его расчета (<i>определение ВАС РФ от 13.02.2012 № ВАС-764/12</i>)</p>
<p>Пробелы между инициалами руководителя компании или главного бухгалтера</p>	<p>Это технический недочет, <u>на право на пособие</u> не влияет (<i>п. 17 письма ФСС от 28.10.2011 № 14-03-18/15-12956</i>).</p>

Федеральный закон от 3 октября 2018г. № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс РФ» (с 01.01.2019)

Работодатели обязаны предоставлять сотрудникам оплачиваемый выходной день один раз в три года (а лицам старшего возраста — два выходных дня каждый год) **с сохранением за ними среднего заработка и должности** для прохождения **диспансеризации**.

Закон № 353-ФЗ дополнил Трудовой кодекс статьей 185.1 «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации».

Она гласит, что работники для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (*должности*) и среднего заработка. Такой выходной день нужно будет предоставлять один раз в три года.

Особые условия установлены для работников, которым **до выхода на пенсию осталось пять лет и менее**, а также работников, которые **уже получают пенсию**. Им для целей диспансеризации нужно будет давать **освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год**.

Чтобы получить выходной день для заботы о своем здоровье сотрудник **должен подать письменное заявление**. При этом необходимо **согласовать с работодателем, в какой именно день** работник будет проходить диспансеризацию *(ч. 3 ст. 185.1 НК РФ)*.

Оплачивать диспансерные дни по среднему заработку работодатель должен вне зависимости от того, предусмотрено это в положении об оплате труда или нет.

Но в нем целесообразно прописать срок, когда сотрудник должен предупредить о диспансеризации

Как отмечают специалисты Роструда, нормами действующего законодательства не установлено обязательное оформление приказа об освобождении работника от работы на время прохождения диспансерного обследования, однако издание такого приказа рекомендуется в целях упорядочения документооборота организации, а также во избежание разногласий с работниками и контролирующими органами (обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за январь 2019 года).

Общество с ограниченной ответственностью «Компания»

ИНН 7710222222, КПП 771001001
ОГРН 1234567890123

127015, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 10, офис 70
Тел.: (495) 925-00-00
Эл. почта: info@company.ru

Приказ № 123
О внесении изменений в Положение об оплате труда в ООО «Компания»

г. Москва

19 декабря 2018 года

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ и пункта 8.9 Положения об оплате труда в ООО «Компания», утвержденного приказом от 12.01.2017 № 111п (далее — Положение),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Дополнить раздел III Положения подразделом 6 следующего содержания:

Подраздел 6. Оплата дополнительных выходных дней, предоставленных для диспансеризации на основании статьи 185.1 ТК РФ.

6.1. Работникам предоставляются дополнительные выходные дни для прохождения диспансеризации:

1) ежегодно по два рабочих дня — сотрудникам, достигшим пенсионного возраста, и тем, кому до пенсии, в том числе назначаемой досрочно, осталось не более пяти лет;

2) один рабочий день раз в три года — работникам, не указанным в подпункте 1 пункта 6.1 настоящего Положения.

6.2. Работник обязан письменно предупредить Работодателя о своем намерении использовать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не позднее чем за три рабочих дня до планируемого дня диспансеризации.

6.3. В связи с производственной необходимостью Работодатель вправе отказать Работнику и предложить перенести диспансеризацию на другой день в течение периода, за который он должен быть предоставлен.

6.4. За дни, предоставленные для прохождения диспансеризации, за сотрудником сохраняется средний заработок. Оплата производится в сроки, установленные настоящим Положением для выплаты зарплаты.

<...>

Роструд рассказал об оформлении освобождения беременных от работы для прохождения диспансерного обследования

Как беременной женщине отпроситься у работодателя для прохождения диспансерных обследований у врача и нужно ли представлять в связи с этим какие-либо документы *(обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за февраль 2019 года)*.

Трудовым законодательством **не определен ни порядок освобождения от работы беременной женщины для прохождения обязательного диспансерного обследования, ни перечень документов, подтверждающих его прохождение, ни максимальная продолжительность отсутствия на работе по данной причине.**

В ведомстве **порекомендовали** действовать следующим образом:

- ✓ **накануне прохождения обязательного диспансерного обследования беременная женщина в письменной форме информирует об этом работодателя и ходатайствует об освобождении от работы;**
- ✓ **прохождение обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой медицинского учреждения с указанием даты и времени посещения врача.**

Проверять, как оплачиваются «дни здоровья», будут и трудовая, и налоговая инспекции. Если начислите меньше — компанию оштрафуют за нарушение трудового законодательства — штраф до 100 тыс. руб. (*см. 5.27 КоАП РФ*). Переплатите — налоговики снимут излишек из расходов, посчитав их необоснованными.

Ошибиться просто — не всегда понятно, сколько работнику осталось до пенсии. Ведь пенсионным законодательством предусмотрены как льготы для отдельных граждан, так и ограничения.

Следите, чтобы заявление работника о предоставлении дополнительного выходного для диспансеризации **было завизировано в отделе кадров.** Специалист по работе с персоналом должен указать, **является ли заявитель пенсионером либо предпенсионером** и когда он в последний раз использовал «день здоровья». На основании этого заявления директор издаст приказ об освобождении от работы.

По определению предыдущих законодательных актов

предпенсионерами считались **лица за 2 года до выхода** на заслуженный отдых по старости. Сюда же относился досрочный выход на пенсию. Единственной льготой для категории являлось досрочное оформление пенсии для безработных. *Пример – увольнение сотрудника по причине сокращения штата.*

После подписания Президентом текста **закона № 350-ФЗ от 03.10.2018 г., условия изменились. Теперь предпенсионный возраст начинается за 5 лет до дня выхода на отдых по старости** (*досрочный входит в эту категорию*).

С увеличением пенсионного возраста, эта **величина также сдвигается.**

После 01 января 2023 года увеличение прекратится и граница периода трудоспособности **будет оставаться без изменений.** С этого времени предпенсионерами считаются женщины, достигшие 55 лет и мужчины 60 лет.

	Дата рождения	Предпенсионный период
Женщины	С 01.01.1964 по 30.06.1964	2014-2019
	С 01.07.1964 по 31.12.1964	2015-2020
	С 01.01.1965 по 30.06.1965	2016-2021
	С 01.07.1965 по 31.12.1965	2017-2022
	В 1966 г.	2019-2024
	В 1967 г.	2021-2026
	В 1968 г.	2023-2028
Мужчины	С 01.01.1959 по 30.06.1959	2014-2019
	С 01.07.1959 по 31.12.1959	2015-2020
	С 01.01.1960 по 30.06.1960	2016-2021
	С 01.07.1960 по 31.12.1960	2017-2022
	В 1961 г.	2019-2024
	В 1962 г.	2021-2026
	В 1963 г.	2023-2028

Можно ориентироваться на сведения из ПФР, если заключили с фондом соглашение об информационном взаимодействии.

Когда таких договоренностей нет, предупредите сотрудников, что вам нужно подтверждение предпенсионного статуса. Для этого они могут обратиться в ПФР, *например*, через «Личный кабинет застрахованного лица» или портал госуслуг. Такую информацию фонд должен предоставлять бесплатно (*п. 12 ст. 10 Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ*).

Оплату за дни диспансеризации рассчитывают так же, как за дни командировки. Поскольку это дополнительные выходные, а не отпуск, перечислять деньги за три дня до «дня здоровья» не нужно. **Выплачивают их одновременно с зарплатой** за соответствующий месяц.

Условие об информационном взаимодействии между ПФР и работодателем предложено включать в коллективный договор

Информационное письмо ФНПР и ПФР от 18, 17 декабря 2018 г. №№ АД-25-24/25310, 101-114/231

ПФР и Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) в своем совместном письме напомнили об установленной **ст. 185.1 ТК РФ** гарантии для работников, достигших предпенсионного возраста, по освобождению от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (*должности*) и среднего заработка для целей прохождения диспансеризации .

Поскольку для работодателей не всегда очевидно, кто из работников имеет право на данную льготу, отделения ПФР организуют информационное взаимодействие с работодателями в части представления по запросу работодателя сведений о работниках предпенсионного возраста и получателях пенсии в электронной форме.

В письме приведена форма такого соглашения.

Членским профсоюзным организациям ФНПР рекомендовано **включить в коллективные договоры** и отраслевые соглашения **пункт о заключении соглашения** об информационном взаимодействии между отделениями ПФР и работодателями.

Граждане могут и сами озаботиться подтверждением своего предпенсионного статуса. Гражданам предпенсионного возраста **предоставлено право бесплатно получать** в органах ПФР сведения, подтверждающие статус предпенсионера *(п. 12 ст. 10 Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий")*. **Это можно сделать лично**, обратившись в органы **ПФР** либо в **МФЦ**. Также возможно отправить **запрос в электронном виде** в Личном кабинете застрахованного лица на сайте ПФР либо на Едином портале госуслуг (ЕПГУ).

Об отнесении граждан к предпенсионерам станут информировать в МФЦ

Информирование граждан об отнесении их к категории лиц предпенсионного возраста **входит в перечень госуслуг**, оказываемых в МФЦ по принципу одного окна.

Соответствующее правило утверждено **постановлением Правительства РФ от 19 марта 2019 года № 285**, которое вступило в силу **28 марта**.

Необходимость упомянутой корректировки обусловлена тем, что гражданам предпенсионного возраста **дали право бесплатно получать** в органах ПФР по месту жительства или работы сведения об отнесении их к соответствующей категории *(п. 12 ст. 10 Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий")*.

Появилось пособие по безработице для сотрудников предпенсионного возраста

Работники предпенсионного возраста с 2019 года смогут получать пособие от 1500 до 11 280 руб. в месяц (Постановление Правительства РФ от 15.11.2018 № 1375, Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ). Для сравнения, максимальный размер выплат пособия по безработице для всех остальных граждан — 8000 руб.

Право на пособие имеют работники предпенсионного возраста, которые не смогли найти работу в течение года. Они могут получать пособие не более 12 месяцев в течение полутора лет.

Женщины с трудовым стажем от 20 лет и мужчины с трудовым стажем от 25 лет имеют право получать пособие дольше — на две дополнительных недели за каждый год выше стажа, но не более 24 месяцев в течение трех лет.

Минимальные выплаты распространяются на тех, кто отработал менее 26 недель перед обращением в центр занятости. **Остальные заявители** в первые три месяца смогут получать 75% своего прежнего заработка, в следующие четыре месяца — 60%, после этого периода — 45%, но не более 11 280 руб.

Федеральный закон от 3 октября 2018г. № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс РФ» (с 14.10.2018)

Статья 144.1. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста

Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно **необоснованное увольнение с работы** такого лица по тем же мотивам - **наказывается штрафом в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.**

Примечание. Для целей настоящей статьи под **предпенсионным возрастом понимается** возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации."

Можно ли уволить предпенсионера по сокращению

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за январь 2019 года на сайте Роструда

В законе **нет запрета на увольнение** предпенсионеров по сокращению

Работодатель **вправе уволить** сотрудников предпенсионного возраста по сокращению штата, **если работодатель:**

- ✓ **фактически** проводит сокращение штата *(п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)*
- ✓ **соблюдает** процедуру *(ч. 1 и 2 ст. 180 ТК РФ)*.

При увольнении сотрудника по сокращению штата, **необходимо соблюдать установленную законом процедуру** такого увольнения *(ст. 179 и 180 ТК РФ)*.

Любое отступление от нее может стать основанием **для восстановления** сотрудника на работе с оплатой времени вынужденного прогула *(ст. 394 ТК РФ)*.

-
- Шаг 1.** Издайте приказ о сокращении численности или штата;
- Шаг 2.** Определите, имеет ли кто из работников преимущественное право оставления на работе;
- Шаг 3.** Сформируйте список сокращаемых сотрудников (*должностей*);
- Шаг 4.** Уведомите сотрудника о предстоящем увольнении (*ч. 2 ст. 180, ч. 2 ст. 292, ч. 2 ст. 296 ТК*);
- Шаг 5.** Предложите сотруднику другую вакантную должность (*ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК*);
- Шаг 6.** Оформите перевод тех сотрудников, которые согласились занять другие должности (*ст. 72.1 ТК*);
- Шаг 7.** Уведомите о предстоящем сокращении профсоюз (*при его наличии*) и сообщите службу занятости (*ч. 1 ст. 82 ТК, п. 2 ст. 25 Закона от 19.04.1991 № 1032-1*);
- Шаг 8.** Согласуйте с профсоюзом (*при его наличии*) решение об увольнении сотрудников — членов профсоюза (*ч. 2 ст. 82 ТК*);
- Шаг 9.** Выплатите выходное пособие и компенсации (*ст. 178, ч. 3 ст. 180 ТК*);
- Шаг 10.** Увольняйте по сокращению штата тех сотрудников, которые не согласились занять другие должности (*п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК*).
-

Федеральный закон от 23 апреля 2018г. № 113-ФЗ «О внесении изменений в статьи 255 и 270 части второй Налогового кодекса РФ» (с 01.01.2019)

Документом вносятся корректировки в **ст. 255 НК РФ** в части **дополнения перечня расходов** налогоплательщиков на оплату труда.

В состав таких расходов **включены расходы на оплату услуг по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории России, оказанных работникам и членам их семей в соответствии с договором о реализации туристского продукта, заключенным работодателем с туроператором или турагентом.**

Речь идет об услугах:

- ✓ **по перевозке туриста** по территории РФ воздушным, водным, автомобильным и (или) железнодорожным транспортом **до пункта** назначения **и обратно** либо по иному согласованному в договоре маршруту;
- ✓ **проживания** туриста в гостинице или ином средстве размещения, объекте санаторно-курортного лечения и отдыха, расположенных на территории страны, **включая услуги питания**, если таковые предоставляются в комплексе с услугами проживания;
- ✓ **по санаторно-курортному обслуживанию;**
- ✓ **экскурсионных услугах.**

Согласно поправкам, **работодатель сможет учесть расходы** на оплату услуг, оказанных **не только работнику, но и его супруге (супругу), родителям, детям и подопечным до 18 лет, а также детям работника** и бывшим подопечным в возрасте **до 24 лет, обучающимся по очной форме обучения в образовательной организации.**

Расходы будут учитываться **в размере фактически произведенных, но не более 50 тыс. руб. в совокупности** за налоговый период на каждого из граждан. Однако такие расходы **не должны превышать 6% от суммы расходов на оплату труда.**

Покупайте путевки у туроператоров или турагентов, которые есть в федеральных реестрах Ростуризма (*ст. 4.1 Федерального закона от 24.11.1996 № 132-ФЗ*). Для проверки турфирмы воспользуйтесь ссылками <https://russia.travel/operators/> и <https://reestr.tourpom.ru/search.php>

Письмо Минфина России от 6 августа 2018 № 03-04-06/55270

Письмо Минфина России от 2 июля 2018 № 03-03-20/45524

Письмо Минфина России от 23 мая 2018 № 03-03-05/34637

Минфин России разъяснил особенности учета расходов на турпутевки, предоставленные работникам

С 1 января 2019 года действуют новые положения НК РФ, в соответствии с которыми в состав расходов на оплату труда для целей налогообложения можно включать затраты, понесенные работодателем на оплату услуг по организации туризма и отдыха на территории РФ по договору (*договорам*) о реализации туристского продукта, заключенному работодателем с туроператором (*турагентом*) в пользу работников и членов их семей

Письмо Минфина России от 24 января 2019 г. № 03-03-06/1/3880

Письмо Минфина России от 25 января 2019 г. № 03-03-06/1/4054

Разъяснено, что **расходы на оплату туруслуг могут учитываться при формировании налоговой базы ТОЛЬКО НА ОСНОВАНИИ ДОГОВОРА** о реализации **туристского продукта, заключенного работодателем с туроператором** или турагентом.

Расходы на оплату аналогичных услуг, оказываемых на основании договоров, заключенных работодателем непосредственно с ИСПОЛНИТЕЛЯМИ (*гостиницами, перевозчиками, экскурсоводами (гидами) и др.*), **не могут учитываться в составе расходов на оплату труда по основаниям п. 24.2 ст. 255 НК РФ.**

Учитывая, что **на оплату стоимости туристических путевок работников не распространяется действие ст. 422 НК РФ**, их стоимость **подлежит обложению страховыми взносами**. Если организация приобретает турпутевки непосредственно **для членов семьи работников**, то эти выплаты не признаются объектом обложения страховыми взносами, поскольку предоставляются лицам, не состоящим в трудовых отношениях с организацией.

На стоимость путевок, признаваемых туристскими с учетом положений Федерального закона от 24 ноября 1996 г. № 132-ФЗ "Об основах туристской деятельности в Российской Федерации", положения п. 9 ст. 217 НК РФ не распространяются, и суммы оплаты таких путевок подлежат обложению НДС.

Суммы компенсации (*оплаты*) организацией стоимости путевок для физлиц, за исключением туристских, на основании которых им оказываются услуги российскими санаторно-курортными и оздоровительными организациями, освобождаются от НДС при соблюдении условий, установленных **п. 9 ст. 217 НК РФ**.

Увеличен размер задолженности физлиц, которую можно взыскать через работодателей

Если задолженность физического лица признана судом, и ее размер невелик, то такую задолженность можно взыскать в упрощенном порядке, минуя судебных приставов.

Для этого взыскатель должен направить работодателю или другому лицу, от которого должник получает периодические платежи, исполнительный документ о взыскании. И тогда с доходов должника будет удержано не более 50% заработной платы и иных доходов *(ограничение не действует в отношении алиментов, возмещения вреда здоровью и ряда других долгов).*

По прежним правилам, упрощенный порядок взыскания долгов применялся к задолженности не более 25 000 руб. *(ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 02.10.07 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).*

С 8 января 2019 года этот порог увеличился до 100 000 руб. Соответствующие поправки в указанную норму **Закона № 229-ФЗ** внесены **Федеральным законом от 27.12.18 № 539-ФЗ**

Требование о взыскании долгов до 100 тыс. руб. налоговики направят сразу работодателю.

Из зарплаты за месяц бухгалтер удержит часть долга в пределах 20 процентов суммы к выдаче *(ч. 1 ст. 138 ТК РФ).*

Если работодатель скроет или занизит доход должника, директора оштрафуют по статье 315 УК РФ на 200 тыс. руб.

Удерживайте с работника долги по имущественным налогам или НДФЛ, только если отсутствуют непогашенные требования по исполнительным документам *(ч. 3 ст. 111 Закона № 229-ФЗ):*

- ✓ о взыскании алиментов;
- ✓ возмещении вреда, причиненного здоровью, либо о возмещении вреда в связи со смертью кормильца;
- ✓ возмещении ущерба, причиненного преступлением;
- ✓ компенсации морального вреда.

Ответственность за невыплату зарплаты смягчили

Федеральный закон от 27 декабря 2018г. № 533-ФЗ

Директора **не привлекают** к уголовной ответственности **за полную или частичную невыплату зарплаты, если это не повлекло тяжких последствий и одновременно выполняются три условия:**

- ✓ директор совершил это преступление **впервые**;
- ✓ в полном объеме **погасил задолженность** по зарплате, выплатил компенсацию за задержку по **статье 236 ТК РФ** в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела;
- ✓ в его действиях **нет состава другого** преступления.

В 2019 году разрешено использовать старый формат электронной подписи

Изначально предполагалось, что с января 2019 года будет введен **новый формат электронной подписи**, разработанный в соответствии с **национальным стандартом ГОСТ Р 34.10-2012**.

Однако позже дату перехода **отложили до 1 января 2020 года** (уведомление Минэкономразвития о плане перехода на **новый ГОСТ Р 34.10-2012**). Это значит, что по **31 декабря 2019 года включительно** участники электронного документооборота смогут использовать «старые» электронные подписи

Но уже сейчас удостоверяющие центры **выпускают сертификаты электронной подписи**, сформированные по **новому алгоритму** в соответствии с **ГОСТ Р 34.10-2012**.

В следующем году работодателям придется **указывать в расчетных документах код вида дохода**

С 1 июня 2020 года **лица, выплачивающие** зарплату и (или) иные **доходы, на которые не может быть обращено взыскание** при исполнительном производстве, должны **будут указывать в расчетных документах код вида дохода**. Соответствующие изменения в Закон об исполнительном производстве **внесены Федеральным законом от 21 февраля 2019г. № 12-ФЗ**.

Существует перечень **доходов, на которые не может быть обращено взыскание по исполнительным документам**. **К ним, в частности, относятся** суммы компенсаций командировочных расходов; суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака; «детские» пособия *и др. (ч. 1 ст. 101 Федерального закона от 02.10.07 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»)*.

С должника-гражданина в общем случае может быть удержано не более 50% заработной платы и иных доходов.

При взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, а также сумм, связанных с возмещением вреда, причиненного здоровью, возмещением вреда в связи со смертью кормильца и возмещением ущерба, причиненного преступлением, размер удержания из заработной платы и иных доходов должника-гражданина не может превышать 70% (п. 2 и 3 ст. 99 Закона № 229-ФЗ).

На практике приставы не всегда могут определить, какой именно доход получил должник, и нередко взыскивают долги, в том числе, за счет выплат, на которые не может быть обращено взыскание.

Лица, выплачивающие гражданину заработную плату и (или) иные доходы, в отношении которых установлены ограничения или не может быть обращено взыскание, **должны будут вносить в расчетные документы соответствующий код вида дохода**. Порядок указания кода вида дохода в расчетных документах **установит Банк России**. В свою очередь банк, обслуживающий счет должника, должен обеспечить соблюдение **статей 99 и 101 Закона № 229-ФЗ** на основании сведений, указанных работодателями в расчетных документах.

Кроме этого, **статья 101 Закона № 229-ФЗ дополнена новыми видами доходов, на которые не может быть обращено взыскание**. Так, нельзя будет взыскивать долги за счет денежных средств, которые выплачены гражданам:

- ✓ пострадавшим в результате чрезвычайной ситуации;
- ✓ в качестве единовременной материальной помощи и (или) финансовой помощи в связи с утратой имущества первой необходимости;
- ✓ в качестве единовременного пособия членам семей граждан, погибших (*умерших*) в результате чрезвычайной ситуации;
- ✓ а также гражданам, здоровью которых в результате чрезвычайной ситуации причинен вред различной степени тяжести.

ЦБ РФ решил сохранить ключевую ставку на уровне 7,75% годовых

Информация Банка России от 22 марта 2019 г. «Банк России принял решение сохранить ключевую ставку на уровне 7,75% годовых»

Банк России снизил прогноз годовой инфляции на конец 2019 г. до 4,7-5,2% и предполагает ее возвращение к 4% в первой половине 2020 г.

Дальнейшие решения по ключевой ставке будут приниматься с учетом динамики инфляции и экономики. При развитии ситуации в соответствии с базовым прогнозом Банк России допускает снижение ключевой ставки в 2019 г.

Следующее заседание Совета директоров ЦБ РФ, на котором будет рассмотрен вопрос об уровне ключевой ставки, состоится 26 апреля 2019 г.

Работодателю потребуется лицензия на перевозку работников на своем автобусе

Организациям и ИП, перевозящих людей по дорогам общего пользования, нужно иметь лицензию. В противном случае осуществлять перевозку людей *(как по заказам, так и для собственных нужд работодателя)* не получится. Соответствующие изменения в законодательство, **внесенные Федеральным законом от 30.10.18 № 386-ФЗ, вступили в силу с 1 марта.**

Ранее лицензированию подлежала деятельность по перевозке пассажиров автотранспортом, в котором оборудовано больше восьми мест. Из этого правила было исключение: если перевозка осуществляется по заказам или для собственных нужд юрлица или ИП, то лицензия не требуется *(Об этом было сказано в пункте 24 части 1 статьи 12 Федерального закона от 04.05.11 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»)*.

Согласно закону, с **1 марта вводится лицензирование перевозок пассажиров и иных лиц автобусами.** Таким образом, **для любых перевозок людей автобусами** *(например, в случае доставки работников к месту работы на корпоративном транспорте)* **необходимо будет иметь лицензию.**

Лицензия не понадобится только в том случае, если перевозка выполняется:

- ✓ автобусами пожарной охраны, скорой медицинской помощи, полиции, аварийно-спасательных служб, военной автомобильной инспекции, федерального органа исполнительной власти в области обеспечения безопасности, федерального органа исполнительной власти в области государственной охраны, Вооруженных сил РФ, войск Национальной гвардии РФ, следственных органов Следственного комитета РФ;
- ✓ автобусами без использования автомобильных дорог общего пользования (*например, по закрытой территории предприятия*).

Изменения вступили в силу с **1 марта**.

При этом законодатели предусмотрели так называемый переходный период, который продлится до 29 июня 2019 года.

До этой даты лицензию должны получить те организации и ИП, которые занимаются перевозками пассажиров и иных лиц автобусами

Если организация или ИП планирует приступить к деятельности по перевозке людей автобусами после 1 марта, то лицензию нужно будет получить до начала этой деятельности.

Появилась первая категория работников, для которой обязательно прохождение независимой оценки квалификации

В 2016 году был принят пакет законов о независимой оценке квалификации. Так, Трудовой кодекс был дополнен указанием на право работодателя определять необходимость проведения независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам (*см. 187 ТК РФ*).

Работники с их **письменного согласия** могут быть направлены на проведение такой оценки на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (**постановление Правительства РФ от 22 декабря 2018г. № 1639**).

Сами правовые основы системы независимой оценки квалификации были закреплены в соответствующем законе. При этом его авторы подчеркивали, что оценка квалификации является **добровольной для работников и работодателей** и не влечет за собой каких-либо обязательных последствий или требований, в том числе при приеме на работу. В 2017 году аналогичные разъяснения по данному вопросу приводил и Минтруд России (*информация Минтруда России от 21 апреля 2017 г.*).

Тем не менее, **уже не всегда** вопрос о прохождении работниками независимой оценки квалификации **решается на уровне сторон трудовых отношений**.

Так, 3 января этого года **вступили в силу поправки в Правила организации безопасного использования и содержания лифтов**, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (*движущихся пешеходных дорожек*) и эскалаторов, за исключением эскалаторов в метрополитенах. *В частности,* корректировке подверглось содержащееся в **Правилах определение квалифицированного персонала**. Теперь данной характеристике отвечают работники, не просто соответствующие квалификационным требованиям профстандартов, но еще и подтвердившие такое соответствие путем прохождения независимой оценки квалификации.

При этом **п. 17 Правил**, а также **п. 2.1 и п. 3.2 ст. 4 Технического регламента Таможенного союза ТР ТС 011/2011 "Безопасность лифтов"** устанавливают требования **о необходимости проведения работ**, связанных с монтажом, обслуживанием и эксплуатацией лифтов **только работниками из числа квалифицированного персонала**. Тем самым к работникам, выполняющим такие функции, фактически предъявляется требование о необходимости прохождения независимой оценки квалификации.

Нельзя уволить за несоответствие профстандарту

Постановление Конституционного суда от 14 ноября 2018г. № 41-П
Конституционный суд указал, что профстандарты **ввели не для того, чтобы увольнять работников, которые успешно исполняют трудовые обязанности, но не отвечают квалификационным требованиям.**

Для решения вопроса о соответствии выполняемой работе работодатель **вправе проводить аттестации.** Он может учитывать результаты работы, отношение к труду, деловые качества сотрудника.

Если недостаточная квалификация сотрудника подтверждена результатами аттестации, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор *(п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).*

Какие документы нужно выдать работнику в день увольнения в 2019 году

Когда работник увольняется, **ему нужно выдать** не только трудовую книжку, но и **бухгалтерские документы**. Невыдача документов или неверное их оформление дорого обходятся и компании, и бухгалтеру лично.

Что грозит за ошибки в документах уволенным

Нарушение	Кого накажут	Штраф или расходы
Не выдали работнику документы, связанные с работой в день увольнения или по запросу (ст. 5.27 КоАП, ст. 192 ТК)	Компанию	Штраф до 50 тыс. и до 70 тыс. руб. за повторное нарушение
	Работника, который отвечает за выдачу документов уволенным	Штраф до 5 тыс. и до 20 тыс. руб. за повторное нарушение Дисциплинарное взыскание, возмещение расходов компании
Неверно оформили работнику документы (ст. 192, абз. 4 ст. 234, ст. 248 ТК)	Компанию	Материальный ущерб уволенному в виде не полученного им заработка, возмещение расходов компании
	Работника, который отвечает за оформление документов уволенным	Дисциплинарное взыскание, возмещение расходов компании

Какой день считать последним днем работы при увольнении по собственному желанию

Чтобы не пропустить срок подготовки документов для уволенного, проверьте его заявление. Формулировка в нем должна такой, чтобы было точно понятно, какой день считать последним днем работы, например:

- *«прошу уволить меня 18 января 2019 года»;*
- *«последним рабочим днем прошу считать 18 января 2019 года».*

Документ	По какой форме выдать
Без заявления работника	
Трудовая книжка	Из постановления Правительства от 16.04.2003 № 225
Расчетный листок	Произвольная, которая применяется в компании
Справка о сумме заработка за два года для расчета пособий	Из приказа Минтруда от 30.04.2013 № 182н
Выписка из СЗВ-М	Из постановления Правления ПФР от 01.02.2016 № 83п
Выписка из СЗВ-СТАЖ	Из постановления Правления ПФР от 11.01.2017 № 3п
Копии разделов 3 из расчетов по страховым взносам	Из приказа ФНС от 10.10.2016 № ММВ-7-11/551@
По заявлению работника (в течение трех рабочих дней)	
Справка 2-НДФЛ	За 2018 год — по новой форме из приказа ФНС от 02.10.2018 № ММВ-7-11/566@
Справка о заработке для службы занятости	По форме регионального центра занятости, по рекомендованной Минтрудом или произвольной
Копия приказа о приеме на работу*	По унифицированной № Т-1 или Т-1а или собственной с обязательными реквизитами
Копия приказа о переводе на другую работу*	По унифицированной № Т-5 или Т-5а или собственной с обязательными реквизитами
Копия приказа об увольнении*	По унифицированной № Т-8 или Т-8а или собственной с обязательными реквизитами

Как заверить копии выдаваемых документов по ГОСТу

Заверительная запись на копии документа может выглядеть, например, так:

Верно

Главный бухгалтер

Калугина

Т.С. Калугина

18.01.2019

Для проставления отметки о заверении копии ГОСТ разрешает использовать штамп (п. 5.26 ГОСТ Р 7.0.97-2016).

Увольнение	Запись в трудовой книжке	Ссылка на норму ТК
По соглашению сторон	Уволен* по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	П. 1 ч. 1 ст. 77 ТК
По собственному желанию	Уволен* по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	П. 3 ч. 1 ст. 77 ТК
Истечение срока трудового договора	Уволен* в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	П. 2 ч. 1 ст. 77 ТК
По сокращению штата	Уволен* по сокращению штата работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	П. 2 ч. 1 ст. 81 ТК
За прогул	Уволен* за прогул, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК
За разглашение персональных данных другого работника	Уволен* за разглашение персональных данных другого работника, подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК
В связи с призывом на военную службу	Уволен* в связи с призывом на военную службу, пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	П. 1 ч. 1 ст. 83 ТК

* Или «Трудовой договор расторгнут в связи с...».

Запись об увольнении **нужно заверить** подписью лица, которое отвечает за ведение трудовых книжек, и подписью сотрудника — ее владельца (п. 35 Правил, утв. постановлением Правительства от 16.04.2003 № 225). Если ваша компания использует печать, заверьте запись об увольнении печатью (п. 2.2 Инструкции, утв. постановлением Минтруда от 10.10.2003 № 69).

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
				Общество с ограниченной ответственностью «Палитра» (ООО «Палитра»)	
6	25	03	2017	Принят в рекламный отдел на должность специалиста по контекстной рекламе	Приказ от 25.03.2017 № 41-к
7	18	01	2019	Трудовой договор расторгнут по инициативе работника, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации Руководитель отдела кадров <i>Голубева</i> М.В. Голубева Работник <i>Зеленский</i> Г.Н. Зеленский	Приказ от 18.01.2019 № 12-к

Если в день увольнения не выдать трудовую книжку или выдать ее с неверной записью работодателя могут обязать возместить работнику материальный ущерб в виде неполученного им заработка (абз. 4 ст. 234 ТК РФ). Судебная практика неоднозначна: есть решения как в пользу работника (*апелляционное определение Московского городского суда от 19.12.2017 № 33-51484/2017*), так и в пользу работодателя (*апелляционное определение Воронежского областного суда от 08.02.2018 по делу № 33-988/2018*).

Что указать в справке о заработке для расчета пособий

В последний рабочий день необходимо выдать работнику справку о сумме заработка (п. 3 ч. 2 ст. 4.1 Федерального закона от 26.12.2006 № 255-ФЗ) (Приказ Минтруда России от 30.04.2013 N 182н (ред. от 09.01.2017) "Об утверждении формы и порядка выдачи справки о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году ...)

Если работник увольняется, например, в январе 2019 года, укажите в справке сведения за январь 2019 года и два предшествующих года — 2018-й и 2017-й

3. Сумма заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которые были начислены страховые взносы <...>:

20 17 год 312 000 (Триста двенадцать тысяч) рублей 00 копеек
(сумма цифрами и прописью)

20 18 год 348 000 (Триста сорок восемь тысяч) рублей 00 копеек
(сумма цифрами и прописью)

20 19 год 31 000 (Тридцать одна тысяча) рублей 00 копеек
(сумма цифрами и прописью)

Впишите выплаты, на которые начислены взносы на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Сумма выплат не может превышать предельную базу за каждый год:

— 2019 год — 865 000 руб.;

— 2018 год — 815 000 руб.;

— 2017 год — 755 000 руб.

4. Количество календарных дней, приходящихся на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, <...>:

20 18 год всего 106 (Сто шесть), в том числе:
(календарных дней)

с 01 января по 02 апреля 92 отпуск по уходу за ребенком
(календарных дней) (наименование периода)

с 17 октября по 30 октября 14 временная нетрудоспособность
(календарных дней) (наименование периода)

Количество календарных дней временной нетрудоспособности и «детских» отпусков по таблице учета рабочего времени

Как оформить **выписки из отчетов СЗВ-М и СЗВ-СТАЖ**

Отчеты по формам СЗВ-М и СЗВ-СТАЖ, которые сдаете в ПФР, содержат сведения **по всем застрахованным лицам** (*см. 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ*). Поэтому в день увольнения выдайте работнику **выписки из этих отчетов только с его сведениями**.
Выдайте сотруднику выписки:

- ✓ **из СЗВ-М** — за последний месяц;
- ✓ **из СЗВ-СТАЖ** — за год, в том числе за текущий.

Это следует из **письма Отделения ПФР по г. Москве и Московской области от 03.04.2018 № В-4510-08/7361**.

Выдавать выписки из СЗВ-М за прошлые периоды (*с апреля 2016 года и далее*) **не надо**, потому что сведения из СЗВ-М нужны только ПФР, чтобы принять решение об индексации пенсии.

Отчеты за месяц увольнения

- ✓ Сформируйте работнику **СЗВ-М с его данными на дату увольнения**.
- ✓ **СЗВ-СТАЖ** составьте на одного работника **за период с начала 2019 года по дату увольнения**.

Например, сотрудница 1978 года рождения Вотинцева Т.И. трудится в компании с мая 2015 года. 28 января 2019 года она увольняется. За какие периоды выдать работнице СЗВ-М и СЗВ-СТАЖ в день увольнения?

Работнице надо выдать:

- 1) **выписку из СЗВ-М** — за декабрь 2018 года (*компания сдала отчет не позднее 15 января 2019 года*);
- 2) **СЗВ-М**, сформированный на работницу за январь 2019 года;
- 3) **выписку из СЗВ-СТАЖ** с типом «Исходная» — за 2017 год;
- 4) **СЗВ-СТАЖ за 2018 год** (*образец 2 ниже*), сформированный только на Вотинцеву (*компания должна сдать отчет не позднее 1 марта 2019 года*).
- 5) **СЗВ-СТАЖ за 2019 год**, сформированный только на эту сотрудницу (*компания должна сдать отчет не позднее 1 марта 2020 года*).

Используйте коды из Классификатора параметров (постановление Правительства от 11.01.2017 № 3п)

Наименование (краткое) ООО «Остров мечты»

2. Отчетный период

Календарный год 2 0 1 8

3. Сведения о периодах работы застрахованных лиц

№ п/п	Фамилия	Имя	Отчество	СНИЛС	Период работы		Территориальные условия (код)	Особые условия труда (код)	Исчисление страхового стажа		Условия досрочного назначения страховой пенсии		Сведения об увольнении застрахованного лица
					с дд.мм.гггг	по дд.мм.гггг			Основание (код)	Дополнительные сведения	Основание (код)	Дополнительные сведения	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.	Вотиццева	Тамара	Ивановна	034-903-274-18	01.01.2018	18.02.2018		27-2			ЗН12Г		
2.					19.02.2018	28.02.2018				ВРНЕТРУ/1			
3.					01.03.2018	18.03.2018		27-2			ЗН12Г		
4.					19.03.2018	01.04.2018				ДЛЮТНУСК			
5.					04.04.2018	31.12.2018		27-2			ЗН12Г		

4. Сведения о начисленных (уплаченных) страховых взносах на обязательное пенсионное страхование

Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование за период, указанный в графе «Период работы», начислены (уплачены):

да - нет -
 да - нет -

Страховые взносы по дополнительному тарифу за период, указанный в графе «Период работы», начислены:

5. Сведения об уплаченных пенсионных взносах в соответствии с пенсионными договорами досрочного негосударственного пенсионного обеспечения:

пенсионные взносы за период с _____ по _____, уплачены: да - нет -
 с _____ по _____ да - нет -

Наименование должности Генеральный директор

Подпись Сафонов

Расшифровка подписи А.Ю. Сафонов

28.01.2019

Дата (дд.мм.гггг)

М.П. (при наличии)

Заполните только для формы с типом сведений «Назначение пенсии»

Как выдать сведения о начислении пенсионных взносов

При увольнении выдать сотруднику **копии разделов 3 из расчетов по страховым взносам**. Если сотрудник **увольняется в январе 2019 года** — за I квартал, полугодие, 9 месяцев и 2018 год. Сформируйте на работника раздел 3 за один месяц I квартала 2019 года.

Подскажите сотруднику **посмотреть на сайте ПФР** в личном кабинете гражданина все записи по периоду работы в вашей компании.

Если **все сведения в личном кабинете корректны**, копий разделов 3 за 2018 год и за один месяц I квартала 2019 года будет достаточно.

Если сведения **за какой-то период некорректны**, выдать работнику копию раздела 3 за этот период.

На каком бланке подготовить справку о заработке для службы занятости

При увольнении сотрудник **может запросить справку** для службы занятости, **чтобы получать пособие по безработице**. Выдайте такую справку **в течение трех рабочих дней с даты**, когда получили от него заявление *(ч. 1 ст. 62 ТК и п. 2 ст. 3 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1)*.

Выясните, **на каком бланке нужна справка**. Каждый региональный центр занятости разрабатывает свой бланк*. Если выдадите справку не по той форме, служба занятости может отказать в назначении пособия *(письмо Роструда от 08.11.2010 № 3281-6-2)*.

Чтобы заполнить справку, рассчитайте средний заработок по правилам из Постановления Минтруда РФ от 12.08.2003 N 62 "Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости"

Если справку о заработке не выдать или выдать без подписей директора и главбуха, есть риск, что придется возмещать сотруднику убытки. Ведь из-за этого он не сможет получить пособие по безработице *(апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.05.2018 по делу № 33-8682/2018)*.

https://szn-ural.ru/content



Интерактивный портал
Департамента по труду и занятости населения
Свердловской области

Личный кабинет

Вход

[Забыли пароль?](#)

[Гражданам](#)

[Работодателям](#)

[Департамент](#)

[Информация](#)



[Войти через госуслуги](#)

[Главная](#) / [Информация](#) / [Формы документов](#)

Формы документов

Сортировать по:



12.02.2019

Форма справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы для определ...

24.11.2017

Екатеринбургский центр занятости информирует

С 1 марта изменились **обязательные реквизиты и порядок заполнения** **путевых листов**

Приказ Минтранса России от 21 декабря 2018 г. № 467

С 1 марта в **обязательных реквизитах** путевого листа в числе сведений о транспортном средстве содержатся **показания одометра при выезде** транспортного средства с парковки, предназначенной для его стоянки по возвращении из рейса и окончании смены *(рабочего дня)* водителя транспортного средства.

Также в этих реквизитах отражается **дата** *(число, месяц, год)* и **время** *(часы, минуты)* **выезда** транспортного средства с места парковки и его заезда на нее

Причем путевой лист **оформляется до начала выполнения рейса**, если длительность рейса водителя транспортного средства превышает продолжительность смены *(рабочего дня)*, **или до начала первого рейса**, если в течение смены *(рабочего дня)* водитель транспортного средства совершает один или несколько рейсов *(ранее он мог оформляться на один день или срок, не превышающий одного месяца)* *(п. 10 Обязательных реквизитов и порядка заполнения путевых листов)*.

Уточняется, что **если на одно транспортное средство станут оформлять несколько** путевых листов **раздельно на каждого водителя, то отметку о контроле техсостояния** проставляют в путевом листе **водителя, который первым выезжает с парковки.**

Это связано с тем, что **с 21 декабря 2018 года** юрлица и ИП, осуществляющие коммерческие перевозки и перевозки для собственных нужд, **должны обеспечивать стоянку транспортных средств по возвращении из рейса и окончании смены водителя на парковках** *(ч. 2 ст. 20 Федерального закона от 10 декабря 1995 г. № 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения")*.

Подтверждение расходов на командировки: 25 февраля вступили в силу новые правила регистрации на рейс

Приказ Минтранса России от 14 января 2019г. № 7 "О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Министерства транспорта РФ по вопросу использования посадочного талона, оформленного в электронном виде"

С 25 февраля не нужно распечатывать электронные посадочные талоны в тех аэропортах, где есть **техническая возможность считать с них штрихкод и есть электронная база данных досмотра**. О том, можно ли воспользоваться электронным посадочным талоном, проинформирует перевозчик.

Пока Минфин или ФНС не разъяснили, как применять новые правила к командировочным расходам, лучше просить работников, чтобы они по-прежнему распечатывали посадочный талон для простановки на нем штампа о досмотре. Такая возможность сохранится. Ведь распечаткой со штампом проще подтвердить затраты на проезд в командировку. Если ее нет, придется брать справку у авиакомпании о том, что сотрудник был на борту. А это отнимает больше рабочего времени.

У работодателей появилась еще одна обязанность, которую сложно исполнить

С 17 февраля компании должны сообщать в военкомат о работниках, которые не встали на воинский учет. Пересмотрите личные дела сотрудников. Если обнаружите среди них тех, кто уклоняется от воинского учета, срочно передайте сведения в военкомат. Иначе штрафов не избежать.

Все призывники и военнообязанные граждане подлежат воинскому учету. Призывники — это сотрудники-мужчины в возрасте от 18 до 27 лет, которые обязаны состоять на воинском учете и не пребывают в запасе. А **военнообязанные** — это как раз те, кто находится в запасе. К ним относятся не только мужчины, но и женщины с военно-учетной специальностью, например оператор связи. Причем возраст не ограничивается 27 годами. *Например, солдат-мужчин снимают с воинского учета в 50 лет, а младших офицеров — в 60 лет.*

Определить, к какой категории относится работник, можно из документов воинского учета. Эти бумаги сотрудники обязаны предъявлять, когда устраиваются на работу (см. 65 ТК РФ). К документам воинского учета относятся **военный билет и удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу.** Такое удостоверение выдают после прохождения воинской комиссии и заменяют на военный билет при призыве на службу или зачислении в запас.

Отношение к воинской обязанности также можно

определить по паспорту *(п. 49 Положения, утв. постановлением Правительства от 27.11.2006 № 719 «Об утверждении Положения о воинском учете»)*. Если гражданин подлежит воинскому учету, то на 13-й странице паспорта будет стоять штамп «Военнообязанный» *(п. 11 Описания бланка паспорта, утв. постановлением Правительства от 08.07.1997 № 828)*.

Перечень тех сотрудников, кто не подлежит воинскому учету, есть в пункте 15 Положения. К ним относятся работники, которые освобождены от призыва в соответствии с **пунктами 1 и 2 статьи 23 Закона № 53-ФЗ**. *К примеру, признанные не годными к военной службе по состоянию здоровья. То есть если в их военном билете стоит код «Д» (не годен к военной службе).*

Сообщать в военкомат нужно все сведения о приеме и увольнении граждан, которые подлежат воинскому учету. На это отводится две недели. Если предстоит внести какие-то изменения в личные карточки работников (*например, у сотрудника новое местожительство*), то об этом тоже надо оповестить военкомат. Срок такой же. Также в двухнедельный период организация должна отвечать на запросы военкоматов о гражданах, подлежащих воинскому учету. *Кроме того*, компания обязана ежегодно до 1 ноября передавать в военкомат списки сотрудников-мужчин, которым в следующем году исполнится 17 лет.

Теперь к этим обязанностям законодатели **добавили новые** (*Федеральный закон от 06.02.2019 № 8-ФЗ*):

- ✓ **в течение двух недель сообщать в военкомат о сотрудниках, которые уклоняются от постановки на воинский учет. Раньше** похожие требования были прописаны в **пункте 30 Положения**, но в нем не было конкретного срока;
- ✓ **вручать сотрудникам направления в военкомат** для постановки на воинский учет. Форма направления произвольная, специального бланка чиновники не утвердили. **Ранее** работодатели были обязаны лишь вручать сотрудникам повестки из военкомата.

Форма направления в военный комиссариат для постановки на воинский учет утверждена совместным приказом Минобороны, МВД и ФМС от 10.09.07 № 366/789/197
(письмо Минобороны России от 01.03.19 № 315/4/1023)

Новый закон не уточняет, как выявлять работников, которые уклоняются от воинского учета. Вы можете разве что перепроверить дела всех сотрудников, посмотреть еще раз их паспорта и военные билеты. Если найдете нарушения, сообщите о них как в военкомат, так и самому работнику. Чиновники хотят, чтобы поиском уклонистов занимались не только комиссариаты, но и работодатели.

Прямого штрафа за то, что вы не будете выполнять новые требования Закона № 53-ФЗ, в КоАП сейчас нет.
Но проверяющие могут использовать другие статьи кодекса.
Какие штрафы вообще предусмотрены в КоАП за нарушения в воинском учете, смотрите в таблице.

Норма КоАП	Суть нарушения	Штраф на руководителя или ответственного за воинский учет работника
Статья 21.1	Компания опоздала с представлением в военный комиссариат списков граждан, которые подлежат первоначальной постановке на воинский учет	От 300 до 1000 руб.
Статья 21.2	Компания не оповестила граждан о вызове их по повестке военного комиссариата или не обеспечила гражданам возможности своевременной явки по вызову по повестке военного комиссариата	От 500 до 1000 руб.
Пункт 3 статьи 21.4	Компания не сообщила в военный комиссариат сведения о принятых на работу (учебу) либо об уволенных с работы (отчисленных из образовательных учреждений) гражданах, которые состоят или обязаны состоять на воинском учете	От 300 до 1000 руб. (за каждого гражданина)

Нарушения в области воинского учета считаются административными. А дела о таких нарушениях рассматривают военные комиссары *(ст. 23.11 КоАП РФ)*.
Обнаружив недочет, **военкомат выдаст компании предписание** его устранить. Если организация его не выполнит, то руководителю грозит штраф от 1 тыс. до 2 тыс. руб. или дисквалификация на срок до трех лет. А компании придется заплатить от 10 тыс. до 20 тыс. руб. *(п. 1 ст. 19.5 КоАП РФ)*.

Военные комиссары должны ежегодно проверять организации с численностью работников более 500 человек.

Срок для остальных компаний — не реже чем раз в три года *(п. 3 приложения № 1 к Методическим рекомендациям Минобороны)*.

Роструд утвердил новые проверочные листы для плановых трудовых проверок

При осуществлении плановых трудовых проверок контролеры используют **дополнительные 26 проверочных листов (*списки контрольных вопросов*). **Новые чек-листы утверждены приказом Роструда от 11.04.2018 № 201**, который вступил в силу **с 5 октября 2018 года**.**

Основной пакет чек-листов (107 бланков) утвержден приказом Роструда от 10.11.17 № 655

С их помощью инспекторы выяснят, выполняет ли работодатель требования законодательства при привлечении работников к материальной ответственности и при оформлении ученических договоров, соблюдает ли он правила охраны труда при некоторых видах работ и другие вопросы.

В проверочные листы включаются вопросы, охватывающие наиболее значимые требования, которые предъявляются к работодателям. При этом предмет проверки ограничивается исключительно этими вопросами.

С их помощью инспекторы, *в частности*, выяснят, **выполняются ли требования законодательства в следующих случаях:**

- ✓ при оформлении материальной ответственности работников;
- ✓ при предоставлении гарантий работникам, занятым у индивидуальных предпринимателей;
- ✓ при предоставлении гарантий работникам угольной промышленности, творческим работникам, спортсменам *и др.*;
- ✓ при организации профессионального образования, повышения квалификации работников, заключения ученических договоров;
- ✓ при проведении специальной оценки условий труда.

Например, проверочный лист № 108 (*порядок оформления материальной ответственности*) содержит шесть вопросов. Работодателю, *в частности*, придется сообщить контролерам следующие сведения: выяснил ли он причину возникновения ущерба и его размер до того, как взыскал сумму с работника; имеется ли письменное объяснение от работника; в какой срок оформлено распоряжение о взыскании с работника суммы причиненного ущерба и др.

В проверочном листе указывается категория риска, к которой отнесено проверяемое лицо; основание проведения проверки; сведения о проверяющих и лице, в отношении которого проводятся проверочные мероприятия.

Обязательные пункты: место проведения проверки и (или) указание на используемые производственные объекты; учетный номер проверки и дата присвоения учетного номера проверки в едином реестре проверок.

Проверочный лист представляет собой таблицу из трех граф:

- ✓ вопросы, отражающие содержание обязательных требований;
- ✓ реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования;
- ✓ ответы на вопросы, содержащиеся в перечне вопросов (*заполняется инспектором в ходе проверки*). Включают три варианта: да / нет / не относится.

При плановых проверках работодателей, нанимающих иностранцев, будут применяться чек-листы

С 11 марта при проведении плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, у которых трудятся мигранты, будут применяться проверочные листы (списки контрольных вопросов). Такой порядок установлен приказом МВД России от 29 января 2019г. № 42.

Согласно приказу, сотрудники МВД будут применять чек-листы при проверках организаций и ИП, которые:

- ✓ привлекают к трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства;
- ✓ выступают принимающей или приглашающей стороной (*это образовательные организации, пригласившие иностранца в РФ на обучение; организации, оказывающие гостиничные услуги; санатории, дома отдыха, пансионаты; детские оздоровительные лагеря, туристские базы, кемпинги; медицинские организации, оказывающие медицинскую помощь в стационарных условиях, или организации социального обслуживания, предоставляющие социальные услуги в стационарной форме*).

Изменен порядок уведомления о прибытии иностранного работника

Вместе с уведомлением о прибытии иностранца в Россию принимающая сторона должна будет направить в орган миграционного учета дополнительные документы.

Так, если **иностраный работник проживает** в помещении, предоставленном организацией-работодателем, то придется представить копию трудового, гражданско-правового договора или иного документа, подтверждающего осуществление трудовой или иной деятельности.

Соответствующие изменения в правила миграционного учета иностранцев и лиц без гражданства внесены

постановлением Правительства РФ от 07.03.19 № 246. Новый порядок начал действовать с **20 марта 2019 года**.

Применение ККТ в расчетах с персоналом

Когда с выплат сотрудникам налоговики ждут НДС и кассовый чек

1. Выплатили зарплату в натуральной форме

По заявлению работника часть зарплаты ему можно **выдать в натуральной форме**. Важно, чтобы такой порядок расчетов **был закреплен** в трудовом, коллективном договоре или локальном акте.

В любом случае «натуральная» часть **не может превышать 20 процентов** от начисленной за отработанный месяц зарплаты (*см. 131 ТК РФ*).

Нельзя ее выдавать в форме долговых обязательств, купонов, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических и других предметов, которые запрещены или ограничены в обороте.

Применять ли ККТ

При выдаче работникам заработной платы **кассовый чек пробивать не нужно** вне зависимости от формы оплаты труда — денежной или натуральной. Это подтвердил **Минфин в письме от 11.09.2018 № 03-001-15/65032**. В инспекциях считают так же *(письмо ИФНС по г. Дмитрову Московской области от 09.10.2018 № 11-48/48333@)*.

Дело в том, что **для целей применения ККТ под расчетом понимается выплата или получение денег за товары, работы или услуги** *(абз. 21 ст. 1.1 Федерального закона от 22.05.2003 № 54-ФЗ)*. **Выдача зарплаты под это понятие не подпадает.** Ведь вы платите не за товары, работы или услуги, а за выполнение обязанностей по трудовому договору.

Факт оплаты товара в таких ситуациях подтвердят платежные ведомости и расчетные листки, которые выдаете сотрудникам при выплате зарплаты *(ст. 136 ТК РФ)*.

Начислить ли НДС

Налоговики настаивают – **необходимо начислять НДС** при передаче товаров в качестве оплаты труда.

Но этот вывод **не бесспорный**, что подтверждают **решения судов**, которые опровергают подход инспекторов (*например, постановления Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 18.05.2015 № Ф08-2580/2015 и ФАС Северо-Западного округа от 12.04.2013 № А44-4898/2012*). Арбитры указывают, что **стоит различать гражданско-правовые и трудовые отношения. «Натуральная» зарплата — это вознаграждение за труд**, а не выплаты по договору купли-продажи или дарения. Никакой **добавочной стоимости здесь не возникает**, а с выплаченного сотруднику дохода бухгалтер удержит НДФЛ.

Анна Лозовая, начальник отдела косвенных налогов Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России:

На стоимость товаров, которые передаете сотрудникам в счет зарплаты, **начислите НДС. Такая операция для целей налогообложения **признается реализацией**** *(ст.146 и п.2 ст.154 НК РФ).*

Налог не нужно начислять, только если передаете имущество, реализация которого **освобождена от НДС** *(п.2 и 3 ст.149 НК РФ).*

Исключение предусмотрено в том числе **для сельхозпроизводителей**, которые передают в счет оплаты труда продукцию собственного производства. Но только при условии, что выручка от реализации такой продукции составляет не менее 70 процентов всех доходов компании

Есть и **другой аргумент** — **расходы на оплату труда** в том числе **формируют стоимость** продукции. НДС компания обязана начислить **при ее реализации**. Если налог платить еще и с отдельного элемента формирования цены, **возникает двойное налогообложение** (*постановление ФАС Уральского округа от 18.02.2011 № Ф09-11558/10-С2*).

Выводы судов обоснованны. Но доказывать, что «натуральная» зарплата не образует базу по НДС, **резонно, если выполнены условия Пленума ВАС** в постановлении от **17.03.2004 № 2**. Когда передаете **покупные товары** в погашение зарплаты, **безопаснее начислить НДС** и принять входной НДС к вычету

НАЧИСЛИЛИ НДС НА НАТУРАЛЬНУЮ ЧАСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА?

Да

**СОСТАВЬТЕ И ЗАРЕГИСТРИРУЙТЕ В КНИГЕ ПРОДАЖ
ЕДИНЬЙ СЧЕТ-ФАКТУРУ ИЛИ БУХГАЛТЕРСКУЮ СПРАВКУ
НА ВСЕ ТОВАРЫ ИЗ «НАТУРАЛЬНОЙ» ЧАСТИ ЗАРПЛАТЫ**

**ЗАЯВИТЕ ВЫЧЕТ ВХОДНОГО НДС ПО ТОВАРАМ,
ПЕРЕДАННЫМ СОТРУДНИКАМ**

Нет

**ОРГАНИЗУЙТЕ РАЗДЕЛЬНЫЙ УЧЕТ НДС
ПО ОБЛАГАЕМЫМ И НЕОБЛАГАЕМЫМ
ОПЕРАЦИЯМ**

**НЕ ПРИНИМАЙТЕ К ВЫЧЕТУ ВХОДНОЙ
НАЛОГ ПО ПЕРЕДАННЫМ ТОВАРАМ**

Признаки натуральной оплаты труда

ТК РФ устанавливает, что **зарплата должна выплачиваться сотрудникам деньгами** (ст. 131 ТК РФ).

Натуральная форма оплаты труда — это **исключительный случай**. Поэтому Верховный суд еще в постановлении Пленума от 17.03.2004 № 2 разъяснил, что **натуральная оплата признается обоснованной, если выполняются следующие условия:**

- 1) есть заявление работника на выплату зарплаты в неденежной форме;
- 2) «натуральная» часть не превышает 20 процентов от начисленной зарплаты за месяц;
- 3) выплаты являются подходящими для личного потребления работником и его семьи или приносят ему известного рода пользу;
- 4) выплата товарами или собственной продукцией — обычное дело в определенных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, в сельском хозяйстве);
- 5) стоимость переданных в счет зарплаты товаров не превышает уровня рыночных цен.

За нарушение формы оплаты труда компании грозит административная ответственность (ст. 5.27 КоАП).
Компанию могут оштрафовать на 50 тыс. руб., а руководителя — на 5 тыс. руб.

Как рассчитывать НДФЛ

НДФЛ с зарплаты нужно начислять в последний день месяца, за который она начислена *(п. 2 ст. 223 НК РФ)*.

Налоговую базу по натуральной части определяют исходя из рыночных цен товаров с учетом НДС и акцизов *(п. 1 ст. 211 НК РФ)*.

Налог удерживается при выплате зарплаты деньгами, но не более 50 процентов от суммы выплаты.

В расчете 6-НДФЛ «натуральную» зарплату показывают так же, как и денежную.

Но если не удержать налог невозможно до конца года, в разделе 1 придется показать эту сумму по строке 080. О невозможности удержать налог сообщите в инспекцию и работнику.

На практике такое редко, но возможно. *Например*, если сотрудник получил «натуральную» часть в качестве аванса, но уволился. Тогда до 1 марта года, следующего за истекшим, подайте справку 2-НДФЛ с признаком 2 по новой форме *(приказ от 02.10.2018 № ММВ-7-11/566@)*.

2. Удерживается из зарплаты стоимость товара

Если стоимость товаров удерживать из зарплаты, то **для сотрудника** по факту эта ситуация **мало чем отличается** от натуральной оплаты труда. Он также получит товар, а на руки — зарплату за минусом стоимости этой продукции.

Но в ФНС разграничивают случаи оплаты труда в натуральной форме и покупки товаров работниками.

Сотрудникам выгодно приобретать товар по себестоимости или ниже рыночных цен. Но тогда будьте готовы пояснить инспекторам льготную стоимость продукции. *Например*, снижение спроса или есть вероятность того, что до истечения срока годности ее не продадите и потеряете больше.

Применять ли ККТ

Работодатель выступает **в качестве продавца**, если передает **сотруднику-покупателю** товары, а затем их **стоимость удерживает** из зарплаты.

Такие операции **подпадают под понятие «расчет»** по **Закону № 54-ФЗ** А значит, **нужно применять ККТ**.

На это указала **ФНС в письме от 14.08.2018 № АС-4-20/15707**.

Чиновники не разъяснили, в какой момент необходимо пробивать чек. Вариантов может быть два:

- ✓ **дата начисления** зарплаты, то есть последний день месяца,
- ✓ **или дата выплаты** зарплаты, из которой удержана стоимость товара.

Безопаснее пробивать чек в день начисления зарплаты. Ведь именно в этот момент вы проводите зачет зарплаты в оплату товара.

В то же время до 1 июля 2019 года при расчетах с физическими лицами **в безналичном порядке, за исключением** расчетов с использованием **электронных средств платежа, МОЖНО не применять ККТ** *(п. 4 ст. 4 Федерального закона от 03.07.2018 № 192-ФЗ).*

Поскольку наличные за товар продавец-работодатель не получает, выходит, что работник-покупатель рассчитался по безналу.

И зачет зарплаты в счет стоимости товара точно не является электронным средством платежа.

Поэтому вы вправе воспользоваться отсрочкой от применения ККТ.

Начислить ли НДС

Поскольку **продавец-работодатель продает товар покупателям-сотрудникам**, для целей НДС происходит **реализация**. В этом случае ответ однозначный – необходимо **начислять НДС** в момент отгрузки (*см. 167 НК РФ*).

При продаже товаров физическим лицам продавец **может не выставлять счет-фактуру, если** покупатель расплатился наличными, а ему выдали кассовый чек или БСО (*п. 7 ст. 168 НК РФ*).

В иных случаях по кодексу **нужно оформить счет-фактуру**. Но с учетом того, что физлица налог к вычету не принимают, в Минфине разрешают **составить его в одном экземпляре**. Вместо счета-фактуры также можно зарегистрировать **бухгалтерскую справку-расчет** (*письмо Минфина от 08.02.2016 № 03-07-09/6171*).

Как рассчитывать НДФЛ

НДФЛ рассчитывается в общем порядке с начисленной зарплаты за отработанный месяц.

Стоимость товаров удерживается с суммы после налогообложения.

Никаких ограничений на размер удержаний в таких ситуациях нет — сотрудник может распоряжаться своей зарплатой по своему усмотрению (*письмо Роструда от 26.09.2012 № ПГ/7156-6-1*).

Ориентируйтесь на заявление работника. В нем он укажет, сколько удержать и из какой зарплаты.

Директору ООО «Компания»
Иванову И.И.

от менеджера по рекламе
Орловой О.О.

**Заявление
об удержании стоимости товаров из зарплаты**

Прошу удержать из моей зарплаты стоимость товаров, приобретенных у ООО «Компания», в следующем порядке:

- 1) 12 500 руб. — из зарплаты за ноябрь 2018 года;
- 2) 10 200 руб. — из зарплаты за декабрь 2018 года.

05.11.2018

Орлова

О.О. Орлова

Не надо применять ККТ

- ✓ В случае возмещения работниками **расходов** работодателя **на приобретение бланков трудовой книжки**, то оно не признается расчетом по смыслу Закона № 54-ФЗ. Поэтому в описанной ситуации применять ККТ не требуется. По этой же причине не нужно пробивать кассовый чек и в том случае, если работники возмещают работодателю расходы на оплату мобильной связи (*письмо Минфина России от 25.01.19 № 03-01-15/4355, письмо Минфина от 12.12.2018 № 03-01-15/90372*)
- ✓ При приеме от работников денежных средств **в счет возмещения расходов организации**. (*письмо Минфина России от 09.10.18 № 03-01-15/72537*)
- ✓ При выдаче работнику **подарка в денежной форме** применять кассовую технику не нужно (*письмо Минфина России в письме от 31.08.18 № 03-01-15/62431*)
- ✓ Если **заем предоставляется не для оплаты товаров** (работ, услуг), то применять контрольно-кассовую технику не требуется (*письмо ФНС России от 18.09.18 № ЕД-4-20/18186@*). Заимодавец (*организация или ИП*) должен применять ККТ как при выдаче займов для оплаты товаров, работ, услуг (*с 1 июля 2019 года*), так и при его погашении (*с 3 июля 2018 года*). Если же заем предоставляется не в целях оплаты товаров (*работ, услуг*), то пробивать кассовый чек не нужно.

Минфин уточнил, нужно ли применять ККТ при выдаче денег под отчет и при возврате подотчетных сумм

При выдаче работнику **зарплаты, матпомощи, подотчетных средств** применять кассовую технику **не требуется.**

Письмо Минфина России от 20.08.18 № 03-01-15/58954

Кассовая техника, включенная в реестр ККТ, применяется на территории РФ в обязательном порядке всеми организациями и ИП при осуществлении ими расчетов *(за исключением ряда случаев)*. При этом **под расчетами понимаются, в частности,** прием и выплата денежных средств наличными деньгами и (или) в безналичном порядке за товары, работы и услуги *(п. 1 статьи 1.1 Федерального закона от 22.05.03 № 54-ФЗ)*.

Выплата сотруднику заработной платы, материальной помощи и других сумм, как и **выдача под отчет денежных средств** *(возврат неизрасходованных денег)*, **расчетом по смыслу Закона № 54-ФЗ** не являются. Поэтому при выплате работнику перечисленных сумм **применять ККТ не нужно**, *заявили в Минфине.*

В каких случаях нужна касса для подотчета

Независимо от того, какие документы на руках у подотчетника, чек пробивает ТОЛЬКО продавец.

И в Минфине, и в ФНС подтвердили, что это касается и ситуации, когда подотчетник показал продавцу доверенность и между организациями заключен договор (*письмо ФНС России от 10.08.2018 № АС-4-20/15566@ и письмо Минфина от 10.08.2018 № 03-01-15/56554*).

Однако ФНС делает исключение из правила — подотчетнику придется пробить чек, если покупает у физлица товары (*письмо от 14.08.2018 № АС-4-20/15707*).

ПОДОТЧЕТНИК ПРИОБРЕТАЕТ ТОВАРЫ ДЛЯ ПЕРЕПРОДАЖИ У ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ?

Да

**ЧЕК ДОЛЖЕН ПРОБИТЬ ПОКУПАТЕЛЬ,
В ТОМ ЧИСЛЕ ПРИ ПОКУПКАХ
ЧЕРЕЗ ПОДОТЧЕТНИКОВ**

Нет

**ЧЕК ПРОБИВАЕТ ПРОДАВЕЦ. НЕВАЖНО,
ДЕЙСТВУЕТ ПОДОТЧЕТНИК ОТ ИМЕНИ
КОМПАНИИ ИЛИ КАК «ФИЗИК»**

Стоимость форменной одежды удержана из зарплаты работника: надо ли применять ККТ?

Если работодатель удерживает стоимость форменной одежды из зарплаты сотрудников, он **обязан пробивать кассовые чеки.**

письмо Минфина России от 12 декабря 2018г. № 03-01-15/90372

Кассовая техника, включенная в реестр ККТ, применяется на территории РФ в обязательном порядке всеми организациями и ИП при осуществлении ими расчетов *(за исключением ряда случаев)*. При этом **под расчетами понимается**, в частности, прием и выплата денежных средств наличными деньгами или в безналичном порядке за товары, работы или услуги *(см. 1.1, п. 1 ст. 1.2 Федерального закона от 22.05.03 № 54-ФЗ)*.

Получение с работника оплаты за реализованный товар *(в данном случае — форменной одежды)* путем удержания этой суммы из его заработной платы **признается расчетом** по смыслу **Закона № 54-ФЗ**. В связи с этим организация обязана оформить кассовый чек на сумму стоимости форменной одежды.

Трудовые договоры

Роструд назвал два опасных условия о зарплате

Доклад Роструда России за III квартал 2017 г.

Безопаснее исключить из трудовых договоров **два условия об оплате труда, которые Роструд считает незаконными**. Иначе возможен штраф до 200 000 руб.

На сайте Роструда появился **обзор, в котором чиновники назвали две неверные формулировки**.

Если обнаружите такие в своих договорах, то заключите с сотрудниками дополнительные соглашения. В них впишите безопасные условия

1. Надбавка за совмещение

Доплата за совмещение зависит **только от объема работы.**

Квалификацию и оклад сотрудника, **который ее выполняет, в расчет брать не нужно.**

Поэтому если сотрудникам **поручили одинаковую дополнительную работу, то и доплата** за нее должна быть **равной.** Пусть **даже оклады** у сотрудников **разные.**

Иначе трудовые инспекторы выпишут компании **штраф в 100 000 руб.** за дискриминацию работников (*ч. 2 ст. 132 ТК РФ, ст. 5.62 КоАП РФ*).

2. Районный коэффициент

В трудовом договоре **необходимо отдельно указывать оклад и районный коэффициент**. Ведь оклад — это оплата труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (*ст. 129 ТК РФ*).

Сотрудник **должен понимать, из каких частей состоит его доход**. Поэтому в трудовом договоре и расчетном листке **все виды выплат нужно указывать отдельно**. Например, оклад, доплаты, надбавки, премии, районные коэффициенты, компенсации.

Иначе компанию могут оштрафовать за неверное оформление трудового договора минимум на 50 000 руб., а максимум — на 200 000 руб. (*п. 4, 5 ст. 5.27 КоАП РФ*).

Опасные и безопасные формулировки о зарплате

<i>Ситуация</i>	<i>Опасная формулировка</i>	<i>Безопасная формулировка</i>
Компания доплачивает сотруднику за совмещение	За совмещение должности сотруднику установлена доплата в размере 10 процентов от оклада по основной работе	За совмещение должности сотруднику установлена доплата в размере 40 процентов от оклада по совмещаемой должности
Компания начисляет сотруднику зарплату с учетом районного коэффициента	За выполнение трудовых обязанностей работнику выплачивается оклад в размере 40 000 руб., который включает районный коэффициент	За выполнение трудовых обязанностей работнику выплачивается должностной оклад в размере 23 529 руб. К нему применяется районный коэффициент в размере 1,7

Другие вопросы, рассмотренные специалистами Роструда

Вопрос	Ответ
Обязан ли работодатель разработать и утвердить должностные инструкции?	В общем случае не обязан. Но для отдельных отраслей должностные инструкции предусмотрены нормативными актами (<i>частная охранная деятельность, метрология, переработка ядерных материалов и проч.</i>)
Когда работодатель обязан вручить работнику второй экземпляр трудового договора?	Де-юре конкретный срок не установлен. Де-факто передать экземпляр трудового договора нужно сразу после его подписания.
Должен ли работодатель оформить приказ о направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства?	Такая обязанность не предусмотрена, но работодатель может издать приказ, если сочтет нужным. В таблице учета рабочего времени допустимо указать код ПК (07).

Что писать

в трудовом договоре:

разъяснения чиновников и судебная практика

Для работодателя очень важно **правильно составить трудовой договор с работником**. Ведь при возникновении спора с работником от содержания этого документа во многом будет зависеть исход разбирательства.

Кроме того, за нарушения, допущенные при оформлении трудового договора, работодателя (компанию или предпринимателя) могут привлечь к административной ответственности.

Условие о выплате зарплаты в валюте или у.е.

Зарплата на территории России в денежной форме в общем случае **должна выплачиваться** в рублях *(см. 131 ТК РФ)*.

А вот о том, в какой валюте **следует указать зарплату в трудовом договоре**, закон умалчивает.

Поэтому, *на первый взгляд*, ничего не мешает работодателю поступить следующим образом: в трудовом договоре закрепить зарплату в условных единицах *(или в долларах, евро и проч.)*, а выдавать причитающиеся работнику суммы в рублях по текущему курсу.

Однако против такого варианта выступает Федеральная служба по труду и занятости. В частности, в **письме Роструда от 20.11.15 № 2631-6-1** говорится, что **при определенных условиях права работника**, чья зарплата указана в иностранной валюте, **будут ущемлены**

В более ранних письмах специалисты данного ведомства разъясняли, что это за условия. Так, права сотрудника окажутся нарушенными, **если курс доллара или евро снизится**, и человек из-за этого потеряет в деньгах (*письмо Роструда от 31.10.08 № 5919-ТЗ*).

По мнению чиновников, за подобное нарушение применяется административная ответственность, предусмотренная **частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ.**

Условие о сумме оклада, умноженного на районный коэффициент

Если в отношении сотрудника, получающего оклад, применяется **районный повышающий коэффициент**, условие о зарплате в трудовом договоре **должно состоять из двух отдельных положений**. В первом необходимо указать оклад, а во втором — размер районного коэффициента. **Если работодатель зафиксирует всего одну величину** — оклад, умноженный на районный коэффициент — это будет нарушением трудового законодательства.

Аналогичным образом следует поступить **и при оформлении расчетного листка**. В нем оклад и повышающий коэффициент надо указать по-отдельности. Такие разъяснения давали специалисты Роструда на своем сайте

Какой размер оклада указать в трудовом договоре, если работник принимается на полставки

Организация **принимает** работника **на 0,5 ставки**. Оклад по штатному расписанию — **15000** (за полную ставку). **Какую сумму оклада нужно указать в приказе о приеме и в трудовом договоре: 15 000 или 7 500 рублей?**

«В трудовом договоре указываются как условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), **так и режим рабочего времени, если он отличается от общих правил, установленных для остальных работников. В этом случае в трудовом договоре следует указывать продолжительность рабочего времени — 0,5 ставки, а размер оклада — 7500 руб. В приказе указывается то же самое.»** Иван Шкловец, Заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости

Полностью или частично: в каком размере указывать в трудовом договоре оклад совместителя, чтобы избежать споров?

В суде рассматривалось дело по иску работника о взыскании с работодателя невыплаченной заработной платы.

Как было установлено, работник принимался на работу по совместительству на 0,5 ставки. При этом в трудовом договоре работника был указан оклад, предусмотренный штатным расписанием для соответствующей должности, – 30 тыс. руб.

При выплате заработной платы указанная сумма была уменьшена работодателем вдвое (*пропорционально отработанному работником времени*) – **до 15 тыс. руб.**

Работника это не устроило, поскольку он полагал, что ему **должна быть выплачена именно та сумма оклада, которая была зафиксирована в трудовом договоре.** В результате работник обратился в суд с требованием взыскать с работодателя оставшуюся часть оклада (*апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Калининградского областного суда от 13 марта 2018 г. по делу № 33-1159/2018*).

Однако **суд в споре поддержал работодателя**. Судьи пришли к выводу, что **оклад в размере 30 тыс. руб.** подлежит выплате истице только при осуществлении трудовых обязанностей **на условиях полного рабочего дня**. А поскольку она по условиям трудового договора отработывала лишь половину нормы, то и оклад ей **правомерно выплачивался** в меньшем размере

В судебной практике **не сложилось единообразного подхода** к решению вопроса о том, **может ли работник, трудящийся на условиях неполного рабочего времени, требовать выплаты** полной суммы оклада, предусмотренной штатным расписанием по соответствующей должности, **если именно эта сумма была указана в его трудовом договоре**.

Многие суды, как и Калининградский областной, **отказывают работникам** в удовлетворении подобных требований (*например, определения Московского областного суда от 18 января 2017 г. № 33-2099/2017, Архангельского областного суда от 5 декабря 2016 г. № 33-7152/2016, Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 8 декабря 2015 г. № 33-5667/2015*).

Однако представлен в судебной практике и **противоположный подход**, согласно которому **если работник отработал ту норму рабочего времени, которая была ему установлена трудовым договором, то и получить он должен ту сумму оклада, которая была этим договором предусмотрена** (*определение Приморского краевого суда от 14 ноября 2017 г. № 33-11044/2017, решение Тамбовского областного суда от 10 апреля 2017 г. № 7-142/2017, решение Засвияжского районного суда г. Ульяновска от 8 июня 2011 г. № 2-1490/2011*).

Во избежание возможного недопонимания и связанных с ним судебных разбирательств сторонам трудовых отношений **целесообразно указывать в трудовом договоре как полную сумму оклада, предусмотренную трудовым договором, так и ту ее конкретную часть, которая причитается работнику за работу на условиях неполного рабочего времени.**

Например, в рассматриваемом случае соответствующая формулировка **могла бы выглядеть следующим образом:**
"Оклад работника составляет 15 тыс. руб. (50% от оклада 30 тыс. руб. по должности такой-то) с учетом установленной работнику продолжительности рабочего времени".

Указание в трудовом договоре условий труда на рабочем месте

Можно не указывать условия труда в трудовом договоре, если специальная оценка условий труда не проведена?

Нет, если трудовой договор заключен после 1 января 2014 года, **условия труда должны быть обязательно.**

При отсутствии в трудовом договоре обязательных условий работодателя **могут привлечь** к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Как прописать условия труда, если не проводилась специальная оценка условий труда?

Не проводя специальную оценку условий труда, **прописать** данное условие в трудовом договоре **не представляется возможным.**

Минтруд и ряд экспертов в этом случае **рекомендуют указывать общие характеристики** условий труда. Но главное, что должен в этом случае **понимать работодатель:** условия труда не прописаны в соответствии с требованиями трудового законодательства и работодателя **могут привлечь к административной ответственности.** Именно по такому пути идет инспекционная практика проверок ГИТ.

На практике приходилось встречать трудовые договоры, в которых работодатели **пытались отписаться** фразой, что условия труда нормальные или соответствуют требованиям безопасности.

Прописать условия труда необходимо в соответствии с классификацией Закона № 426-ФЗ, т.е. оптимальные (класс 1), допустимые (класс 2), вредные (класс 3), опасные (класс 4), а также указать перечень факторов производственной среды и трудового процесса

Пример возможной формулировки в трудовом договоре:

«Условия труда на рабочем месте являются допустимыми условиями труда (2-й класс), что подтверждается отчетом о проведении специальной оценки условий труда, утвержденным 27.06.2018. *(далее можно из карты спецоценки привести перечень факторов производственной среды и трудового процесса)».*

Ссылка на реквизиты отчета в данном примере не является обязательной, это лишь рекомендация.

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

Правительство РФ установило правила контроля и надзора за обработкой персональных данных

Кабмин определил порядок организации и проведения проверок юрлиц и ИП – операторов персональных данных, со стороны Роскомнадзора. Так, плановые проверки будут проводиться в соответствии с ежегодными планами проверок. А основанием для проведения такой проверки станет истечение трех лет со дня госрегистрации оператора в качестве юрлица или ИП, а также окончания последней плановой проверки оператора

Постановление Правительства РФ от 13 февраля 2019 г. № 146 "Об утверждении Правил организации и осуществления государственного контроля и надзора за обработкой персональных данных" (с 23.02.2019)

Однако в отношении ряда операторов указанные плановые проверки будут проводиться не чаще одного раза в два года со дня окончания его последней плановой проверки. Речь идет, *в частности*, об операторах, осуществляющих сбор биометрических и специальных категорий персональных данных.

Также определен перечень оснований для проведения внеплановых проверок по приказу Роскомнадзора. В их числе – требование прокурора об осуществлении внеплановой проверки, а также неисполнение или частичное исполнение оператором предписания об устранении выявленного нарушения, выданного органами Роскомнадзора. *Кроме того*, основаниями для внеплановых проверок будут обращения граждан с подтвержденными фактами нарушения их прав.

Срок проведения плановой проверки не будет превышать 20 рабочих дней с возможностью однократно продлить его на этот же период времени. А срок проведения внеплановой проверки не превысит 10 рабочих дней с возможностью его однократного продления не более чем на 10 рабочих дней.

Хранение копий паспорта, СНИЛС **и трудовой книжки работника**

Специалисты Роструда ответили на вопрос, **можно ли хранить копии документов работника** (паспорта, СНИЛС и трудовой книжки) **в его личном деле.**

Поскольку **порядок ведения личного дела законом не установлен, работодатель вправе разработать его самостоятельно.**

В частности, он может предусмотреть, что копии личных документов сотрудника должны храниться в личном деле.

Но такой вариант возможен только при наличии **письменного согласия работника**

Но даже **если работодатель хранит копии документов работника с его согласия**, он должен указать **конкретную цель хранения таких копий**.

Причем **хранение копий не должно быть избыточным** действием **для достижения такой цели**. В большинстве случаев, у работодателя в **действительности отсутствует потребность в хранении** копий документов работников.

В такой ситуации их хранение даже с согласия работника **нельзя признать правомерным** (*постановления ФАС Северо-Кавказского округа от 21 апреля 2014 г. № Ф08-1921/14 и от 11 марта 2014 г. № Ф08-480/14, Пятнадцатого ААС от 14 марта 2014 г. № 15АП-22502/13, Семнадцатого ААС от 10 июня 2015 г. № 17АП-5329/15*).

Копии документов уволенных работников: хранить или уничтожить

Роскомнадзор штрафует, если бухгалтер хранит копии документов уволенного работника. Однако эти документы нужны, чтобы обосновать вычеты, размеры пособий.

В компании накапливаются документы, в которых есть персональные данные уволенного: приказы, лицевые счета, налоговые карточки, копии свидетельств о браке, о рождении детей *и т. д.*

Если нарушить правила работы с документами, которые содержат персональные данные, грозит штраф. Его начисляют специалисты отделений Роскомнадзора. Они налагают штраф на компанию и виновное должностное лицо, *например*, на бухгалтера или кадровика (*см. 13.11 КоАП РФ*).

Разные требования законов по хранению документов

Закон о персональных данных. После того как стороны закончили трудовые отношения, считается, что работодатель достиг цели обработки персональных данных. А значит, он обязан прекратить их обработку и в течение одного месяца уничтожить документы, которые содержат персональные данные (*п. 4 ст. 21 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ*).

Налоговый кодекс. Документы с персональными данными бухгалтер использует для расчета пособий, материальной помощи, НДФЛ. Налоговый кодекс устанавливает минимальный срок хранения документов для расчета: НДФЛ — четыре года (*подп. 8 п. 1 ст. 23 НК РФ*), взносов — шесть лет (*подп. 6 п. 3.4 ст. 23 НК РФ*).

Трудовой кодекс. Бывшие работники могут обратиться за документами, связанными с работой, *например*, чтобы подтвердить пенсионный стаж для ПФР или заработок за два года для назначения пособий у нового работодателя (*ст. 62 ТК РФ*).

Закон об архивном деле требует хранить документы по личному составу, законченные делопроизводством (*п. 2 ст. 3 и ст. 9, ст. 22.1 Федерального закона от 22.10.2004 № 125-ФЗ*): до 1 января 2003 года — 75 лет, после 1 января 2003 года — 50 лет. Копии личных документов чиновники предписывают хранить 75 лет (*п. 656 Перечня, утв. приказом Минкультуры от 25.08.2010 № 558*).

Закон о пособиях по временной нетрудоспособности и в связи с материнством. При проверке компании инспекторы ФСС вправе запросить документы, которые подтверждают правомерность назначения пособий (*п. 2 ч. 1 ст. 4.2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ*).

Правильность обработки персональных данных проверяют инспекторы Роскомнадзора. Они считают, что нельзя хранить, *к примеру*, копии свидетельств о рождении ребенка, о браке. Инспекторы не принимают доводы, что эти документы нужны для обоснования вычетов по НДФЛ, пособий по социальному страхованию. Суды поддерживают ревизоров (*постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 21.04.2014 по делу № А53-13327/2013*).

Можно ли предъявить по запросу инспектора не сами копии личных документов бывших работников, а косвенные доказательства их существования? Например, заявления, в которых работник указал реквизиты или приказы, в которых отсутствующие документы указаны как основание.

«Заявление работника или приказ руководителя с реквизитами личных документов работника подтверждают обоснованность выплаты (*применения льготы*). Правовой статус копий личных документов законодательно не определен. Во всяком случае, удостоверить личность физического лица копия паспорта не может. В случае необходимости налоговый орган может без налогового агента проверить персональные сведения работников, в том числе бывших». *Сергей Александрович Тараканов, советник государственной гражданской службы РФ 3-го класса, начальник отдела методологии, автоматизации межведомственного взаимодействия Контрольного управления ФНС России:*

«При выездных и камеральных проверках организаций ревизоры обязательно требуют пакет документов на выплату пособий. Это право страховщика. Без персональных документов мы не увидим ни стаж сотрудника, ни количество его детей *и т. д.* Роскомнадзор трактует свое законодательство без совокупности других. Когда у нас будет возможность в рамках межведомственного взаимодействия запросить у тех же органов ЗАГСа или ПФР любую информацию, тогда нам достаточно будет заявлений и приказов, а дополнительные сведения будем черпать из других источников». *Алевтина Сергеевна Захарова, начальник отдела администрирования страховых взносов Государственного учреждения Санкт-Петербургского регионального отделения ФСС*

По мнению Минфина России, ИНН физлица не относится к его персональным данным

Письмо Минфина России от 25 октября 2018 г. № 03-01-11/76554

По общему правилу каждому налогоплательщику **присваивается** единый на всей территории РФ по всем видам налогов и сборов **идентификационный номер (ИНН)**.

Разъяснено, что **ИНН формируется как цифровой код, состоящий из последовательности цифр, характеризующих** код налогового органа (4 знака), порядковый номер записи о лице в ЕГРН (6 знаков) и контрольное число (2 знака). *Таким образом,* **ИНН фактически является номером записи о лице в Едином государственном реестре налогоплательщиков**

По мнению Минфина России, **ИНН не является информацией, входящей в перечень персональных данных, применяется исключительно в целях упорядочения учета налогоплательщиков внутри системы налоговых органов, а также служит только для ускорения обработки огромного потока информации в интересах соблюдения прав налогоплательщиков.**

Роскомнадзор: обработка персональных данных участников закупок без их согласия не противоречит закону

Не противоречит ли законодательству о персональных данных обработка сведений об участниках закупок без их согласия в случаях, предусмотренных **Законами № 44-ФЗ и № 223-ФЗ**

Письмо Роскомнадзора России от 21 сентября 2018 г. N 08-77473

В частности, они отметили, что **случаи, при которых допускается обработка персональных данных, установлены положениями ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных"**. Так, **п. 1 ч. 1 ст. 6 Закона № 152-ФЗ** устанавливает, что обработка персональных данных **допускается с соответствующего согласия** субъекта персональных данных.

При этом согласно **п. 11 ч. 1 ст. 6 Закона N 152-ФЗ** **допускается обработка персональных данных без согласия субъекта, если осуществляется обработка персональных данных, подлежащих опубликованию или обязательному раскрытию в соответствии с федеральным законом.**

Таким образом, подчеркивается в письме, обработка персональных данных в объеме, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством в сфере закупок, без согласия участников не противоречит требованиям законодательства в области персональных данных.

СПЕЦОЦЕНКА условий труда

Минтруд напомнил работодателям о необходимости утвердить инструкции по охране труда

В соответствии с действующим трудовым законодательством каждый работодатель **обязан утвердить инструкции по охране труда**. Выдача работникам инструкций должна фиксироваться **под подпись**. При этом **порядок и форму выдачи инструкций** работодатель определяет **самостоятельно**.

Письмо Минтруда России от 3 декабря 2018г. № 15-2/ООГ-2956

Авторы письма напоминают, что работодатель обязан:

- ✓ **разработать и утвердить правила и инструкции** по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном **статьей 372 ТК РФ** для принятия локальных нормативных актов (*ст. 212 ТК РФ*).
- ✓ **иметь в наличии комплект нормативных правовых актов**, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Конкретный порядок разработки инструкций по охране труда определяется работодателем.

При разработке инструкций **можно руководствоваться Методическими рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда России от 17.12.02 № 80.**

Рекомендуемые формы журналов учета инструкций по охране труда и учета выдачи инструкций по охране труда для работников подразделений приведены в приложениях № 9 и 10 к Методическим рекомендациям.

Выдача работникам инструкций должна фиксироваться под подпись. При этом порядок и форму выдачи инструкций определяет работодатель.

В **письме Минтруда России от 16 июля 2018 г. N 15-2/ООГ-1744** отмечается, что формы журналов проведения инструктажей по охране труда приведены в **ГОСТ 12.0.004-2015**. *Чиновники также указали, что работодатель своими локальными нормативными актами вправе установить требования, связанные с необходимостью шнуровки таких журналов, нумерации страниц, простановки печати и подписи, скрепляющей журнал.*

В связи с ратификацией Россией Конвенции N 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве уточнены российские правила по охране труда в сферах, связанных со строительством

В 2018 г. Россия ратифицировала Конвенцию о безопасности и гигиене труда в строительстве (**Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 288-ФЗ «О ратификации Конвенции о безопасности и гигиене труда в строительстве (Конвенции № 167)»**). В связи с этим Минтруд России внес изменения в следующие нормативные акты (*приказ Минтруда России от 20 декабря 2018 г. № 826н*). :

- ✓ Правила по охране труда в строительстве;
- ✓ Правила по охране труда при работе на высоте;
- ✓ Правила по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями

Приказ Минтруда России от 20.12.2018 N 826н "О внесении изменений в некоторые приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 3 августа 2018 г. N 288-ФЗ "О ратификации Конвенции о безопасности и гигиене труда в строительстве (Конвенции N 167)»

Определено, в частности, что при монтаже инженерного оборудования зданий и сооружений работы под воздействием сжатого воздуха выполняются с соблюдением требований **Правил по охране труда в строительстве** (утв. *Приказом Минтруда России от 01.06.2015 N 336н*). Кроме того, даны определения "средствам подмащивания", "строительной площадке", "подъемному (грузоподъемному) механизму".

В **Правилах по охране труда при работе на высоте** (утв. *Приказом Минтруда России от 28.03.2014 N 155н*) уточнено, что лестницы после их монтажа (сборки, изготовления) могут быть допущены к эксплуатации после соответствующих испытаний. Работы на плоских и скатных крышах должны выполняться с соблюдением требований **Правил по охране труда в строительстве**.

Определено также, что при выполнении работ над поверхностными водными объектами, имеющими береговую линию, или на расстоянии ближе 2 м от береговой линии должны обеспечиваться следующие меры безопасности: предупреждение падения людей в воду, обеспечение в достаточном количестве спасательными плавсредствами, которые соответствуют требованиям технического регламента о безопасности объектов внутреннего водного транспорта, утвержденного **Постановлением Правительства РФ от 12.08.2010 N 623**.

В Правилах по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями (*утв. Приказом Минтруда России от 17.08.2015 N 552н*) определено, что ручной инструмент (*как немеханизированный, так и механизированный*) должен быть надлежащим образом сконструирован, изготовлен с учетом эргономических принципов, содержаться в хорошем рабочем состоянии согласно требованиям **технического регламента Таможенного союза "О безопасности машин и оборудования"** (ТР ТС 010/2011) и **технического регламента Таможенного союза "О безопасности низковольтного оборудования"** (ТР ТС 004/2011).

Также работодатель должен предоставлять работникам необходимые инструкции по безопасному использованию ручного инструмента в форме, понятной для работников и соответствующей требованиям **технического регламента Таможенного союза "О безопасности машин и оборудования"**.

Минтруд России разъяснил, в каких случаях у микро-, малого бизнеса и ИП не проводится СОУТ

Разъяснения Минтруда России от 16 января 2019г. «По вопросу проведения специальной оценки условий труда в организациях микро- и малого бизнеса и у индивидуальных предпринимателей»

В соответствии с **Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ** "О специальной оценке условий труда" **специальная оценка условий труда проводится у всех работодателей.**

Однако в случае, если у таких работодателей **отсутствуют наемные** по трудовому договору работники, **то специальная оценка у него не проводится.**

Также если они **привлекают специалистов** (бухгалтеров, юристов и т.п.) на условиях **аутсорсинга** (по гражданско-правовому договору), **данные специалисты работают на дому** (или дистанционно) и у них отсутствуют постоянные рабочие места, то специальная оценка условий труда у таких работодателей **не проводится.**

*Минтруд России напоминает, что в отношении рабочих мест, на которых **вредные** и (или) опасные производственные **факторы** по результатам специальной оценки условий труда **не выявлены**, работодателем в Государственную инспекцию труда субъекта РФ (по месту его нахождения) **подается декларация**. Декларация может быть подана дистанционно на сайте Роструда в сети «Интернет» <https://www.rostrud.ru/>.*

Срок действия поданной декларации - 10 лет при условии отсутствия на декларируемом рабочем месте несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или выявленных нарушений.

Для вновь образованных в 2018 году работодателем рабочих мест срок проведения специальной оценки условий труда составляет 12 месяцев. Таким образом, если рабочее место образовано, к примеру, в декабре 2018 года, то срок завершения специальной оценки условий труда - декабрь 2019 года.

Кого и на сколько оштрафуют за спецоценку

Все компании должны были провести спецоценку рабочих мест до 31 декабря 2018 года *(ч. 6 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ)*. У вновь созданных организаций для проверки рабочих мест есть год. Например, компания, которую открыли в декабре 2018 года, должна провести СОУТ до декабря 2019 года.

Тем, кто не успеет это сделать, грозит штраф.

Размер санкций для организаций варьируется от 60 тыс. до 80 тыс. руб., а для руководителя от 5 тыс. до 10 тыс. руб. *(ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ)*.

За нарушение трудинспекторы выпишут один общий штраф, а не в отдельности за каждое рабочее место без СОУТ *(решение Пермского краевого суда от 27.02.2018 № 7-323/2018(21-208/2018))*.

«Компании должны были провести спецоценку до 1 января 2019 года, за исключением рабочих мест надомных и дистанционных работников. У организаций, которые созданы в 2018 году, этот срок составляет 12 месяцев со дня их создания или введения в эксплуатацию рабочих мест (*штатных единиц*). В случае если трудинспекторы выявят нарушения в ходе плановых и внеплановых проверок, работодателя могут оштрафовать или ограничиться предупреждением. Когда об отсутствии спецоценки чиновники узнают при проведении других контрольных мероприятий, компании могут отправить предостережение о недопустимости нарушения требований закона и безотлагательного проведения СОУТ» *Иван Шкловец, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости*

Компании грозит штраф, если инспекторы выявили нарушение во время проверки (*плановой или внеплановой*). В случае, когда о нем узнали иначе, скорее всего, отделаетесь предупреждением. Но тогда важно оперативно провести оценку и сообщить контролерам. С 2020 года у компании больше рисков «налететь» на штраф.

Проект. Трудинспекторы начнут проверять результаты СОУТ автоматически

С 2020 года трудинспекторы начнут высылать предупреждения компаниям, если не обнаружат результаты спецоценки в Федеральной государственной информационной системе результатов СОУТ. Такой проект от 13.11.2018 подготовил Минтруд. Сейчас мониторить данные об организации в системе не имеет смысла. Ведь не все результаты спецоценки за первый год попали в систему. Точная информация, которую можно использовать для мониторинга, есть только с 2015 года. Если трудинспекторы не найдут результаты СОУТ компании в федеральной информационной системе, то вышлют предостережение и срок для устранения нарушения. Как только исправите ситуацию, направьте контролерам уведомление. Иначе компании грозит внеплановая проверка.

Убедитесь, что провели оценку рабочих мест для всех сотрудников. Трудинспекторы затребуют результаты проверки даже по работникам без стационарных мест. *К примеру, по охранникам или курьерам. Но из общего правила есть исключения. Для руководства неважно, где и в каких условиях трудятся дистанционные сотрудники и надомники (ч. 3 ст. 3 № 426-ФЗ).*

Не понадобятся результаты и для вакантных должностей, сотрудников-подрядчиков и специалистов на кратковременных местах *(ч. 2 ст. 17 Закона № 426-ФЗ, решение Суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 18.01.2018 № 7-65/2018 и письмо Минтруда от 14.03.2016 № 15-1/ООГ-1041).* Чиновники разрешили не проводить СОУТ компаниям без работников с единственным учредителем, если с ним не заключали трудовой договор *(ответ сотрудников Роструда на сайте онлайнспекция.рф в разделе «Вопросы и ответы» от 19.12.2018).*

Однако у работодателя могут возникнуть ситуации, когда СОУТ придется провести внепланово.

Ситуация	Проводить ли спецоценку	Основание
У организации появились новые рабочие места	Проведите спецоценку в течение 12 месяцев с даты ввода нового места в эксплуатацию	Часть 1 статьи 17 Закона № 426-ФЗ
Компания переехала в новый офис, рабочее место сотрудника переместили в другой кабинет	Проведите спецоценку в течение 12 месяцев. Ведь в таких случаях работодатель заново организует рабочие места и вводит их в эксплуатацию	Письмо Минтруда от 23.01.2017 №15-1/ООГ-169
Произошел несчастный случай	Проведите внеплановую оценку, если происшествие случилось на рабочем месте или у сотрудника выявили профзаболевание из-за вредных факторов	Подпункт 6 части 1 статьи 17 Закона № 426-ФЗ
Переименовали должность	Спецоценка не нужна, если изменилась только должность, а не технологические процессы на рабочем месте	Часть 3 статьи 17 Закона № 426-ФЗ и решение Магаданского областного суда от 15.02.2018 № 12-408/2017
На рабочем месте сменился сотрудник	Не проводите оценку, ведь увольнение прежнего работника и прием нового не относятся к поводам для внеплановой проверки	Часть 1 статьи 17 Закона № 426-ФЗ
Переставили мебель в помещении	Спецоценка не понадобится, если технологический процесс, производственное оборудование и состав применяемых материалов не изменили	Часть 1 статьи 17 Закона № 426-ФЗ
Сотрудникам заменили компьютеры	Оцените рабочие места в течение 12 месяцев, если воздействие вредных факторов поменялось. В случае, когда воздействие не изменилось, спецоценку не проводите	Подпункт 3 части 1 и часть 2 статьи 17 Закона № 426-ФЗ

По результатам проверки в трудовую инспекцию надо отправить декларацию соответствия условий труда. На это отведено 30 рабочих дней. То есть если отчет утвердили, к примеру, 20 декабря 2018 года, на конец года декларация может быть не представлена, штраф работодателю не грозит. Но если этого не сделать в отведенный срок, с компании могут взыскать от 60 тыс. до 80 тыс. руб. (*ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ*).

Например, организация оценила рабочие места и подала декларацию соответствия условий труда на 5 дней позже положенного срока (*после утверждения отчета о проведении специальной оценки прошло 35 дней, а не 30*). Трудовые инспекторы выписали штраф в 60 тыс. руб., но компания посчитала это несправедливым. Руководство сослалось на малозначительность нарушения и пыталось заменить штраф на замечание. Однако судьи рассуждали иначе. Малозначительное нарушение не несет существенной угрозы общественным отношениям. Арбитры посчитали, что из-за просрочки декларации «компания посягает на отношения, связанные с обеспечением безопасности сотрудников». А значит, нет оснований для смягчения санкций (*решение Мосгорсуда от 26.11.2018 № 7-13339*).

Даже если уже отправили декларацию, проверьте сведения. В ней должны быть только те рабочие места, которые спецоценка признала безвредными и неопасными. Не декларируйте рабочие места: *(ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ)*

- ✓ по профессиям, видам работ, которые дают право на досрочное назначение пенсии по старости;
- ✓ работников, по которым положена доплата за работу во вредных, тяжелых, опасных условиях труда, сокращенный рабочий день и допотпуск;
- ✓ на которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест или спецоценки были установлены вредные или опасные условия труда

Когда компания включает в отчет всех сотрудников и их рабочие места, трудинспекторы признают это нарушением. Это подтверждает судебная практика *(решение Ленинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 07.02.2018 № 12-25/2018)*.

Декларацию разрешено подавать как на бумаге, так и электронно. Срок ее действия — пять лет. Причем этот срок может быть продлен еще на пять лет, если за это время не произойдет несчастных случаев на производстве и не будет выявлено профессиональных заболеваний *(ч. 7 ст. 11 Закона № 426-ФЗ)*.

Если у компании есть сайт, отчет о спецоценке должен быть на ее интернет-странице. При этом неважно, как она выглядит и для чего создали. Даже если на странице организации указаны только сведения рекламного характера и о производимой продукции (*ответ на вопрос от 15.08.2018 на сайте онлайнинспекция.рф*).

Срок для публикации тоже ограничен. Результаты надо разместить в течение 30 календарных дней после их утверждения (*ч. 6 ст. 15 Закона № 426-ФЗ*). Но оглашать надо не все сведения. Публикуйте только сводные данные о результатах оценки: о классах условий труда и перечень мероприятий по их улучшению (*ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ*).

В такой же срок надо ознакомить сотрудников с результатами СОУТ. Если этого не сделаете, оспорить штраф не получится даже в суде (*постановление Челябинского областного суда от 30.01.2017 № 4а-85/2017*). Составьте лист ознакомления с условиями труда и попросите работников расписаться напротив своей фамилии. Сотрудников, которые не присутствуют на работе, а находятся на больничном, в командировке, отпуске или на межвахтовом отдыхе, можете ознакомить позже (*ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ*). В остальных случаях нарушать 30-дневный срок опасно.

Условия труда на рабочем месте — обязательный пункт трудового договора (*см. 57 ТК РФ*). Если инспекторы не обнаружат его в соглашениях с работниками, они оштрафуют компанию на 100 тыс. руб., а должностное лицо на 20 тыс. руб. (*ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ*).

Не надо переписывать весь трудовой договор, нужно оформить дополнительное соглашение и указать там условия труда на рабочем месте на основе результатов СОУТ. Их классифицируют по группам: оптимальные (класс 1), допустимые (класс 2), вредные (класс 3) или опасные (класс 4). Данные о классе возьмите из карты спецоценки отчета организации, которая ее проводила. Вписывать в трудовой договор реквизиты отчета необязательно.

Самая простая ситуация, когда условия труда по итогам спецоценки посчитали оптимальными или допустимыми. В дополнительном соглашении достаточно указать:

«Условия труда на рабочем месте соответствуют классу 2, установленному по результатам специальной оценки условий труда».

В соглашениях сотрудников с вредными и опасными условиями труда оговорите дополнительные гарантии и компенсации. В зависимости от класса и подкласса они будут отличаться. Предоставляйте гарантии и компенсации сразу после утверждения отчета о спецоценке. Не исключено, что по результатам спецоценки условия труда вместо вредных и опасных стали оптимальными или допустимыми. Тогда вы вправе отменить допгарантии. Об отмене льгот уведомяте работников заранее: как минимум за два месяца до изменений *(см. 74 ТК РФ)*.

Условия труда по результатам спецоценки		Повышение оплаты труда (ст. 146 и 147 ТК)	Сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК)	Дополнительный отпуск (ст. 116 и 117 ТК)	СИЗ (ст. 221 ТК)	Медосмотр (ст. 213 ТК)
Класс вредности	Подкласс вредности					
Вредный класс (3)	3.1	Минимум на 4% тарифной ставки/оклада. Конкретный размер укажите в коллективном договоре	Нет	Нет	Бесплатные спецодежда, обувь и средства защиты должны быть сертифицированы. СИЗ также положены независимо от класса на работах в особых температурных условиях и загрязнениях	Предварительные и периодические осмотры проводятся за счет работодателя
	3.2					
	3.3					
	3.4					
Опасный класс (4)	—					

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Федеральный закон от 25.12.2018 № 481-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»

**С 1 января 2019 года минимальный размер оплаты
труда составляет 11 280 рублей в месяц**

Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения" в Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" внесены изменения, предусматривающие введение механизма ежегодного установления МРОТ в размере 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года. При этом начиная с 1 января 2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ должен ежегодно устанавливаться федеральным законом. В этой связи настоящим Федеральным законом с 1 января 2019 г. МРОТ устанавливается в сумме 11 280 рублей в месяц, что составляет 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал 2018 года.

Федеральный закон вступил в силу с 1 января 2019 года.

Чему равен МРОТ в Свердловской области в 2019 году

Действующий в **2019 году** в Свердловской области **региональный МРОТ** установлен соглашением **Регионального объединения работодателей «Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей»** от 30.08.2017 № 151.

МРОТ в регионе согласно соглашению равен **9217 руб.** Этот минимум действует **для всех работников, которые трудятся на территории Свердловской области.**

Исключение – работники организаций, финансируемых из федерального бюджета. Для них МРОТ В Свердловской на 2019 года установлен в размере **7800 руб.**



Однако с 1 января 2019 года федеральный МРОТ равен 11 1280. Эта величина больше регионального МРОТ в Свердловской области. Поэтому в 2019 году работодатели Свердловской области обязаны придерживаться только федерального МРОТ, пока власти субъекта не повысят региональный МРОТ.

Таким образом, МРОТ в Свердловской области в 2019 году с 1 января – 11 280 + 1,15 ур.коэфф. = 12 972 (13 536)

Приказ Минтруда России от 20 февраля 2019 г. № 102н "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2018 года"

Прожиточный минимум в октябре-декабре 2018 года определен Минтрудом России **в следующих размерах:**

- ✓ 10 213 руб. на душу населения в целом по стране;
- ✓ **11 069 руб.** – для трудоспособного населения;
- ✓ 8464 руб. – для пенсионеров;
- ✓ 9950 руб. – для детей

Таким образом, по сравнению с III кварталом прошлого года его величина для детей снизилась на 352 руб., а на душу населения в целом по стране – на 238 руб. Прожиточный минимум в целом по стране используется для оценки уровня жизни населения при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ, для обоснования МРОТ, а также для определения устанавливаемых на федеральном уровне размеров стипендий, пособий и других социальных выплат (п. 1 ст. 2 Федерального закона от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации").

**Постановление Правительства Свердловской
области от 05.02.2019 N 70-ПП
"Об установлении величины прожиточного
минимума за IV квартал 2018 года"**

**Установлена величина прожиточного минимума за IV
квартал 2018 года:**

- ✓ в расчете на душу населения Свердловской области - 10217 руб. в месяц;
- ✓ **для трудоспособного населения - 10933 руб. в
месяц;**
- ✓ для пенсионеров - 8477 руб. в месяц;
- ✓ для детей - 10450 руб. в месяц.

Скорректированы понятия "трудоспособное население" и "пенсионеры" для целей определения потребительской корзины в субъектах РФ

Постановление Правительства РФ от 26.12.2018 № 1679 «О внесении изменения в пункт 4 методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах Российской Федерации»

Потребительская корзина определяется для основных социально-демографических групп населения в субъектах РФ (*трудоспособное население, пенсионеры, дети*).

В связи с поэтапным повышением пенсионного возраста **уточняется, что:**

- ✓ **к трудоспособному населению** относятся лица в возрасте от 16 лет и до достижения возраста, дающего право на пенсию по старости (*за исключением неработающих инвалидов этого возраста*);
- ✓ **к пенсионерам** - лица, достигшие возраста, дающего право на пенсию, а также неработающие инвалиды.

Постановление вступает в силу с 1 января 2019 г.

http://sverdl.gks.ru

Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области

Войти | Контакты специалистов | Личн

Главная | О Свердловскстате | Новости | **Официальная статистика** | Муниципальная статистика | Отчетность | Публикации | Услуги

Свердловская область
Курганская область
Индикаторы

Базы данных
Предпринимательство
Государство, общественные организации
Жилищные условия
Окружающая среда
Предприятия и организации
Макроэкономика
Учет хозяйствующих субъектов
Социальная сфера
Уровень жизни
Цены и тарифы
Рынок труда и занятость населения

Индексы промышленного производства по Свердловской области
Январь-май 2018 г. к январю-маю 2017 г. - 108,5%

Индексы промышленного производства по Курганской области
Январь-май 2018 г. к январю-маю 2017 г. - 103,3%

Май 2018 г. 100,1%

Индивидуальный перечень форм статотчетности

Получение Уведомления с кодами по общероссийским классификаторам

Бухгалтерская отчетность

Система Web-сбора

Информация для руководителей

Постановка на учет/снятие с

Сдавайте статистическую отчетность не выходя из офиса!

Респондентам, сдающим статистические отчеты через специализированных операторов...

Индекс

Новостная лента

03.07.2018
Опубликованы итоги Всероссийской сельскохозяйственной переписи
Земельные ресурсы и их использование муниципальным образованиям области

25.06.2018
Комплексный доклад "Социально-экономическое положение Курганской области"

Об учете в целях налога на прибыль выплат, произведенных в пользу работника в рамках системы оплаты труда

Письмо Минфина России от 18 октября 2018г. № 03-03-06/1/74834

Статьей 135 ТК РФ определено, что заработная плата работнику **устанавливается** трудовым договором **в соответствии** с действующими у данного работодателя **системами оплаты труда**. Системы оплаты труда, **включая** размеры тарифных ставок, окладов (*должностных окладов*), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, **устанавливаются** коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с положениями **пункта 1 статьи 252 НК РФ** налогоплательщик **уменьшает** полученные доходы на сумму **произведенных расходов** (*за исключением расходов, указанных в статье 270 НК РФ*). В целях налогообложения прибыли организаций **расходами признаются экономически оправданные и документально подтвержденные затраты, произведенные для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.**

На основании **статьи 255 НК РФ** в расходы налогоплательщика на оплату труда **включаются любые начисления работникам** в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, **предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.**

При этом **перечень расходов на оплату труда не является закрытым**, и согласно **пункту 25 статьи 255 НК РФ** к расходам на оплату труда относятся также другие виды расходов, произведенных в пользу работника, при условии, что они предусмотрены трудовым и (или) коллективным договором.

Таким образом, **любые выплаты работодателя, произведенные в пользу работника, которые на основании** локальных нормативных актов организации, содержащих нормы трудового права, **осуществлены в качестве системы оплаты труда, могут учитываться** в составе расходов на оплату труда для целей налогообложения прибыли организаций в соответствии с пунктом 25 статьи 255 НК РФ.

Выплачиваемые в соответствии с Трудовым кодексом надбавки к зарплате могут учитываться в расходах на оплату труда

При расчете налога на прибыль организации вправе учесть расходы на выплату заработной платы с применением повышающих районных коэффициентов.

Письмо Минфина России от 14 января 2019г. № 03-03-06/1/825

По общему правилу при налогообложении прибыли **можно учесть** любые экономически оправданные и документально подтвержденные расходы при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода (*см. 252 НК РФ*).

Статья 146 ТК РФ обязывает оплачивать труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, в повышенном размере. А **пункт 11 статьи 255 НК РФ позволяет относить в состав расходов на оплату труда надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях.**

На этом основании в Минфине полагают, что расходы на выплату районных коэффициентов, начисленных в соответствии с требованиями ТК РФ, могут быть учтены в составе расходов на оплату труда.

Оплата труда бюджетников: единые рекомендации на 2019г.

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол N 12)

Определены принципы формирования систем оплаты труда.

Так, **зарплата должна зависеть** от квалификации сотрудника, сложности работы, количества и качества затраченного труда.

Ее **предельный размер** ограничивать нельзя.

Реальные зарплаты должны повышаться.

Системы оплаты труда устанавливаются и изменяются в т. ч. с учетом годового фонда оплаты труда, мнения профсоюзов, аттестации работников, систем нормирования труда.

Пересмотр норм труда допускается по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

Отдельно рассмотрены **вопросы оплаты труда руководителей** учреждений, их заместителей и главбухов.

Даны **рекомендации по формированию фондов оплаты труда.**

Приведены особенности систем оплаты труда педагогов и медиков, а также в учреждениях культуры и спорта.

Уровень зарплат в учреждениях будет "привязан" к зарплатам в оргane-учредителе

В срок до 1 апреля 2019 года госорганы при утверждении положений об оплате труда работников подведомственных учреждений должны предусмотреть условие о непревышении зарплаты работников над заработком госслужащих и работников, замещающих отдельные должности органа-учредителя

Постановление Правительства РФ от 19 января 2019 г. № 17 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583»

Также установлены правила определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда указанных работников и госслужащих.

Указанный порядок действует в отношении федеральных органов власти и подведомственных им учреждений, однако Правительство рекомендовало органам исполнительной власти субъектов РФ и местного самоуправления руководствоваться данными правилами при установлении уровня зарплат в государственных и муниципальных учреждениях.

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРПЛАТЫ

Работодатель **обязан принимать меры, обеспечивающие** повышение уровня **реального содержания** заработной платы (*ст. 130 и 134 ТК РФ*). Эти меры **включают ее индексацию.**

С тем, что **индексировать заработную плату работодатель обязан,** согласны **специалисты Роструда** (*письмо от 19.04.2010 № 1073-6-1*), и **судьи КС РФ** (*определение от 17.06.2010 № 913-О-О*).

При этом КС РФ указывает, что **индексация** заработной платы **производится всем лицам, работающим по трудовому договору.** Никаких **исключений законодательство не предусматривает.**

Физические лица, исполняющие работы по **гражданско-правовому договору, не входят** в круг лиц, на которых распространяется индексация.

КС РФ: индексацию зарплаты должны предусмотреть все работодатели

Определение КС РФ от 19.11.2015 N 2618-О

Индексация зарплаты является **госгарантией**. Организации, **не относящиеся к бюджетным, не могут лишить сотрудников** этой гарантии и **уклониться от установления индексации**. Ее механизм определяется **в коллективном, трудовом договоре либо в локальном акте** с учетом мнения профсоюза.

Следует, *однако*, обратить внимание: как будет проводиться индексация и где закрепят соответствующие положения, остается на усмотрение работодателя.

Коммерческие организации **должны проводить индексацию в порядке**, который они **самостоятельно установили в своих локальных актах** (*ст. 134 ТК РФ*).

В небольших организациях не всегда заключается коллективный договор. А там, где он есть, как правило, об индексации ни слова. В тех редких случаях, когда об индексации упомянуть не забывают, делают приписку: «При наличии у работодателя финансовых возможностей».

Однако **специалисты Роструда настаивают на том, что если порядок индексации** заработной платы **не прописан** в документах организации, **то в них необходимо внести соответствующие изменения** (*письмо от 19.04.2010 № 1073-6-1*).

Обычно индексация заработной платы производится **путем повышения на определенный коэффициент тарифных ставок или должностных окладов.**

Письмо Минфина России от 21.10.2015 N 03-03-06/60207

Единовременная компенсационная выплата, производимая с целью повышения **реального содержания** уровня заработной платы работников организации, **может быть** учтена в составе расходов по налогу на прибыль

Необходимое условие - данные компенсационные выплаты **должны быть связаны с режимом работы или условиями труда и определяться в составе системы оплаты труда**, принятой на предприятии.

В противном случае такие выплаты по своему содержанию будут аналогичны расходам, поименованным в **пункте 25 статьи 270 НК РФ**, и отнесение их к расходам, учитываемым при определении налоговой базы по налогу на прибыль, будет являться **неправомерным**.

Минтруд России прокомментировал требования к индексации зарплаты

Письмо Минтруда России от 24 декабря 2018 г. № 14-1/ООГ-10305 "Об индексации зарплаты"

Согласно статье **ст. 134 ТК РФ** обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Из данной нормы Минтруд России делает вывод о том, что **под индексацией понимается увеличение заработной платы работников на уровень инфляции**. При этом работодатель **вправе дополнительно увеличить** размер заработной платы отдельным категориям работников.

Однако, что **в судебной практике тезис о необходимости проводить индексацию заработной платы работников во исполнение ст. 134 ТК РФ как минимум на величину инфляции признается неверным**. Судьи отмечают, что рост потребительских цен на товары и услуги **является основанием** (причиной) проведения индексации заработной платы работников, **но не обязательной величиной такой индексации**. Поэтому работодатель вправе **самостоятельно избрать критерии** для проведения индексации (определение Томского областного суда от 11 июля 2014 г. № 33-1962/2014, определение Суда ХМАО-Югры от 1 апреля 2014 г. № 33-1276/2014, определение Ленинградского областного суда от 23 января 2013 г. № 33-217/2013, определение Красноярского краевого суда от 7 октября 2013 г. № 33-9518).

Специалисты Минтруда России также указали в письме, что повышение заработной платы **может осуществляться как путем пропорционального увеличения всех выплат, предусмотренных системой оплаты труда организации, так и путем увеличения отдельных выплат, входящих в заработную плату** (например, оклада). В данном случае позиция ведомства совпадает с мнением судей.

Так, **Верховный Суд РФ в п. 10 Обзора судебной практики № 4 (2017)** указал, что **работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия осуществления индексации** (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) **в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.**

Суд: можно не производить индексацию зарплаты работникам, если у компании сложное материальное положение

В судебной практике встречается позиция: **если в локальном нормативном акте или коллективном договоре имеется оговорка о проведении индексации только в случае выполнения работодателем определенных условий**, то при отсутствии прибыли или тяжелом финансовом положении компании, **следует отказать в иске о проведении индексации**.

Так, в одном деле **суд апелляционной инстанции** согласился с нижестоящим судом и **отказал в удовлетворении требований** истцам – сотрудникам компании, несмотря на то, что **в коллективном договоре были закреплены условия и порядок индексации заработной платы** (*апелляционное определение Московского городского суда от 14 сентября 2017 г. по делу № 33-32808/17*).

Свою позицию при вынесении решения **в пользу организации** суд аргументировал следующим образом:

- ✓ **в коллективном договоре** указано, что заработная плата **будет расти, в случае увеличения объемов производства** и повышения эффективности труда сотрудников;
- ✓ **индексация производится** не реже одного раза в год на размер не менее фактического процента инфляции в РФ.

На основании этого суды первой и второй инстанций **пришли к выводу, что проведение индексации зависит от различных факторов, в том числе экономических показателей организации.** Кроме того, суды отметили, что в отношении организации **была введена процедура наблюдения,** что свидетельствует о ее тяжелом финансовом положении.

Суд апелляционной инстанции **подтвердил, что отсутствие высоких экономических показателей ведет к исключению оснований для повышения заработной платы работникам.**

При этом, в другом судебном деле отметили, что **индексация не производится, если сотрудники не достигли показателей прибыли организации, указанных в локальном нормативном акте** (*апелляционное определение Московского городского суда от 10 апреля 2017 г. по делу № 33-13548/2017*).

К этому выводу пришли суды первой и второй инстанций, отметив, что **если финансовые результаты работодателя оказались значительно ниже, чем это предусмотрено в положении об оплате труда, то НЕТ ОСНОВАНИЙ** для проведения индексации. На основании этого истцам было отказано в удовлетворении исковых требований.

С 1 октября будут проиндексированы зарплаты **работникам федеральных учреждений и госорганов**

распоряжение Правительства РФ от 13 марта 2019 г. № 415-р
Кабинет министров распорядился принять меры **по
увеличению на 4,3 процента** оплаты труда,
выплачиваемой за счет средств федерального
бюджета:

- ✓ работникам федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений;
- ✓ работникам федеральных государственных органов;
- ✓ гражданскому персоналу воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба

В рабочее время сотрудник трудился «на себя»: что с него может взыскать работодатель?

Сотрудник **неофициально оказывал услуги** бывшим клиентам организации и получал за это вознаграждение. **Можно ли взыскать с него** сумму зарплаты, выплаченную за период «работы на себя», а также упущенную работодателем выгоду? **Нет, нельзя.** Определение Верховного суда РФ от 28 января 2019г. № 18-КГ18-225

Работница организации (*специалист по тендерам*) тайком от работодателя оказывала услуги бывшим клиентам работодателя. В рабочее время она составляла документы для участия организаций и ИП в электронных торгах, выставляла своим личным клиентам счета за выполненные услуги, участвовала в электронных торгах от имени клиентов и получала за это оплату.

Организация обратилась в суд с требованием обязать работнику возместить ущерб в виде зарплаты за период предоставления «неофициальных» услуг, а также стоимости переговоров по служебному телефону в личных целях. Кроме этого, общество требовало взыскать с работницы и ее клиентов неполученное вознаграждение от оказанных услуг.

Районный и апелляционный суды поддержали работодателя частично. С сотрудницы была взыскана сумма причиненных убытков (*зарплата за спорный период и стоимость телефонных переговоров*) в размере 667 тыс. рублей. Во взыскании недополученных работодателем доходов было отказано.

Однако Верховный суд полностью встал на сторону работницы, указав на следующее. **В силу части 1 статьи 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю лишь прямой действительный ущерб.** Под таковым понимается **реальное уменьшение** наличного имущества работодателя **или ухудшение состояния имущества**, **а также** необходимость произвести затраты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (*ч. 2 ст. 238 ТК РФ*).

Из этого следует, что **наличие имущественного ущерба** — **обязательное условие материальной ответственности** (*нет такого ущерба — нет материальной ответственности*). **Упущенная выгода**, то есть неполученные доходы, которые работодатель получил бы, если бы его право не было нарушено, **взысканию с работника не подлежат**. **В связи с этим суммы, не полученные организацией, не могут быть отнесены к прямому действительному ущербу**. Ведь реального уменьшения наличного имущества работодателя или ухудшения его состояния не произошло.

Во взыскании в работницы зарплаты за период предоставления услуг **суд также отказал**. Причина — в указанный период женщина являлась работником организации и исполняла свои трудовые обязанности ведущего специалиста по тендерам.

Возмещать расходы на оплату телефонной связи сотрудница также **не обязана**, решил суд. Дело в том, что тарифный план служебного телефона предусматривал ежемесячную абонентскую плату без отдельной тарификации звонков и SMS-сообщений. А размер этой платы оставался неизменным, вне зависимости от количества звонков и SMS-сообщений.

О периодичности выдачи расчетных листков

Компания **обязана выдавать** сотрудникам **расчетные листки**, даже если зарплату перечисляет на карты. Это следует из **письма Минтруда от 23.10.2018 № 14-1/ООГ-8459**.

В то же время чиновники **разрешают** передавать работникам расчетные листки **только раз в месяц — с зарплатой за вторую половину месяца** (*письмо Минтруда от 24.05.2018 № 14-1/ООГ-4375*).

Работодатель **должен извещать** сотрудника о составных частях зарплаты **при каждой ее выплате** (*ч. 1 ст. 136 ТК РФ*). Но в ТК не сказано, ни каким способом отправлять листки, ни есть ли случаи, когда этой обязанностью можно пренебречь. **Зарплата за 1ю половину месяца (аванс) — это часть зарплаты**. Поэтому **формально выдавать расчетные листки** требуется **два раза**

В Минтруде **разрешают выдавать** расчетные листки **реже**, но только если прописать это **в положении об оплате труда**.

Если не выдать расчетный лист сотруднику, компанию оштрафуют на 50 тыс. руб., а директора — на 5 тыс. (*ст. 5.27 КоАП РФ*).

Можно упростить работу с расчетными листками. Но порядок надо закрепить в положении об оплате труда. Пропишите, что расчетные листки выдаете раз в месяц одновременно с выплатой зарплаты за вторую половину месяца.

Предусмотрите, что по заявлению работника листок может направляться ему по электронной почте. Чиновники это также разрешают (*письмо Минтруда от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560*). Но не забудьте заручиться согласием сотрудника на обработку персональных данных (*ст. 88 ТК и ст. 7 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ*).

В положении об оплате труда **можно использовать следующие формулировки:**

«<...> 3.1. Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдать работнику расчетные листки о составных частях заработной платы по форме, утвержденной в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.2. Расчетный лист передается работнику на бумажном носителе лично под роспись или по его заявлению на рабочую (личную) электронную почту только при получении согласия на обработку персональных данных. Шаблон заявления в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.3. Расчетные листки в электронном виде направляются работникам с электронного почтового адреса bih@companu.ru.

3.4. Расчетный лист считается выданным в день вручения его работнику под роспись или в день его отправки по электронной почте.

3.5. Работник, который написал заявление о получении расчетного листка по электронной почте, вправе обратиться в бухгалтерию за расчетным листком на бумажном носителе. Бухгалтерия обязана его выдать в день обращения или по согласованию с работником в иной срок <...>».

Можно ли выдавать электронные расчетные листки

Трудовой кодекс **не определяет, каким способом передать** расчетный листок работнику. Вы вправе его распечатать **на бумаге или направить в электронном виде**. Расчетный листок **в электронном виде можно**: отправить по электронной почте; открыть в специальной программе; выложить в личном кабинете или на личной странице работника в Интернете.

Компания **вправе установить, что работники будут получать расчетные листки по электронной почте**. Этот способ прописывают в том **локальном нормативном акте, который утвердил форму** расчетного листка. Так рекомендует **Роструд в письме от 27.12.2016 № ПГ/36563-6-1**.

Минтруд России не возражает, но уточняет, что **порядок извещения нужно закрепить в одном из документов**:

- ✓ в трудовом договоре;
- ✓ коллективном договоре;
- ✓ локальном нормативном акте работодателя.

**Условие об электронном извещении работника НЕ
противоречит требованиям статьи 136 ТК РФ**

(письмо Минтруда России от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560).

Судьи тоже считают, что **направлять** расчетные листки
работникам **по электронной почте можно** *(определения
Московского городского суда от 18.07.2011 по делу № 33-22203, от 24.05.2011
по делу № 33-15061).*

Если в вашей компании есть не только «белые», но и «синие воротнички», **сохраните для них возможность получать расчетные листки на бумаге. Запись о способе их выдачи в локальном нормативном акте** может выглядеть так

Заявление о направлении *расчетного* *листка* на электронную почту

КС запретил удерживать алименты с компенсации за использование транспорта работников

Действующая норма постановления Правительства РФ от 18.07.96 № 841, позволяющая удерживать алименты с компенсации за использование личного транспорта работника в интересах работодателя, не соответствует Конституции РФ.

Постановление Конституционного суда РФ от 1 февраля 2019г. № 7-П
Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которого производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержден постановлением Правительства РФ от 18.07.96 № 841.

Согласно подпункту «п» пункта 2 Перечня, к выплатам, с которых не удерживаются алименты, относятся, в частности, **компенсация, выплачиваемые в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику. Компенсация за использование личного транспорта работника в служебных целях не упомянута** в списке выплат, с которых не производится удержание алиментов. *Таким образом, указанный подпункт позволяет удерживать алименты с компенсации за использование транспортных средств работников в служебных целях.*

Сотруднику, работа которого имела разъездной характер, выплачивалась компенсация за использование личного автомобиля в интересах работодателя. *(...если сотрудник использует в работе свое имущество, и это происходит с согласия или ведома работодателя, то последний обязан возместить работнику расходы, связанные с использованием имущества и выплатить компенсацию за его использование, износ (ст. 188 ТК РФ)).*

Позднее из суммы данной компенсации **работодатель** удержал алименты на несовершеннолетних детей сотрудника *(основанием для этого послужило постановление судебного пристава-исполнителя).*

Сотрудник обратился с жалобой в Конституционный суд РФ. По мнению работника, **подпункт «п» пункта 2 Перечня**, допускающий удержание алиментов с суммы компенсации за использование личного транспорта, не соответствует Конституции РФ.

Конституционный суд РФ принял решение **в пользу работника**, указав на следующее.

При определении размера подлежащих удержанию алиментов **нужно принимать во внимание реальные доходы** алиментобязанного лица. Ведь именно реальными доходами определяются материальные возможности такого лица по исполнению возложенных на него обязанностей.

Что касается сумм возмещения расходов, связанных с использованием личного имущества работника в служебных целях, то они по своей правовой природе не входят в систему оплаты труда. Данные выплаты не зависят от количества и качества труда, не несут сотруднику экономической выгоды, и их расходование работником по своему усмотрению не предполагается.

Использование работником личного имущества в интересах работодателя влечет износ и ухудшение качества этого имущества, а также дополнительные затраты. *То есть* фактически работник несет расходы, не связанные с использованием своего имущества для собственных нужд.

Подпункт «п» пункта 2 Перечня, допуская ущемление имущественных прав алиментобязанных лиц, которым работодатель возмещает расходы при использовании личного транспорта, нарушает баланс конституционно значимых ценностей и принцип равенства работников.

На этом основании судьи признали оспариваемое положение Перечня не соответствующим Конституции РФ.

Правительству РФ поручено внести в Перечень необходимые изменения. Комментируемое постановление КС РФ вступает в силу со дня официального опубликования и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

Выходное пособие при ликвидации вырастет в два раза

Минтруд подготовил поправки в **статьи 178 ТК РФ** и **64 ГК РФ**

Минтруд предлагает увеличить размер выходного пособия, если работника увольняют в связи с ликвидацией компании. Сейчас размер выходного пособия равен среднему заработку за один месяц. При этом работник имеет право получить еще один средний заработок за период трудоустройства после увольнения, но всего за период не свыше двух месяцев (*ч. 1 ст. 178 ТК РФ*).

Конституционный суд в **постановлении от 19.12.2018 № 45-П** отметил, что на практике в случае ликвидации компании работники не имеют возможности получить второй средний заработок за период трудоустройства. К моменту, когда у работника возникает такое право, уже некому произвести выплату, так как компания ликвидирована. Судьи признали, что **часть 1 статьи 178 ТК РФ** не соответствует Конституции, и поручили изменить действующий механизм выплаты выходного пособия.

Минтруд предлагает при увольнении в связи с ликвидацией не откладывать выдачу второго среднего заработка, а выплачивать выходное пособие сразу в двойном размере.

Работник уволился в связи с сокращением численности (штата) организации.

Как получить от работодателя заработок за второй и третий месяцы после увольнения?

Общий порядок перечисления выплат при увольнении в связи с сокращением численности или штата предусмотрен в **статье 178 ТК РФ**, а особенности таких выплат для работников из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей — в **статье 318 ТК РФ**.

По общему правилу при увольнении работника в связи с сокращением штата работодатель должен выплатить ему выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за этим сотрудником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения *(для работников Крайнего Севера и приравненных местностей — не более чем за три месяца)* (с зачетом, то есть «за минусом» выходного пособия).

Чтобы получить средний заработок за период трудоустройства, гражданину необходимо обратиться к своему бывшему работодателю с заявлением, паспортом и трудовой книжкой, в которой отсутствует запись о трудоустройстве в тех периодах, за которые он претендует на получение среднемесячного заработка.

Если в двухнедельный срок после увольнения работник встал на учет в центре занятости как безработный и не был трудоустроен, то по решению органа занятости средний месячный заработок сохраняется за ним в течение третьего месяца со дня увольнения. *(Для работников из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей средний месячный заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен).*

Чтобы получить средний заработок за третий месяц *(четвертый, пятый, шестой месяцы для работников из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей)*, нужно представить работодателю следующие документы: заявление, паспорт, трудовую книжку, в которой отсутствует запись о трудоустройстве в тех периодах, за которые работник претендует на получение среднемесячного заработка, справку из службы занятости о том, что работник в установленный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Сохраненный средний заработок выплачивается в дни, установленные в организации для выплаты зарплаты. При этом полагается он только за те дни соответствующего месяца, которые являлись бы для данного сотрудника рабочими днями в соответствии с его графиком работы.

Что делать, если в день сокращения работник болеет?

Мосгорсуд рассмотрел дело, в рамках которого уволенный по сокращению работник требовал, помимо прочего, перенести дату его увольнения и выплатить ему за соответствующий период средний заработок. Иск работника был мотивирован тем, что, *по его мнению*, работодатель нарушил установленные законом требования по уведомлению работника об увольнении в связи с сокращением

Определение Московского городского суда от 26 ноября 2018 г. по делу № 33-50383/2018

В силу **ст. 180 ТК РФ** о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В рассматриваемом случае работник был с соблюдением указанного срока предупрежден об увольнении, намеченном на 26 марта 2017 года. Однако в указанную дату работник находился на листке нетрудоспособности и вышел на работу лишь 29 марта. По мнению работника, в связи с этим работодатель должен был заново уведомить его о предстоящем увольнении, а само такое увольнение могло состояться не ранее 29 мая. Работодатель же уволил его сразу после окончания больничного – 29 марта. В связи с этим работник и просил перенести дату увольнения.

Однако суд с такой оценкой ситуации не согласился. Судьи заключили, что работник был уведомлен о сокращении надлежащим образом, а увольнение работника по окончании периода временной нетрудоспособности требований закона не нарушает. Повторное уведомление работника о предстоящем увольнении в такой ситуации не требуется.

В судах широко представлен подход, в соответствии с которым если указанная в уведомлении дата сокращения приходится на период, исключающий возможность увольнения работника (*например, отпуск или период временной нетрудоспособности*), то работник может быть уволен непосредственно по окончании указанного периода без каких-либо дополнительных уведомлений (*определения Тюменского областного суда от 10 декабря 2018 г. № 33-6637/2018, Ростовского областного суда от 11 августа 2016 г. № 33-13887/2016, Астраханского областного суда от 10 февраля 2016 г. № 33-260/2016*).

Работник передумал уволиться: остается ли в силе соглашение о расторжении трудового договора?

То обстоятельство, что работник отозвал свое заявление о прекращении трудового договора по соглашению сторон, не означает, что работодатель не вправе уволить сотрудника в тот день, который указан в соглашении о расторжении трудового договора. Отменить увольнение можно лишь при взаимном согласии работника и работодателя.

На это указал **Самарский областной суд в определении от 22.01.19 № 33-712/2019(33-16456/2018)**.

11 июля 2018 года работник написал заявление о прекращении трудового договора по соглашению сторон. Через несколько дней (16 июля) он отозвал это заявление. Однако трудовой договор с ним все равно был расторгнут. 17 июля работник был ознакомлен с приказом об увольнении. Причина увольнения — прекращение трудового договора по соглашению сторон (*п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ*). По мнению работника, увольнение было неправомерным, поскольку он отозвал свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении. К тому же работодателем не был соблюден двухнедельный срок отработки.

Однако суд отказался восстановить сотрудника на работе, указав на следующее. Согласно **статье 78 ТК РФ**, трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. В данной ситуации 11 июля стороны составили соглашение о прекращении трудового договора. В данном соглашении было указано, что работник увольняется 17 июля, то есть без двухнедельной отработки.

В **пункте 20 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.04 № 2** сказано: при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

В данном случае работодатель не согласился отменить договоренность о расторжении трудового договора. *Таким образом*, работник правомерно уволен на основании **пункта 1 части 1 статьи 77 ТК РФ** в тот день, который был указан в соглашении о расторжении трудового договора

Работодатель вправе уволить работника, утаившего наличие у него другой основной работы в случае предъявления второй трудовой книжки

Согласно **ст. 60.1 ТК РФ** работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы по совместительству

определение Омского областного суда от 17 октября 2018 г. по делу № 33-6878/2018

Из нормы **ст. 60.1 ТК РФ** следует, что работа, выполняемая работником за рамками основной, является работой по совместительству и должна оформляться соответствующим образом. Возможности заключать с одним и тем же лицом несколько трудовых договоров о работе по основному месту закон не предусматривает.

Тем не менее, на практике нередко возникают ситуации, когда соискатель при трудоустройстве не сообщает работодателю о наличии у него другой основной работы, в результате с ним заключается еще один договор об основной работе. Очевидно, что в такой ситуации работодатель не несет какой-либо ответственности за допущенное при приеме на работу нарушение. Но как поступить с работником, если стало известно о наличии у него на момент заключения трудового договора основного места работы?

То, как работодатели разрешают данный вопрос, нередко приводит к возникновению трудовых споров. Один из них не так давно был рассмотрен Омским областным судом. Работник устроился на работу по основному месту, предъявив работодателю при заключении договора трудовую книжку, в которой имелась запись об увольнении с последнего места работы. Однако впоследствии работодатель выяснил, что на момент поступления к нему на работу работник состоял в трудовых отношениях по основному месту работы с другим работодателем, у которого хранилась вторая трудовая книжка работника. Сочтя данные обстоятельства свидетельствующими о предъявлении работником при трудоустройстве подложных документов, работодатель уволил работника по **п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**.

Суд согласился с такой оценкой ситуации. Судьи отметили, что работодатель в силу требований закона не вправе был заключать с работником трудовой договор по основному месту работы, трудовые отношения могли быть оформлены только на условиях внешнего совместительства по правилам **ст. 60.1 ТК РФ**. Работник сознательно допустил отсутствие надлежащего уведомления работодателя об ином основном месте работы с целью заключения еще одного трудового договора по основному месту работы, в связи с чем основанием заключения трудового договора явились неправомерные, то есть виновные действия самого работника.

Соккрытие работником при заключении трудового договора наличия иного основного места работы и предоставление им другой трудовой книжки, в которой не отражен факт работы у иного работодателя, по существу является представлением работником подложных документов. В итоге увольнение суд признал законным.

Это не первый случай, когда суд признает законным увольнение работника по **п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** в аналогичных ситуациях (*определения Саратовского областного суда от 25 августа 2016 г. № 33-6379/2016, Ульяновского областного суда от 17 января 2017 г. № 33-215/2017, Московского областного суда от 28 декабря 2010 г. № 33-25232*).

Более сложной представляется ситуация, когда работник при трудоустройстве дезинформирует работодателя об отсутствии у него другой работы, не предъявляя при этом трудовой книжки. Обычно работники заявляют об утере этого документа или о трудоустройстве впервые, и работодатель заводит им новую трудовую. В таком случае имеет место предоставление работником ложных сведений, однако это не тождественно предоставлению подложных документов. При таких обстоятельствах увольнение по **п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** может быть признано незаконным (*определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 18 октября 2016 г. № 33-8283/2016*).

Суд сказал, можно ли уволить работника по электронному заявлению

апелляционное определение Верховного суда Республики Коми
от 29.03.2018 по делу № 33-1853/2018

Сотрудник направил скан заявления об увольнении по электронной почте. В последний рабочий день он не получил расчет и трудовую книжку, поэтому обратился в суд.

Арбитры **нарушений** в действиях компании **не нашли**.

По закону работник **вправе расторгнуть** трудовой договор, **если предупредит** работодателя **в письменной форме** не позднее чем за две недели (*ч. 1 ст. 80 ТК*). **Сотрудник должен был подать оригинал заявления в письменной форме на бумажном носителе.**

Работодатель **правомерно** его не уволил и не рассчитал.

В приказ
Не возражаю
с отработкой двух недель
Подводник 14.03.2018

Директору
ООО «Желтая субмарина»
Подводнику А.В.
от водителя Берегового Ю.И.

Последний день работы

Заявление

Прошу уволить меня по собственному желанию с занимаемой должности
28 марта 2018 года.

Береговой

Ю.И. Береговой

14 марта 2018 года

Заявление принято 14 марта 2018 года.

Секретарь

Сушкова

Е.С. Сушкова

**Отметка о регистрации заявления
для контроля соблюдения сроков**

Дата подачи заявления

В каких случаях работодатель может по своей инициативе уволить беременную женщину?

По инициативе работодателя беременную женщину можно уволить только при ликвидации организации — работодателя или прекращении деятельности ИП-работодателя (*см. 261 ТК РФ*). Однако, кроме увольнения по инициативе работодателя, существуют некоторые другие основания для расторжения трудового договора с беременной женщиной.

Например, беременную женщину можно уволить, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и срок этого договора истек (то есть «постоянный» работник вышел на работу). Причем увольнение допускается только в том случае, если у работодателя нет возможности перевести женщину до окончания ее беременности на другую работу, которую она может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Мосгорсуд восстановил работницу, уволенную за прогул, хотя работодатель не знал о ее беременности

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.12.2018 N 33-54292/2018

Сотрудница была уволена за прогул, так как несколько месяцев не выходила на работу. Позднее работодатель узнал, что она была беременна и с ней было нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе компании.

Первая инстанция не стала восстанавливать работницу. Сотрудница злоупотребила своими правами, потому что вовремя не предупредила о беременности.

Мосгорсуд такое решение не поддержал. То, что на момент увольнения не было известно о беременности сотрудницы, правового значения не имеет. Незнание работодателя не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных для беременных.

ВЫПЛАТА ЗАРПЛАТЫ

Таблица. Санкции за задержку заработной платы сотрудникам

Нарушение	Санкции	Основание
Невыплата или неполная выплата заработной платы в срок	Штраф для компании от 30 000 до 50 000 руб., для руководителя — до 20 000 руб.	Часть 6 статьи 5.27 КоАП
Повторная задержка выплаты заработной платы	Штраф для компании от 50 000 до 100 000 руб., для руководителя — до 30 000 руб.	Часть 7 статьи 5.27 КоАП
Частичная (менее 50%) невыплата свыше трех месяцев заработной платы из корыстной или личной заинтересованности	Штраф для руководителя до 120 000 руб., или лишение права занимать определенные должности, или принудительные работы на срок до двух лет, или лишение свободы на срок до одного года	Пункт 1 статьи 145.1 УК
Полная невыплата зарплаты более чем за два месяца из корыстной или личной заинтересованности	Штраф для руководителя до 500 000 руб., или принудительные работы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности, или лишение свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности	Пункт 2 статьи 145.1 УК
Задержка зарплаты повлекла тяжкие последствия	Штраф для руководителя до 500 000 руб., или лишение свободы до пяти лет с лишением права занимать определенные должности, или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или бессрочно	Пункт 3 статьи 145.1 УК

Как установить сроки выплаты зарплаты

В коллективном договоре установлены такие сроки выплаты заработной платы: «до 10-го числа» и «до 25-го числа» каждого месяца. Это нарушение?

Да, это нарушение. **Даты выплат** должны быть **конкретными** (онлайнинспекция.рф/questions/view/106505).

В отношении **сроков выплаты** заработной платы ТК РФ устанавливает **три правила** (ст. 136 ТК РФ).

- ✓ **Во-первых**, выплачивать зарплату нужно не реже чем каждые полмесяца.
- ✓ **Во-вторых**, перечислить итоговую зарплату следует не позднее 15-го числа.
- ✓ И, наконец, **в-третьих**, даты выплаты зарплаты должны быть конкретными.

Норма о том, что дата выплаты должна быть конкретной,
означает, что нельзя прописывать крайние сроки,
например не позднее 5-го и 20-го числа месяца. Это позволяет работодателю перечислять деньги в любой день до указанных дат.

Нельзя также указывать предельные периоды, *например с 14-го по 16-е и с 26-го по 30-е число месяца.* Это не соответствует требованиям трудового законодательства, и проверяющие выпишут компании штраф.

Необходимо установит конкретные даты.

Порядок выплаты зарплаты компания **вправе прописать**
во внутреннем положении, коллективном или трудовом
договоре *(ст. 136 ТК и письмо Минтруда от 23.09.2016 № 14-1/ООГ-8532).*

Обычно даты выдачи зарплаты **указывают в положении**
об оплате труда.

Общество с ограниченной ответственностью «Компания»

ИНН 7710222222, КПП 771001001
ОГРН 1234567890123

127015, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 10, офис 70
Тел.: (495) 925-00-00
Эл. почта: info@company.ru

<...>

4. Сроки выплаты заработной платы

4.1. Зарплата выплачивается работникам в следующие сроки:

- 20-го числа текущего месяца — за первую половину месяца;
- 5-го числа следующего месяца — за вторую половину месяца.

4.2. При совпадении даты выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем зарплата выплачивается накануне этого дня.

<...>

Платить зарплату нужно не реже чем каждые полмесяца. Но как выполнить это требование, если сотрудник пришел в компанию 1-го числа, а дата аванса — 25-е число?

Если следовать нормам кодекса буквально, вы неизбежно нарушите правило о выплате зарплаты не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ). А это грозит штрафом. Для компании он составит от 30 тыс. до 50 тыс. руб., а для директора — от 10 тыс. до 20 тыс. руб. (ч. 6 ст. 5.27 КоАП). И это на первый раз.

Есть два способа, как не нарушить правило о выплате зарплаты каждые полмесяца в отношении новичков.

Способ 1. Пересмотрите сроки выплаты зарплаты. Если выдавать ее, *например*, 16-го и 1-го числа, даже новичок получит первую выплату не позже чем через 16 дней. А это допустимый срок.

Раньше чиновники считали, что **выдача аванса в конце месяца** (*например, даже 25-го числа*), когда месяц практически отработан, нарушает требования **статьи 136 Трудового кодекса** (*письмо Минздравсоцразвития от 25.02.2009 № 22-2-709*). Теперь же такой срок допустим. Но противоречие с нормой про каждые полмесяца осталось.

Решить его для любых сроков выплаты позволяет второй способ.

Способ 2. Предусмотрите для новичков свои сроки выплаты зарплаты. Если пересматривать их вашей компании неудобно, уточните даты выплат по новым сотрудникам. Это достаточно сделать только для первого месяца работы. Трудовой кодекс позволяет так поступить. Если из-за выходных дней зарплату выплачивают накануне, число оплачиваемых дней новичкам скорректируйте.

Дата приема на работу	Какие дни оплачивать в текущем календарном месяце		Какие дни оплачивать в следующем календарном месяце	
	10-е число	25-е число	10-е число	25-е число
С 1-го по 9-е число	Отработанные дни с 1-го по 9-е	Оплатите отработанные дни с 10-го по 15-е	На общих основаниях	
С 10-го по 15-е число	—	Отработанные дни с 10-го по 15-е	На общих основаниях	
С 16-го по 24-е число	—	Отработанные дни с 16-го по 24-е	За предыдущий месяц с 25-го по последний день месяца	На общих основаниях
С 25-го по последний день месяца	—	—	Отработанные дни прошлого месяца с 25-го по последний день месяца	На общих основаниях

Сколько платить в аванс

Можно ли выплачивать работнику в аванс 80 процентов от оклада?

Нет, нельзя. Выплата должна быть пропорциональна отработанному времени (онлайнинспекция.пф/questions/view/106251). Трудовой кодекс говорит о **выплате не реже чем каждые полмесяца именно зарплаты**. Понятия аванса в нем нет. Так обычно называют выплату за первую половину месяца.

Минимальный размер аванса должен быть не ниже оклада сотрудника за отработанное время. То есть минимум, на который может претендовать работник, — тарифная ставка (*оклад*) в сумме, пропорциональной количеству реально отработанного за первую половину месяца времени (*письма Минтруда от 03.02.2016 № 14-1/10/В-660, от 18.10.2016 № 14-1/ООГ-9304 и от 13.12.2018 № 14-1/ООГ-9901*).

Удержания из зарплаты по заявлениям работников

Работодатель не вправе удерживать деньги из зарплаты работников по их заявлениям. Такой вывод следует из **письма Минтруда от 13.12.2018 № 14-1/ООГ-9740**.

Однако следует принимать во внимание, что Трудовой кодекс не регулирует удержания по инициативе работника. Работник как собственник своих денежных средств вправе совершать любые действия, которые не противоречат закону (*см. 128 и 209 ГК*). Роструд также считает, что работник вправе распоряжаться своей зарплатой по собственному усмотрению (*письмо Роструда от 16.09.2012 № ПР/7156-6-1*). Главное, чтобы сотрудник выразил свою волю письменно в заявлении

Вариант 1. Опасный

«Прошу **удерживать** из моей заработной платы...»

Вариант 2. Безопасный

«Прошу **перечислять** из моей заработной платы...»

Минтруд России: зарплату за декабрь можно выдать раньше установленного срока

Можно ли выдать **зарплату за декабрь до праздников**, не дожидаясь наступления срока выплаты, установленного в компании? Минтруд России считает, что **это не нарушает прав работников**

Письмо Минтруда России от 12 ноября 2018 г. № 14-1/ООГ-8602

Разъяснено, что Трудовой кодекс **не регулирует конкретные сроки выплаты** заработной платы (*конкретные числа календарного месяца*), но при этом устанавливает **требования о ее выплате не реже чем каждые полмесяца**, а также о **максимально допустимом промежутке времени** после окончания отработанного периода, в который должна быть выплачена часть зарплаты за этот период.

Также сообщается, что **ст. 136 ТК РФ** носит **императивный характер**, в связи с чем **крайняя дата выплаты заработной платы**, установленная правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, **не может быть перенесена** ни по каким причинам *(вероятно, имеется в виду невозможность переноса срока на более поздние даты)*.

При этом **норма носит для работника защитный характер** и направлена на уменьшение разрыва между выполнением работы и ее оплатой. *Таким образом, если работодатель выплачивает заработную плату раньше установленного срока, то это не ухудшает положение работника.*

Минтруд против выплаты зарплаты в последний день месяца

Письмо Минтруда от 12 марта 2019г. № 14-2/ООГ-1663

Минтруд напомнил, что зарплату за истекший месяц нужно выплачивать не позднее 15-го числа следующего месяца (*ч. 6 ст. 136 ТК РФ*), а значит, аванс нужно платить с 16-го по 31-е число, чтобы между двумя датами выплаты было не менее 15 календарных дней. Минтруд требует установить день выплаты аванса конкретным числом, например «31-го числа каждого месяца». В более коротких месяцах работники будут получать аванс 28-го, 29-го или 30-го числа, так как платить аванс 1-го числа нельзя

<...>

4. Сроки выплаты заработной платы

4.1. Заработная плата выплачивается работникам в следующие сроки:

- 31-го числа текущего месяца — за первую половину месяца. Если такого дня в месяце нет, заработная плата выплачивается 30-го числа (28-го (29-го) для февраля);
- 15-го числа следующего месяца — за вторую половину месяца.

4.2. При совпадении даты выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П "По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса РФ в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других"

Работа в выходные и праздничные дни сотрудникам, получающим оклад, оплачивается не менее чем в двойном размере (*ст.153 ТК РФ*). При этом в расчет оплаты надо включать не только оклад, но и все положенные работнику стимулирующие и компенсационные выплаты.

При расчете оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни работникам (*членам экипажей*), полностью отработавшим месячную норму рабочего времени, **доплата была рассчитана исходя из двойного оклада** с применением районного коэффициента и процентной (*дальневосточной*) надбавки.

При этом **премии и компенсации** (*в частности, за выслугу лет*) в расчете **не учитывались.**

В результате **за каждый час работы в выходной и нерабочий праздничный день работники получили оплату труда в меньшем размере,** чем за час аналогичной работы в **обычный рабочий день.**

Работники **обратились в суд.** *По мнению заявителей,* в расчет оплаты труда нужно было включить компенсационные и стимулирующие выплаты.

Районный и краевой суды решили, что **размер доплаты соответствовал требованиям статьи 153 ТК РФ,** и **отказались удовлетворить** заявленные работниками требования. **Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день работникам, получающим оклад, производится не менее чем в двойном размере исходя из размера этого оклада** (ст. 153 ТК РФ).

А согласно **статье 129 ТК РФ, под окладом понимается** фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц **без учета иных** компенсационных, стимулирующих или социальных выплат.

Следовательно, **работа в выходной** или нерабочий праздничный день оплачивается работнику **исходя из двойного оклада, без учета премий и компенсаций.**

такая же позиция выражена в **определении Верховного суда от 21.11.16 № 56-КГ16-22**

Конституционный суд принял решение в **пользу заявителей**, указав на следующее.

Из статьи 153 ТК РФ во взаимосвязи с положениями **статей 22** (Статья 22. Основные права и обязанности работодателя), **132** (Статья 132. Оплата по труду) и **149 ТК РФ** (Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных) **однозначно следует, что работа в выходной или нерабочий праздничный день должна оплачиваться в большем размере**, чем аналогичная работа, произведенная **в обычный рабочий день**.

Повышение размера оплаты труда в таких случаях **призвано компенсировать увеличенные трудовые затраты** в связи с осуществлением работы в дни, предназначенные для отдыха.

Указанная **гарантия справедливой оплаты труда** в условиях, отклоняющихся от нормальных, **должна распространяться на всех лиц, работающих по трудовому договору**, независимо от установленного для них режима рабочего времени и системы оплаты труда.

Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются к окладу либо тарифной ставке работника и **являются неотъемлемой частью оплаты его труда**. Следовательно, премии и компенсации **должны начисляться за все периоды работы**, включая и выходные и нерабочие праздничные дни.

Иное означало бы, что работники, выполнявшие **работу в выходной или нерабочий праздничный день** (*то есть в условиях, отклоняющихся от нормальных*), **оказывались бы в худшем положении** по сравнению с теми, кто выполнял аналогичную работу в **обычный рабочий день** (*то есть в нормальных условиях*).

Таким образом, **если заработная плата работников, помимо месячного оклада, включает премии и надбавки, то в расчет доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты**, предусмотренные системой оплаты труда.

Раньше Верховный суд считал, что рассчитывать оплату за работу в выходной или праздник **нужно строго по статье 153 ТК РФ**. *То есть* в размере удвоенной дневной или часовой части оклада, тарифной ставки или сдельной расценки **без учета доплат, компенсаций и т. д.** (*определение Верховного суда от 21.11.2016 № 56-КГ16-22*).

Но теперь это решение судей **применять не следует**.

Тот факт, что **статья 153 ТК РФ не упоминает другие выплаты**, не означает, что **их не нужно учитывать** при оплате работы в выходной или праздник (*п. 3.2 постановления Конституционного суда от 28.06.2018 № 26-П*).

Решения Конституционного суда окончательны, не подлежат обжалованию и вступают в силу со дня официальной публикации *(ч. 1 ст. 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ и п. 4 постановления Конституционного суда от 28.06.2018 № 26-П).*

Постановление № 26-П вступило в силу 29.06.2018, когда его опубликовали на «Официальном интернет-портале правовой информации» (pravo.gov.ru).

Таким образом, применять новые правила нужно начиная с расчета зарплаты за июнь 2018 года.

Решения Конституционного суда обязательны для всех работодателей *(ч. 1 ст. 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ).*

Применять старый порядок нельзя, даже если не учли изменения в положении об оплате труда *(письмо Минтруда от 02.11.2018 № 14-1/В-872).* **Но лучше внести поправки,** чтобы ни у вас, ни у сотрудников не было вопросов, как оплачиваются «праздничные». Тем более что здесь могут быть варианты.

Нужно ли уточнять отчеты за полугодие?

Если при расчете зарплаты за июнь начислили работнику доплату за работу в выходной по старому, сейчас сделайте пересчет, доплатите работнику и подайте уточненные 6-НДФЛ, Расчет по страховым взносам за полугодие (9 месяцев). Так считают чиновники. Ведь эта доплата — часть июньской зарплаты *(письмо ФНС от 27.01.2017 № БС-4-11/1373@).*

С чиновниками **согласны не все эксперты**. Доплату работнику вы начислили, и деньги он получит в июле или еще позже. Если показать доплату в отчетах за полугодие *(9 месяцев)*, и НДФЛ, и взносы поступят в бюджет с опозданием. При этом **никаких ошибок вы не допустили**. Вы рассчитывали доплату по правилам **статьи 153 ТК РФ** и с учетом **определения Верховного суда от 21.11.2016 № 56-КГ16-22**. Поэтому вы вправе не вносить изменения в полугодовые отчеты, а показать доплату в расчетах за 9 месяцев.

Оплата за сверхурочную работу и ночные часы

В связи с Постановлением Конституционного суда от 28 июня 2018 г. N 26-П, обязывающим работодателей включать компенсационные и стимулирующие выплаты в расчет доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, просим разъяснить: распространяется ли указанное требование на случаи расчета доплат за сверхурочную работу и ночные часы.

С учетом позиции, приведенной в Постановлении Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, по мнению Роструда, при оплате сверхурочной работы и ночных часов **также, как и при оплате труда в выходной день работодатель **должен учитывать не только тарифную часть зарплаты**, районные коэффициенты и процентные надбавки, но и **компенсационные и стимулирующие выплаты.****

Многодетные родители смогут уходить в отпуск по их желанию в удобное для них время

Федеральный закон от 11 октября 2018 г. N 360-ФЗ «О внесении
изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» (с 22.10.2018)

Работники, **имеющие трех и более детей** в возрасте до
12 лет, получили **приоритет при предоставлении**
ежегодных оплачиваемых отпусков. Это следует из **новой**
статьи 262.2 ТК РФ.

Использовать отпуск в удобное время – **новая социальная**
гарантия для многодетных семей, чтобы родители могли
воспитывать детей и отдыхать вместе с ними.

Эту гарантию **необходимо закрепить в кадровых**
документах. *К примеру*, в коллективном или трудовом
договоре, в положении об отпусках либо правилах внутреннего
трудоустройства.

Разом менять все документы не надо, **можно записать дополнение о многодетных в общий порядок об отпусках.** *К примеру,* в положении или внутренних правилах.

Изменения внутренних правил утвердите приказом. Отрадите в нем причину правок и дату, с которой они действуют, – 22 октября.

Ознакомьте всех сотрудников компании с приказом под подпись.

Документ вступает в силу сразу, поскольку изменения улучшают положение сотрудников. Если не внесете правки в кадровые документы, возможны претензии со стороны проверяющих.

Кого еще отпускают в отпуск в любое время по их выбору?

- ✓ работники, которым еще не исполнилось 18 лет (*ст. 267 ТК РФ*), включая тех, кто не успел отработать полгода у данного работодателя (*ч. 3 ст. 122 ТК РФ*);
- ✓ один из родителей - мама или папа, - воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (*ст. 262.1 ТК РФ*). Аналогичное право есть у опекуна, попечителя и приемного родителя ребенка-инвалида;
- ✓ почетные доноры (*ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ*);
- ✓ инвалиды войны, ветераны боевых действий, "блокадники" и некоторые другие категории, предусмотренные Законом о ветеранах (*ст. 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"*);
- ✓ Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (*п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1*);
- ✓ Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (*п. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ*);

-
- ✓ некоторые категории "чернобыльцев" (*ст. 14 - 17, 25 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-I*), граждане, пострадавшие от ядерных испытаний в Семипалатинске со СНЭД выше 25 сЗв (бэр) (*п. 15 части первой ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ*) и граждане, пострадавшие от аварии в 1957 году на ПО "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча (*ст. 1 Федерального закона от 26.11.1998 N 175-ФЗ*).

Кроме того, **такое же право - выбирать по собственному желанию дату отпуска - даруется тому работнику, которому уже "не дали отдохнуть", то есть вызвали из начавшегося отпуска** (*ч. 2 ст. 125 ТК РФ*). Правда, это относится только к "неотгуленной" части отдыха и только в текущем рабочем году.

А вот у мам двух и более деток до 12 лет такого права, увы, нет (*хотя такая льгота и была раньше, до марта 2017 года*).

-
- ✓ беременные женщины и молодые мамы. Они могут отгулять свой отпуск по графику либо присоединить его к отпуску по беременности и родам или к отпуску по уходу за ребенком (*см. 260 ТК РФ*). Причем независимо от времени работы у работодателя (*ч. 3 ст. 122 ТК РФ*);
 - ✓ работники, усыновившие малыша в возрасте до 3 месяцев, и тоже независимо от времени работы у работодателя (*ч. 3 ст. 122 ТК РФ*);
 - ✓ совместители. Им ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом (*см. 286 ТК РФ*).
 - ✓ *Наконец*, отпуск может потребовать мама или папа несовершеннолетнего абитуриента, если такой родитель работает на Крайнем Севере, а ребенок хочет поступать в вуз или техникум где-нибудь в другом месте. Правда, отпуск дается только на время сопровождения ребенка в период приемной компании (*ч. 5 ст. 322 ТК РФ*). Аналогичная льгота есть у опекуна или попечителя.

Отпуск "за свой счет" (то есть без отпускных, но с сохранением места работы) **могут дать любому сотруднику и на любой срок, если работодатель будет не против**

Но работники некоторых категорий могут уйти в такой отпуск независимо от мнения работодателя, в любое время года, включая лето.

- ✓ молодежены и работники, ставшие родителями, - могут отгулять 5 календарных дней *(ч. 2 ст. 128 ТК РФ)*;
- ✓ работающие инвалиды - могут уйти на 60 календарных дней *(ч. 2 ст. 128 ТК РФ)*;
- ✓ работающие пенсионеры - могут отдохнуть 2 недели *(ч. 2 ст. 128 ТК РФ)*;
- ✓ ветераны боевых действий и участники ВОВ - могут отдохнуть 35 календарных дней *(пп. 11 п. 1 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах" и ч. 2 ст. 128 ТК РФ)*;
- ✓ работники Крайнего Севера и приравненных местностей - могут взять без оплаты дни в количестве, необходимом для проезда к месту оплачиваемого отпуска и обратно *(ч. 3 ст. 322 ТК РФ)*;
- ✓ супруги военнослужащих - если их оплачиваемый отпуск меньше отпуска супруга, могут за свой счет "догулять" разницу *(п. 11 ст. 11 Закона о статусе военнослужащих)*;

-
- ✓ добровольные пожарные, народные дружинники и внештатные сотрудники полиции - гуляют 10 календарных дней (*ч. 7 ст. 18 Федерального закона от 06.05.2011 N 100-ФЗ, ч. 3 ст. 26 Федерального закона от 02.04.2014 N 44-ФЗ*);
 - ✓ доверенные лица кандидатов (*партий, объединений на выборах*) - могут уйти "за свой счет" на весь период осуществления полномочий (*это предусмотрено избирательным законодательством*(1)*);
 - ✓ Герои Труда, Герои России и Герои Советского Союза - могут отдохнуть три недели (*ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ, ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-I*);
 - ✓ "блокадники" и некоторые другие категории, предусмотренные [ст.ст. 16-19](#) Закона о ветеранах.

*(1) ч. 4 ст. 55 Федерального закона от 22.02.2014 N 20-ФЗ "О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации", п. 3 ст. 43 Федерального закона от 10.01.2003 N 19-ФЗ "О выборах Президента Российской Федерации", п. 3 ст. 43 Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации"

Минтруд России рассказал о сдвиге конца рабочего года при предоставлении отпусков за свой счет

Минтруд России рассказал о нюансах предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в ситуации, когда в текущем рабочем году работник находился в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью 17 дней

Письмо Минтруда России от 23 ноября 2018 г. № 14-2/В-933

В ведомстве напомнили, что в силу **ст. 121 ТК РФ** в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается в том числе время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Таким образом, если у работника общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составила 17 календарных дней, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не учитываются календарные дни начиная с 15-го дня, то есть окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

При заполнении приказа (*распоряжения*) о предоставлении отпуска работника указывается период (*рабочий год*), за который предоставляется отпуск.

Аналогичные разъяснения ранее давал и Роструд (*письмо от 14 июня 2012 г. № 854-6-1*).

**Отпускные за неотработанные дни отпуска и
выплаченная авансом зарплата
не могут быть взысканы в суде с работника
после увольнения**

Отдел МВД России обратился в суд с **требованием о взыскании** со своего бывшего служащего сумм выплат за период **неотработанного им отпуска и выплаченной авансом заработной платы**

Определение ВС РФ от 5 февраля 2018 г. № 59-КГ17-19

Как было установлено в ходе разбирательства, **служащий был уволен со службы 25 июня 2013 года.**

К моменту увольнения служащий не отработал 27 календарных дней использованного им за соответствующий год отпуска. Кроме того, ему к моменту увольнения было авансом выплачено полное денежное содержание за июнь 2013 года.

Верховный Суд РФ уже неоднократно указывал на невозможность взыскания в судебном порядке задолженности за неотработанные дни отдыха в случае увольнения работника до окончания рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, в том числе если при расчёте работодатель не смог произвести удержание этой суммы из причитающейся к выплате заработной платы вследствие её недостаточности.

*В частности, соответствующий тезис был включен в **Обзор судебной практики ВС РФ за третий квартал 2013 г.***

Тем не менее, в рассматриваемом случае **суды первых двух инстанций признали требования нанимателя законными.**

Суды исходили из того, что **образовавшаяся у служащего задолженность перед нанимателем, которую было невозможно удержать при увольнении, является для нанимателя материальным ущербом, который может быть взыскан со служащего в силу ст. 238 ТК РФ.**

Однако **ВС РФ** с такой оценкой **не согласился**.

В соответствии со **ст. 233 ТК РФ** материальная ответственность стороны трудового договора наступает **за ущерб, причинённый ею другой стороне** этого договора **в результате её виновного противоправного поведения**.

В то же время в рассматриваемом случае возникновение у служащего задолженности перед нанимателем **не было связано с какими-либо его противоправными действиями**.

Иных оснований для взыскания со служащего сумм отпускных и выплаченного авансом денежного содержания трудовое законодательство **также не содержит**.

В результате **ВС РФ отменил решения судов нижестоящих инстанций и отказал** в удовлетворении требований нанимателя.

Отпуск начинается с понедельника: когда выплачивать отпускные?

Если работник уходит в отпуск с понедельника, то отпускные ему нужно выплатить **не позднее четверга предыдущей недели**. Такое мнение высказал **Минтруд России в письме от 05.09.18 № 14-1/ООГ-7157**.

Статьей 136 ТК РФ установлен **минимальный срок до начала отпуска, в который работодатель должен успеть выплатить отпускные**. Сделать это нужно **не позднее, чем за три дня до начала отпуска**. Данный срок исчисляется в календарных днях, то есть нерабочие дни тоже необходимо учитывать (*см. 14 ТК РФ*).

Предусмотренная **статьей 136 ТК РФ** **обязанность работодателя, относится к числу условий, установленных законодательством**. Это условие **не может быть ухудшено** ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

На основании изложенного специалисты Минтруда делают следующий вывод. При уходе работника в отпуск в понедельник отпускные должны быть выплачены не позднее четверга предыдущей недели.

Отпуск без оплаты сотруднику-инвалиду надо предоставлять в рабочем, а не календарном году

Письмо Минтруда России от 6 октября 2016г. N 14-2/ООГ-8948

По ТК РФ (*Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы*) **работник-инвалид имеет право на неоплачиваемый отпуск до 60 календарных дней в году.** При этом **нет уточнения, в календарном или рабочем.**

Минтруд посчитал, что **имеется в виду рабочий.** Ведомство сослалось на **Правила об отпусках 1930 года.** Они действуют в части, которая не противоречит ТК РФ.

Рабочий год составляет 12 полных месяцев. Отличие от календарного в том, что каждый рабочий год начинается не с 1 января, а со дня, когда сотрудник поступил на работу к конкретному работодателю.

Минтруд **не говорит, применим ли подход в сходных ситуациях.**

Например, можно предположить, что он **распространяется и на отпуск за свой счет пенсионерам по старости.** По их заявлению работодатель должен предоставить до 14 дней отпуска без оплаты в году. Учитывая мнение Минтруда, **и в этой ситуации** год нужно отсчитывать **со дня поступления на работу.**

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСОБИЯ

Информация ФСС РФ «Листки нетрудоспособности. Электронные листки нетрудоспособности (ЭЛН)»

В частности, сообщается, как сотрудник должен информировать работодателя о том, что ему выдали электронный больничный; как и где можно проверить подлинность и обоснованность выдачи больничного листа; можно ли получить электронный больничный безработному; рекомендуется ли страхователям информировать застрахованных о возможности получения электронного больничного; где гражданин может узнать в случае утери номер своего электронного листка либо посмотреть сведения о его оплате; что делать, если электронный больничный оформлен, а работодатель просит бумажный листок; необходимо ли распечатывать и хранить электронные больничные наряду с традиционными бланками строгой отчетности; может ли пациент быть уверен, что его персональные данные и информация о диагнозе не попадет в чужие руки.

Также в числе прочего приводятся аргументы для страхователей по переходу на электронные больничные, разъясняется, какие медицинские организации имеют право участвовать в формировании электронных листков нетрудоспособности, ФСС РФ информирует, что медицинским организациям предоставляется бесплатное программное обеспечение АРМ "ЛПУ", доступное для скачивания на официальном сайте фонда <https://cabinets.fss.ru/eln.html>. Также на данном сайте размещена все необходимая технологическая информация, включая спецификации для доработки собственного программного обеспечения.

ВС РФ в очередной раз напомнил о невозможности возложения на работодателя **ответственности **за допущенные врачом ошибки в больничном****

Верховный Суд РФ в очередной раз признал обоснованными выводы судов нижестоящих инстанций о недопустимости отказа в принятии ФСС России к зачету расходов работодателя на выплату пособий на основании листков нетрудоспособности, заполненных медицинской организацией с нарушениями установленных требований

Определение ВС РФ от 26 декабря 2018 г. № 306-КГ18-21811

Как было отмечено в арбитражных судах, Фондом не было выявлено фактов недостоверности спорных листков нетрудоспособности либо их выдачи при отсутствии заболеваний у работников или без освидетельствования медицинским работником. Сам факт наступления страхового случая под сомнение не ставился, а негативные последствия несоблюдения медицинскими учреждениями порядка оформления листков нетрудоспособности не могут быть возложены на работодателя.

Данная точка зрения неоднократно озвучивалась вначале Высшим Арбитражным Судом РФ (*постановление Президиума ВАС РФ от 26 ноября 2013 г. № 9383/13 и постановление Президиума ВАС РФ от 11 декабря 2012 г. № 10605/12*), а вслед за ним и ВС РФ (*Определение ВС РФ от 13 февраля 2018 г. № 306-КГ17-22369, Определение ВС РФ от 7 апреля 2017 г. № 310-КГ17-4016, Определение ВС РФ от 14 декабря 2015 г. № 304-КГ15-16507, Определение ВС РФ от 25 ноября 2015 г. № 304-КГ15-14859, Определение ВС РФ от 17 июля 2015 г. № 306-КГ15-7487*).

ФСС России требует сокращать рабочее время для сохранения пособия по уходу за ребенком более чем в половину

Статья 256 ТК РФ предоставляет право во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Закон не устанавливает максимальной продолжительности неполного рабочего времени, при которой за работником сохраняется право на ежемесячное пособие. В связи с этим вопрос о минимально допустимом сокращении рабочего времени с целью сохранения права на пособие по уходу за ребенком, вызывает многочисленные споры

Информация по вопросу сохранения права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком в случае выхода на работу на условиях неполного рабочего времени

Вологодское отделение ФСС России сформулировало, пожалуй, самый жесткий за последнее время подход к решению данного вопроса. В подготовленной специалистами отделения информации указывается, что большая часть времени лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком и работающего на условиях неполного рабочего времени, должна быть посвящена уходу за этим ребенком, а не трудовой деятельности. *Таким образом*, для сохранения права работника на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком время ухода за ним должно занимать большую часть рабочего времени, что предполагает его соответствующее сокращение по сравнению с установленной нормальной продолжительностью.

В арбитражной практике последних лет уже достаточно примеров, когда суды признавали противоправной выплату работникам пособия за счет средств ФСС России при условии незначительного *(от нескольких минут до часа в неделю)* сокращения продолжительности их рабочего времени *(определение Верховного Суда РФ от 18 июля 2017 г. № 307-КГ17-1728, постановление АС Волго-Вятского округа от 29 января 2019 г. № Ф01-6240/18, постановление АС Уральского округа от 14 августа 2017 г. № Ф09-2710/17, постановление АС Восточно-Сибирского округа от 2 мая 2017 г. № Ф02-133/17, постановление Четырнадцатого ААС от 25 мая 2018 г. № 14АП-3265/18).*

Однако чем более значительным является сокращение рабочего времени, тем более спорным становится вопрос о том, достаточно ли его для сохранения пособия. Так, **ФСС России в письме от 19 января 2018 г. № 02-08-01/17-04-13832л** отмечает, что сокращение рабочего времени в том числе и на 1 час в день не может расцениваться как мера, позволяющая продолжать осуществлять уход за ребенком, повлекшая утрату заработка. Примеры аналогичной оценки сокращения продолжительности рабочего времени в таком объеме имеются и в судебной практике *(постановление АС Западно-Сибирского округа от 31 июля 2018 г. № Ф04-3150/18).*

Однако не все судьи разделяют данную точку зрения. Так, АС Восточно-Сибирского округа не усмотрел никаких нарушений в выплате работнику пособия за счет средств ФСС России при условии установления ему 7-часового рабочего дня *(определение от 22 октября 2018 г. № Ф02-4674/18).*

Есть мнение, что неполное рабочее время работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, не может превышать 60% нормы (*информация Удмуртского регионального отделения ФСС России от 27 октября 2017 года*). Данная позиция, очевидно, основывается на том, что пособие по уходу за ребенком компенсирует работнику утрату 40% его среднего заработка. А значит, выходя на работу на условиях неполного рабочего времени, работник не должен получать более 60% своего обычного заработка (*то есть не должен работать более 60% от нормы рабочего времени*), иначе выплата пособия приобретает характер уже не компенсации утраченного в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком заработка, а дополнительного материального стимулирования.

Некоторые суды при оценке правомерности сохранения за работником пособия по уходу за ребенком после его выхода на работу на неполный день также пользуются методикой сравнения утраченного работником в связи с установлением неполного рабочего времени заработка с размером пособия (*постановление АС Уральского округа от 24 декабря 2018 г. № Ф09-8202/18, постановление АС Уральского округа от 15 ноября 2018 г. № Ф09-7005/18, постановление АС Московского округа от 12 декабря 2018 г. № Ф05-19953/18, постановление Пятого ААС от 20 декабря 2018 г. № 05АП-9226/18*).

Насколько уменьшить рабочий день, чтобы не "потерять" пособие по уходу за ребенком?

Верховный Суд РФ в очередной раз отказался пересматривать решения арбитражных судов, подтвердивших правомерность отказа ФСС России в принятии к зачету расходов работодателя на выплату пособия по уходу за ребенком

Определение ВС РФ от 18 января 2019 г. № 307-КГ18-23376

ст. 256 ТК РФ предоставляет право во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. И хотя любое уменьшение рабочего времени по сравнению с предусмотренной для соответствующей категории работников нормой свидетельствует об установлении неполного рабочего времени, это не всегда позволяет сохранить за работником право на получение пособия.

В последние несколько лет суды исходят из того, что незначительное сокращение продолжительности рабочего времени не может свидетельствовать об осуществлении работающим родителем фактического ежедневного ухода за ребенком и по существу направлено на создание искусственной ситуации для получения средств из бюджета ФСС России. Действия работодателя по выплате пособия при таком режиме рабочего времени являются злоупотреблением правом с его стороны, влекущим отказ в зачете расходов на выплату пособия. По такой логике незаконным была признана выплата пособий при сокращении рабочего времени: менее чем на пять минут в день (*определение ВС РФ от 18 июля 2017 г. № 307-КГ17-1728*), на 1 час в месяц, а позднее на 12 минут в день (*постановление АС Уральского округа от 14 августа 2017 г. № Ф09-2710/17*), на 1 час в день (*постановление АС Западно-Сибирского округа от 31 июля 2018 г. № Ф04-3150/18*).

На этот раз ВС РФ не нашел оснований для пересмотра дела, в рамках которого был признан правомерным отказ Фонда в принятии расходов на выплату пособия в ситуации, когда работник трудился с сокращением продолжительности его рабочего времени на 1 час в неделю.

ФСС уточнил расчет минимальных детских пособий

Письмо ФСС России от 23 ноября 2018г. № 02-09-14/17-04-26675

Минимальное пособие по уходу за первым ребенком
рассчитывайте по особым правилам.

Для пособий на первого ребенка минимум
регламентируется двумя законами.

- ✓ **Один** предписывает определять **нижний предел** исходя из базовой величины **1500 руб.** и **ежегодно индексировать** его **1 февраля** (*ст. 4.2 и ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ*).
- ✓ **А другой** устанавливает, что пособие **нужно рассчитать исходя из МРОТ**, если в расчетном периоде у сотрудницы не было заработка или же он меньше **зарплатного минимума** (*Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ*).

На практике бухгалтеры рассчитывают минимальное пособие на первого ребенка **исходя из МРОТ**. Ведь оно больше минимума по **Закону № 81-ФЗ**. *К примеру*, на 1 января 2019 года минимальный размер пособия с учетом индексации по **Закону № 81-ФЗ** равен 3142,33 руб. (3613,68) (*постановление Правительства от 26.01.2018 № 74*). А исходя из нового МРОТ — 4512 руб. (11 280 руб. × 40%) (5188)

Но такой расчет будет некорректным, если на момент ухода в «детский» отпуск сотрудница работала **неполный день**.

В таких случаях МРОТ следует скорректировать на коэффициент ставки и полученный результат сравнить с минимумом по **Закону № 81-ФЗ**. *Например*, если работница трудилась на полставки, то в январе детское пособие исходя из МРОТ составит 2256 руб. (4512 руб. × 0,5) (2594,40). А это меньше минимального размера — 3142,33 руб. (3613,68). Значит, платить надо этот минимум.

За неполную выплату пособия трудовые инспекторы вправе оштрафовать на сумму до 100 тыс. руб. (*ч. 6 и 7 ст. 5.27 КоАП*).

Сотрудник оформил больничный по уходу за ребенком

Количество оплачиваемых дней по детским больничным зависит от **возраста** ребенка.

Когда работник принесет вам такой больничный, **проверьте, сколько дней** в этом календарном году **вы уже оплатили**. Например, когда болеет ребенок младше 7 лет, пособие оплачивают не более чем за 60 календарных дней за год, если возраст ребенка от 7 до 15 лет — не более 45 дней (*ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ*).

Если этот предел превышен, пособие за счет соцстраха за сверхлимитные дни работнику не полагается.

Вид пособия	Какая часть больничных оплачивается за счет ФСС	Размер пособия
Уход за ребенком в возрасте до 7 лет	Весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационаре, но не более чем за 60 календарных дней в году по всем случаям ухода за ним. В случае особых заболеваний ребенка — не более чем за 90 календарных дней в году по всем случаям ухода за ним	При амбулаторном лечении ребенка — за первые 10 календарных дней в размере, рассчитанном в общем порядке, то есть с учетом продолжительности страхового стажа. А за последующие дни — в размере 50 процентов среднего заработка. При стационарном лечении ребенка — в обычном размере с учетом продолжительности страхового стажа
Уход за ребенком в возрасте от 7 до 15 лет	Период до 15 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационаре. Но при этом в году может быть оплачено не более 45 календарных дней по всем случаям ухода за этим ребенком	
Уход за заболевшим членом семьи (кроме детей в возрасте до 15 лет)	Не более чем за 7 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения. Но при этом в году может быть оплачено не более 30 календарных дней по всем случаям ухода за этим членом семьи	Пособие выплачивается в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа. То есть больничный рассчитывается в обычном порядке

Вести учет дней, за которые сотруднику положено пособие, — обязанность работодателя. Врач выписывает больничный на весь период болезни ребенка, в том числе и на сверхлимитные дни (*письмо ФСС от 19.12.2014 № 17-03-14/06-18772*).

Например, работница ухаживала за больным ребенком с 10 по 23 октября 2018 года (всего 14 календарных дней). Сотрудница устроилась в компанию 12 января 2018 года. Это ее первое место работы. Поэтому в расчетном периоде, то есть в 2016—2017 годах, заработка у нее нет. Рассчитать пособие нужно из МРОТ. Районные коэффициенты в регионе не установлены. Возраст ребенка — четыре года.

Дни болезни укладываются в годовой норматив (60 дней). Значит, оплате подлежит весь период. При амбулаторном лечении ребенка пособие за первые 10 календарных дней выплачивается в размере, рассчитанном в общем порядке. То есть с учетом продолжительности страхового стажа.

А за последующие дни — в размере 50% среднего заработка. Сумма пособия составит: $11\,163 \text{ руб.} \times 24 \text{ мес.} : 730 \text{ дн.} \times 60\% \times 10 \text{ дн.} + 11\,163 \text{ руб.} \times 24 \text{ мес.} : 730 \text{ дн.} \times 50\% \times 4 \text{ дн.} = 2936,03 \text{ руб.}$

Сотрудник обратился к врачу в разгар рабочего дня или после работы

Работник отпросился к врачу **в середине рабочего дня** или пошел к нему **после работы**. И в тот же день ему **открыли больничный лист**. **Одновременно выплатить** сотруднику и зарплату, и пособие по временной нетрудоспособности **нельзя**.

В таком случае пособие **вы можете** рассчитать **за все дни болезни**. Ведь оплачивать закон требует именно дни, а не часы. *Выходит*, пособие вы начислите и за тот день, когда человек обратился к врачу. Хотя он и работал в этот день.

Но это может оказаться **невыгодно сотруднику**, если он отработал полный день. Поэтому, если специалист обратился к врачу после рабочего дня, **логичнее** всего было бы за такой день **выплатить ему заработную плату**, а пособие — со следующего дня. Против такого подхода чиновники не возражают. Тем более если зарплата за этот отработанный день окажется больше суммы пособия.

Например, сотрудник принес больничный лист на период с 12 по 19 октября.

При этом пятницу, 12 октября, он отработал полностью. То есть листок нетрудоспособности ему выписали по окончании рабочего дня. Сравним, что выгоднее получить работнику за 12 октября.

Оклад специалиста — 40 000 руб. В октябре 23 рабочих дня. Один день работы сотрудника в октябре стоит 1739,13 руб. (40 000 руб. : 23 дн.).

Расчетный период — 2016—2017 годы. Специалист трудился полный рабочий день, районных коэффициентов в данной местности не установлено.

Стаж работника более 8 лет, сумма пособия — 100% среднего заработка.

Сотрудник за 2016 год заработал 480 013,15 руб., а за 2017 год — 552 746,88 руб. Обе эти суммы меньше лимитов в 718 000 руб. и 755 000 руб. соответственно. Значит, сумма дневного пособия будет равна: (480 013,15 руб. + 552 746,88 руб.) : 730 дн. × 100% = 1414,74 руб.

Так как 1414,76 руб. < 1739,13 руб., сотруднику выгоднее за 12 октября получить зарплату.

Сколько дней оплачивать компании, если сотрудник заболел после рабочего дня

За свой счет организации оплачивают **первые три дня болезни**. Их определяют по больничному листу.

Если сотрудник открыл больничный **после работы** и за этот день получил **зарплату**, значит, компании нужно выплатить пособие **не за три дня, а за два**. Так считают судьи (**постановление Арбитражного суда Уральского округа от 15.08.2018 № А76-27843/2017**).

Судьи разрешили работодателю за первый день выплатить зарплату, а пособие — только за следующие два дня. А дальше — за счет фонда.

Довод ревизоров, что раз больничные листы выданы вечером после работы, то период нетрудоспособности нужно считать со следующего дня, **они отвергли**.

Суды всех трех инстанций такой расчет не поддержали

Работник заболел в ежегодном отпуске или перед ним

Если сотрудник заболел **непосредственно перед отпуском**, его придется **перенести**. Ведь на один и тот же день не может приходиться и день нетрудоспособности, и отпуск.

Работник **вправе отложить отдых** на период сразу после болезни либо **на другое время** (*ст. 124 ТК РФ*). Попросите заявление от сотрудника о переносе отпуска (*п. 18 Правил об отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169*).

Если работник заболел **уже в отпуске**, также есть два варианта. **Первый** — продлите отпуск на период, в течение которого дни болезни пересеклись с днями отпуска. **Второй** — неиспользованные дни сотрудник отгуляет потом — в удобное для него время.

Но в любом случае независимо от того, когда заболел работник — во время отпуска или до того, как он начался, **за те дни отдыха, на которые пришлась болезнь, выплатите ему пособие по временной нетрудоспособности**. Разумеется, если он представит оригинал больничного листа (*ст. 13 Закона № 255-ФЗ*).

Работник заболел в отпуске за свой счет или по уходу за ребенком

Больничные за то время, пока сотрудник находился **в отпуске без сохранения заработной платы, ему не выплачивают**. Основание — **подпункт 1 пункта 1 статьи 9 Закона № 255-ФЗ**. Там сказано, что в период освобождения от работы пособие по временной нетрудоспособности не назначается. Исключение из этого правила только одно — это ситуация, когда человек болеет в ежегодном оплачиваемом отпуске.

В то же время, **если болезнь самого работника продлится и после того, как закончится неоплачиваемый отпуск**, пособие по временной нетрудоспособности сотруднику выплатят. Но только со дня, когда прекратится отпуск за свой счет. Дело в том, что больничный лист врач вправе выписать не ранее этой даты. Если работник не сообщит, что находится в отпуске за свой счет, врачи об этом не узнают и выпишут больничный лист с первого дня болезни. Но в компании, где трудится специалист, пособие ему все равно не выдадут. Если же пособие все-таки выплатят, то расходы ФСС не возместит.

Например, в период с 1 по 31 октября сотрудник находился в отпуске за свой счет. В течение этого времени он заболел.

- ✓ **Вариант 1.** Работник болел с 12 по 19 октября. В этом случае пособие по временной нетрудоспособности ему не полагается. Даже если он предъявит больничный.
- ✓ **Вариант 2.** Сотрудник болел с 26 октября по 6 ноября. В этом случае пособие по временной нетрудоспособности ему полагается только за период с 1 по 6 ноября. Причем в том числе и за праздничный день 4 ноября.

Аналогичная ситуация, когда женщина заболевает в период отпуска по уходу за ребенком. Больничные ей не полагаются. Но есть исключение — если сотрудница в период «детского» отпуска работает на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Когда женщина, работая по сокращенному графику, заболевает, ей полагается пособие по временной нетрудоспособности. Более того, в этом случае она не утрачивает права на получение пособия по уходу за ребенком (*ст. 13 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ*). Ведь у этих выплат разные основания.

Работник заболел в выходной день

Больничные **выплачивают за все дни временной нетрудоспособности**, в том числе выходные или праздничные. Если работник принес вам больничный лист, в котором в графе «**Дата выдачи**» стоит день, который был для сотрудника **нерабочим**, нужно **оплатить в том числе и его**. Суббота или воскресенье, праздник, в который все отдыхают, *скажем*, 4 ноября, — неважно.

И это правило в том числе касается и больничных по уходу за ребенком. В ФСС разъяснили, что врач может выписать больничный лист по уходу за ребенком в выходной день (*письмо от 31.01.2017 № 02-09-14/22-03-848*).

Такой вывод следует из **пункта 41 Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития от 29.06.2011 № 624н**. В нем сказано, что больничный лист не выписывают за те дни, когда маме ребенка или другому члену семьи не требуется освобождение от работы. И далее **перечислены все ситуации**, когда открывать детский больничный нельзя:

-
- ✓ **ежегодный оплачиваемый отпуск;**
 - ✓ **отпуск по беременности и родам;**
 - ✓ **отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;**
 - ✓ **отпуск без сохранения заработной платы.**

В этих случаях больничный выдается со дня, когда мама должна приступить к работе. Если же малыш заболел в субботу, врач должен выписать больничный с этой даты. *Например,* если он будет открыт в субботу 3 ноября, это не нарушение. Неважно, что первые три дня по больничному листу выпадут на выходные.

Работник заболел в командировке

Выплатите работнику **больничные за те дни, когда он был в командировке**. В таком случае дни болезни просто не включают в срок поездки. **А средний заработок за время командировки заменяют больничными.**

Помимо этого, **компания в обычном порядке выплачивает сотруднику суточные и возмещает расходы на проживание в период болезни**. Главное, чтобы сотрудник представил оригинал больничного листа (*п. 25 Положения, утв. постановлением Правительства от 13.10.2008 № 749*). Исключение — если работнику пришлось лечь в больницу, что подтверждает запись в листке нетрудоспособности. Тогда возмещать затраты на оплату жилья компания не обязана.

Если сотрудник **заболел в загранкомандировке**, он получит от зарубежных врачей документ, подтверждающий факт болезни и период лечения, на иностранном языке. Поэтому, вернувшись домой, работник вынужден будет заменить документы, выданные за границей, на их российский аналог. Только после этого сотруднику можно будет выплатить пособие за счет ФСС. В противном случае фонд просто не возместит компании потраченные деньги.

Сотрудник заболел во время простоя

Как оплачивать больничный, если в компании объявлен простой, говорится в **пункте 7 статьи 7 Закона № 255-ФЗ**. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается **только в том случае, если болезнь наступила до простоя и продолжается во время него**. При этом его сумма **ограничена**.

- ✓ **Во-первых, Закон № 255-ФЗ** требует выплачивать больничные в размере не больше заработной платы, которая сохраняется за работником на время простоя. *То есть* в размере не более 2/3 от среднего заработка, если простой произошел по вине компании (*см. 157 ТК*).
- ✓ **Во-вторых, Закон № 255-ФЗ** устанавливает и другое ограничение — выплата не может быть выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое сотрудник получал бы по общим правилам. *Иными словами*, продолжайте оплачивать больничный и за дни, когда был объявлен простой, но сумма пособия не может быть больше выплаты за время простоя.

Если работник **заболел уже во время простоя**, то пособие полагается только за те дни, когда компания возобновила деятельность.

Бывший работник заболел после увольнения

Сотруднику, который заболел в течение 30 календарных дней после увольнения, надо оплатить больничный лист. Это прямое требование закона *(ч. 2 ст. 5 Закона № 255-ФЗ)*. Например, работнику, уволенному 20 сентября, оплатите больничный, открытый не позднее 19 октября. **Пособие полагается только тем бывшим сотрудникам, которые в течение месяца после увольнения не нашли себе новую работу.**

Причина увольнения не важна. Больничные полагаются даже в случае сокращения. В таких ситуациях сотрудник может получить три выплаты за одни и те же дни — выходное пособие, дополнительную компенсацию в случае досрочного расторжения договора и больничные.

Количество выплат также не ограничено. Работник в течение 30 дней может заболеть и два, и три раза. Оплатите ему все больничные листы — по каждому страховому случаю.

При этом **не выплачивайте** пособие сотруднику, который работал у вас **по совместительству**. Ведь он продолжает трудиться у другого работодателя (*письмо Минтруда от 03.08.2018 № 14-1/ООГ-6309*).

Кроме того, если с уволенным специалистом был заключен **срочный трудовой договор на срок до шести месяцев**, оплатить в общей сложности можно **не более 75 календарных дней по всем** страховым случаям.

Например, сотрудника сократили 18 сентября, а 17 октября он заболел и проболел 7 календарных дней. В этом случае оплатите весь период болезни. Неважно, что специалист заболел в последний день 30-дневного срока. Также не имеет значения, какие выплаты получил работник при сокращении.

Расчетный период — 2016—2017 годы. Специалист трудился полный рабочий день, районных коэффициентов в данной местности не установлено. Стаж работника более 8 лет, однако все равно сумма пособия не превысит 60% среднего заработка.

Сотрудник за 2016 год заработал 780 013,15 руб., а за 2017 год — 852 746,88 руб. Обе эти суммы больше лимитов в 718 000 руб. и 755 000 руб. соответственно. Значит, сумма пособия будет равна: $(718\ 000\ \text{руб.} + 755\ 000\ \text{руб.}) : 730\ \text{дн.} \times 60\% \times 7\ \text{дн.} = 8474,79\ \text{руб.}$