

**Заработная плата, пособия,
НДФЛ и страховые взносы в 2021 году:
новые правила, спорные ситуации,
варианты решения проблем**

Воробьева Е.В.

Кандидат экономических наук

Член Научно-экспертного совета

Палаты налоговых консультантов РФ

Особенности трудовых отношений в 2021 году

- **Дистанционная (удаленная) работа:**
 - формы;
 - порядок введения;
 - режим труда и отдыха
 - гарантии и компенсации раюотникам
- **Срочные трудовые договоры: проблемы и решения**
- **Гарантии и компенсации при расторжении трудовых договоров**
- **Электронная трудовая книжка (форма СЗВ-ТД) и обычная – «муки выбора». Расширение возможностей формы СТД-ПФР**

Дистанционная (удаленная) работа

Дистанционная (удаленная) работа – это выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, **вне стационарного рабочего места**, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

(статья 312.1 ТК РФ)

- **Постоянная** – в течение всего срока действия трудового договора
- **Временная** – не более 6 месяцев (непрерывно или чередуя периоды работы на стационарном месте и удаленно)

Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (статья 312.9 ТК РФ) – без внесения изменений в трудовой договор.

- ✓ Если перевод на удаленную работу невозможен, то признается простой по независящим от сторон причинам

Обмен документами (статьи 312.2 и 312.3 ТК РФ)

1. При поступлении на работу:

- необходимые документы (ст.65 ТК РФ) можно представить в электронной форме
- по требованию работодателя – нотариально заверенные копии на бумажном носителе

2. Регистрация в ПФР – сам работник

3. По заявлению работника работодатель:

- направляет экземпляр трудового договора на бумажном носителе
- делает запись в трудовой книжке, присланной работником по почте

Использование усиленной (квалифицированной или неквалифицированной) электронной подписи работника обязательно при заключении (внесении изменений) в электронном виде договоров:

- трудового,
- о материальной ответственности,
- ученического,
- на получение образования без отрыва или с отрывом от работы

В иных случаях могут использоваться иные варианты (устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом).

Важно – обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха (статья 312.4 ТК РФ)

Локальный нормативный акт и (или) соглашение об установлении режима дистанционной (удаленной) работы должны содержать:

- режим рабочего времени дистанционного работника
- продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно – при временной дистанционной работе;
- условия и порядок вызова работодателем или выхода по своей инициативе дистанционного работника для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется:

- коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором – при постоянной дистанционной работе
- графиком отпусков – при временной дистанционной работе

✓ Время взаимодействия работодателя с работником включается в рабочее время.

✓ Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5 «Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника» ТК РФ)

Особенности организации труда дистанционных работников

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или вето работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции **принадлежащие работнику или арендованные им** оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

(статья 312.6 ТК РФ)

При использовании работником с согласия или вето работодателя и в его интересах **личного имущества** работнику выплачивается

компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику,

а также

возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

(статья 188 ТК РФ)

Расходы для целей налогообложения надо обосновать

Суммы компенсаций расходов дистанционных работников за использование принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, расходов на услуги связи не подлежат обложению страховыми взносами и НДФЛ в размере, определяемом трудовым договором о дистанционной работе.

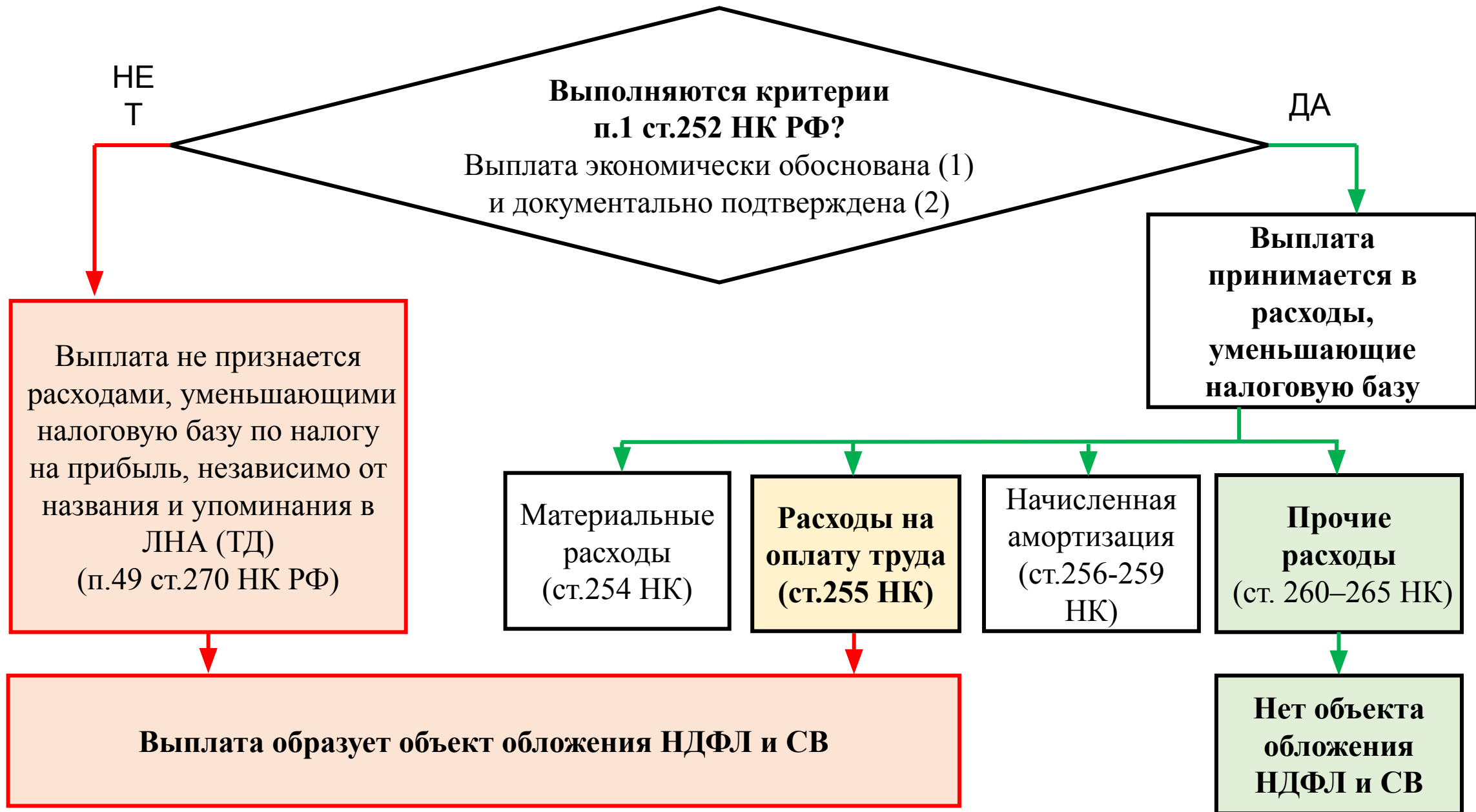
Размер возмещения указанных расходов **должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием** работником личного (арендованного) оборудования (средств), услуг связи для целей трудовой деятельности. То есть организация должна располагать копиями документов, как подтверждающими приобретение (аренду) оборудования (средств) работником, так и подтверждающими расходы, понесенные им при использовании их в служебных целях, а также подтверждающими расходы на используемые в служебных целях услуги связи.

(письмо Минфина России от 06.11.2020 № 03-04-06/96913)

Компенсации – денежные выплаты, целью которых является возмещение затрат, понесенных работником при исполнении трудовых обязанностей
(статья 164 ТК РФ)

- Компенсации признаются прочими расходами, связанными с производством и реализацией (ст. 264 НК РФ), при наличии:
 - производственной направленности
 - документального подтверждения
- Необходимые для производства расходы считаются осуществленными **не в интересах работника** и поэтому **не образуют его дохода**, т.е. объекта обложения НДФЛ и страховыми взносами

Если в целях налогообложения прибыли компенсации не приняты в число прочих расходов, то соответствующие суммы признаются доходом работника и образуют объект обложения НДФЛ и страховыми взносами.



Способ расчета компенсации за использование ноутбука

Модель ноутбука	Стоимость, руб.	СПИ (месяцы)	Компенсация (руб./месяц)
ASUS VivoBook	38 000	36	1055
Lenovo IdeaPad 5	49 000	36	1361
Apple MacBook Air 13	107 000	36	2972
Общероссийский классификатор основных фондов (Приказ Росстандарта от 12.12.2014 N 2018-ст): Компьютер - ОКОФ 330.28.23.23: срок полезного использования (СПИ) от 25 до 36 месяцев.			

1. Базовый размер компенсации – 2972 руб./мес.
2. В 2021 году в среднем за месяц:
30,4 календарных дня (365 дн. : 12)
20,58 рабочих дней (247 дн. : 12)
730 астрономических часов
164,33 рабочих часов (1972 ч. : 12)
3. Размер компенсации:
2972 руб. : 30,4 x 20,58 = 2012 рублей
2972 руб. : 730 x 164,33 = 669 рублей

Выбранный вариант надо закрепить в ЛНА

Расчет суммы возмещения расходов работника

- **Расходы на оплату электроэнергии:**

Потребление электроэнергии ноутбуком x
Количество рабочих часов x Тариф

Варианты:

- Количество рабочих часов в каждом месяце (120, 151, 176 и т.д.)
- Среднемесячное количество рабочих часов – 164,33 (1972 ч. : 12)

Например, MacBook Pro потребляет в час от 8,2 ватт до 13,4 ватт (на полной яркости дисплея).
Расходы на электроэнергию в месяц:

$0,0134 \text{ кВт/ч} \times 165 \text{ ч} \times 5 \text{ руб.} = 11,05 \text{ руб.}$

- **Расходы на оплату Интернета:**

1. Плата за Интернет – 500 руб./мес.

2. В 2021 году в среднем за месяц:

30,4 календарных дня (365 дн. : 12)

20,58 рабочих дней (247 дн. : 12)

730 астрономических часов

164,33 рабочих часов (1972 ч. : 12)

3. Размер возмещения:

500 руб. : 30,4 x 20,58 = 338,49 рубля

500 руб. : 730 x 164,33 = 112,55 рубля

**Выбранный вариант надо закрепить в
ЛНА**

Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником (статья 312.8 ТК РФ)

- В период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен ЛНА)
- Изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

«Северные» гарантии дистанционным работникам

Вопрос: Организация находится в регионе, где нет районных коэффициентов, и удаленно нанимает сотрудников, к примеру, из районов Крайнего Севера. Эти работники осуществляют трудовые обязанности дома. В трудовом договоре указано, что работа удаленная.

1. Нужно ли в таком случае выплачивать районный коэффициент?
2. Если выплачивать нужно, то что в таком случае является основанием? Адрес регистрации работника?

Ответ: 1. Да, нужно.

2. Основанием для начисления и выплаты районного коэффициента в описанной вами ситуации будет фактическое место осуществления трудовой деятельности работников.

(«Онлайнинспекция.РФ», 17.12.2020)

Вопрос: Должен ли работодатель выплачивать дистанционному работнику районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате, если работник зарегистрирован по месту жительства в районе Крайнего Севера, но работодатель не владеет точной информацией о месте выполнения трудовой функции работника?

Ответ: Данный вопрос не урегулирован законодательством. В Обзоре Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом ВС РФ 26.02.2014), изложена позиция, согласно которой если труд работника осуществляется в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, то на его заработную плату начисляется соответствующий коэффициент и процентная надбавка.

Таким образом, по нашему мнению, **если в трудовом договоре место выполнения работы дистанционным работником не указано и он при этом зарегистрирован в районе Крайнего Севера, то работодатель должен выплачивать такому работнику районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате.**

При необходимости дополнительным соглашением к трудовому договору возможно определить место, являющееся местом выполнения работником дистанционной работы.

(«Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за февраль 2019 года» – сайт «Онлайнинспекция.РФ»)

Срочный договор на исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

- Если договор заключен на срок, определенный конкретной датой, то он подлежит расторжению с истечением срока его действия в указанную дату.
- Если договор заключен *«на время отпуска по уходу за ребенком основного работника»*, то он подлежит расторжению на следующий рабочий день после окончания отпуска по уходу за ребенком основного работника.
- Если в договоре не указана конкретная причина отсутствия основного работника, то договор продолжает свое действие до выхода основного работника (в том числе при переходе основного работника из отпуска по уходу за первым ребенком в отпуск по беременности и родам).

(Письма Минтруда России
от 13.08.2020 № 14-2/ООГ-12996,
от 07.03.2019 № 14-2/В-139)

Проект Федерального закона о внесении изменений в ТК РФ подготовлен Минтруда России 22.04.2019:

- Об обязанности работника предупредить о досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком не менее чем за 5 рабочих дней
- ✓ О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, *за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника*
(статья 79 ТК РФ)

Продление срочного трудового договора

Трудовое законодательство, допуская заключение в установленных законом случаях срочного трудового договора, не предусматривает возможности и порядка его переоформления и продления.

считаем, что при заключении срочного трудового договора правовых оснований для продления срочного трудового договора на новый срок без расторжения прежнего договора (с оформлением в соответствии с законодательством, внесением записи в трудовую книжку) не имеется.

(Письмо Минтруда России от 08.12.2020 № 2742-6-1)

Проект Федерального закона о внесении изменений в ТК РФ подготовлен Минтруда России 22.04.2019:

- о продлении срочного трудового договора:
 - один раз договор можно продлить – изменить ранее установленный срок действия договора, сохранив условие о его срочности. Общий срок договора (включая первоначальный) не должен превышать пяти лет.

- ✓ Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме

(статья 72 ТК РФ)

Особенности выплаты гарантий при увольнении в связи с сокращением штата или ликвидацией организации

✓ Виды гарантий:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается в день увольнения (безусловная выплата);
- средний заработок за второй месяц после увольнения выплачивается при одном условии – в течение второго месяца работник не был трудоустроен (полностью или частично);
- средний заработок за третий месяц выплачивается, если:
 - в течение **14 рабочих дней** со дня увольнения работник обратился в орган занятости и не был трудоустроен **в течение двух месяцев со дня увольнения**;
 - орган занятости принял решение о наличии исключительных обстоятельств.

✓ **Работник** должен обратиться за выплатой **не позднее 15 рабочих дней** со дня окончания второго (третьего) месяца со дня увольнения.

✓ **Работодатель** обязан произвести выплаты **в течение 15 календарных дней**.

- **Работодатель вправе выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка** (вместо среднего заработка на период трудоустройства)
- **Работодатель обязан произвести все выплаты до завершения ликвидации.**

(статья 178 ТК РФ в редакции Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ)

Размер выходного пособия не меньше среднемесячного заработка

Постановление Конституционного
Суда от 13.11.2019 № 34-П

- ✓ Независимо от способа подсчета среднего месячного заработка выходное пособие не должно быть меньше заработной платы, которую работник получал за месяц в период трудовой деятельности.
- ✓ При определении размера выходного пособия должны быть исключены **случайные факторы**:
 - количество рабочих и нерабочих **праздничных дней** в месяце, следующем за увольнением:
 - количество **календарных дней** в месяце, следующем за увольнением

Способы решения проблемы:

Выходное пособие = СЗ * Краб

Краб = Ккал – Квых

Ккал – количество календарных дней в первом (втором, третьем) месяце после увольнения

Квых – количество выходных дней (**суббот и воскресений**) в первом (втором, третьем) месяце после увольнения

или

Краб = 248 : 12 = 20,67 дн.

Ошибка: Кдн = Краб + К праздн

За равный труд – равная оплата

Как «уравнять» труд?

- **Норма времени** – норма труда (статья 160 ТК РФ):
 - За одинаковое количество отработанных часов – равная зарплата (при прочих равных условиях)
 - Заработная плата за месяц = **оклад**
 - Сколько часов надо отработать, чтобы получить оклад?
- ✓ Норма рабочего времени на месяц (квартал, год) рассчитывается по формуле, установленной Приказом Минздравсоцразвития России № 588н

$$N = \text{ПРдн} * \text{Краб} - 1 \text{ ч.} * \text{Кпрпр}$$

- ПРнед – продолжительность рабочей недели (40 ч., 36 ч. ...)
- **ПРдн** – продолжительность рабочего дня (ПРдн = ПРнед : 5)
- **Краб** – количество рабочих дней
(Краб = Ккал – Квых – Кпраздн)
- Квых – количество выходных дней (суббот и воскресений)
- Кпраздн – количество праздничных дней
- **Кпрпр** – количество предпраздничных дней

Сведения о трудовой деятельности (форма СЗВ-ТД)

(Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 № 730п)

Вид мероприятия	Срок представления СЗВ-ТД в органы ПФР (пункт 1.8 Порядка заполнения)
Прием на работу	Не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа о приеме на работу (увольнении)
Увольнение	
- Перевод на другую постоянную работу - Установление (присвоение) работнику новой профессии, специальности, квалификации	Не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошел случай
Подача заявления о способе учета трудовой деятельности (путем ведения трудовой книжки или только СЗВ-ТД)	
Запрет занимать должность (осуществлять вид деятельности)	Включается в форму СЗВ-ТД и представляется только в случае увольнения работника по основаниям, предусмотренными п.4 ч.1 ст.83 или ч.1 ст.84 ТК РФ (письмо Минтруда России от 05.03.2020 № 14-0/10/В-1703)

Если трудовой книжки нет

Сведения о трудовой деятельности можно получить:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

(статья 66.1 ТК РФ)

- При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности
(статья 65 ТК РФ)
- Форма «Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем (СТД-Р)» содержит сведения о периоде работы у данного работодателя и выдается: при увольнении работника или по заявлению работника (бывшего работника)
- Форма «Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации (СТД-ПФР)» содержит сведения обо всех местах работы, в том числе до 31.12.2019

(Приказ Минтруда России
от 20.01.2020 № 23н)

Заработная плата в 2021 году

- МРОТ: размер и состав
- Доплаты и надбавки: постоянные и переменные
- Премии: виды – различия. Допускается ли депремирование
- Индексация заработной платы

Сравниваем и делаем выводы

Требования к МРОТ на дату вступления в силу ТК РФ

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В размер МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные компенсационные и социальные выплаты.

(часть четвертая статьи 133 ТК РФ
утратила силу с 01.09.2007)

Заработная плата (оплата труда)

- **вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы <т.е. оклад>**,

а также

- **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и
- **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

(статья 129 ТК РФ)

Минимальный размер оплаты труда в 2021 году – 12 792 рубля

В МРОТ не включаются:

- Доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных: за работу сверхурочно, в выходные и в ночное время (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П)
- Доплаты за совмещение профессий и должностей (Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П)
- Премии (стимулирующие выплаты, не являющиеся гарантированными) (Постановление Верховного Суда РФ от 10.02.2020 № 65-АД20-1)
- **РК начисляется на МРОТ** (Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П)

Федеральный МРОТ учитывается:

- При определении размера пособия по нетрудоспособности:
 - минимального (п.6.1 ст.14 Закона № 255-ФЗ);
 - максимального (если стаж < 6 месяцев или работник нарушил порядок нахождения на больничном)
- При определении среднего заработка – за полный месяц не менее МРОТ (п.18 Положения о среднем заработке)

Заработная плата (оплата труда)

**Основная часть
(оклад,
тарифная ставка)**

**Компенсационная
часть**

**Стимулирующая
часть**

Доплаты за работу:

- Сверхурочно (ст.152 ТК РФ);
- В выходные и праздники (ст.153 ТК РФ);
- В ночное время (ст.154 ТК)

- Начисляются за часы, обозначенные в Табеле специальными кодами: «С», «РВ», «Н»;
- Минимальный размер установлен ТК РФ

**Доплаты и надбавки
постоянного
характера**

- Начисляются за часы, обозначенные в Табеле общим кодом «Я»;
- Размер установлен трудовым договором и носит постоянный характер

**Доплаты и надбавки
постоянного
характера**

Премии

Начисляются на основании приказа

Расчет заработной платы по данным Табеля

Вид выплаты	Размер (за месяц)	№ рабочего времени	Размер оплаты за час	Количество отработ. часов	Заработная плата
Оклад (> или = МРОТ)	35 000	175	200	Я / 95 (80 ч. – «Б»)	19 000
Доплата за особые условия труда	1 400		8		760
Надбавка за стаж	7 000		40		3 800
Итого постоянная часть-1	43 400		248 (43 400 : 175)		23 560 (43 400 : 175 * 95)
Премия	17 500		100		9 500
Итого постоянная часть-2	60 900		348		36 631
Доплата за сверхурочную работу	–	–	372 (248 * 1,5)	С / 2	744
Доплата за работу в выходной (праздник)	–	–	496 (248 * 2)	РВ / 5	2 480
Доплата за работу в ночное время	–	–	49,60 (248 * 0,2)	Н / 40	1 984
Премия	–	–	–	–	10 000

Цель премирования

	Увеличение заработной платы в случае достижения работником поставленных целей	Возможность уменьшить размер заработной платы при наличии претензий к работнику
1. Основание премирования	<p>Конкретные и измеримые показатели (цели):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Увеличение объема продаж; • Увеличение удельного веса товаров из «прошлогодней коллекции» в общем объеме продаж • Увеличение удельного веса товаров, проданных без скидки, в общем объеме продаж 	<p>Формально – достижение показателей, сформулированных в общем виде (часто – повторение функциональных обязанностей с уточнением: качественное..., своевременное, ...). Оценка уровня достижения показателя – субъективная.</p> <p>Фактически – не имеют значения, поскольку размер премии в большей степени зависит от соблюдения условий премирования</p>
2. Условия премирования	Выполнение показателя	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие финансовых возможностей у работодателя; • Выполнение экономическо-финансовых показателей подразделением или организацией в целом; • Отсутствие претензий (дисциплинарных и пр.)
3. Размер	Изначально определен в зависимости от уровня достижения каждого отдельного показателя премирования («переменный» – каждый месяц разный; «фиксированный» – одинаковый при одинаковом уровне показателя)	<p>Процент от оклада.</p> <p>Фактически: на протяжении ряда месяцев платится в максимальном размере, но может быть уменьшен в любой момент, в том числе по причинам, не зависящим от работника</p>
4. Зависимость от отработанного времени	Отсутствует	Пропорционально (с учетом) отработанного времени (Премия по ТД : N * Котр)

Индексация заработной платы (статья 134 ТК РФ)

- Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы **включает** индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.
- Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.**

Локальный нормативный акт, устанавливающий правила проведения индексации, – обязателен

- Индексация, как способ повышения уровня реальной заработной платы в целях сохранения ее покупательной способности, – государственная гарантия, которая должна предоставляться работникам. Работодатель не вправе лишать работников гарантии, предусмотренной законом, и уклоняться от установления правил проведения индексации (Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2019 № 1269-О; Определение Верховного Суда РФ от 08.04.2019 № 89-КГ18-14)
- Инспекторы труда вправе запрашивать у работодателя документы, в которых установлен порядок индексации заработной платы и (или) которые непосредственно подтверждают индексацию заработной платы (Приказ Роструда от 13.06.2019 № 160).

Работодатели, не получающие бюджетного финансирования, вправе учитывать при проведении индексации все значимые для них факторы

- Например, если финансовое положение организации не позволяет провести индексацию заработной платы, то суд встает на сторону работодателя

(пункт 10 Обзора судебной практики № 4 (2017), утв. Президиумом Верховного суда 15.11.2017;

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 26.03.2019 № 33-7621/2019

Апелляционное определение Омского областного суда от 24.07.2019 по делу № 33-4759/2019

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 23.11.2016 по делу № 33-23726/2016 и др.)

Средний заработок

- Расчетный период в нестандартных ситуациях
 - Выплаты, не учитываемые в среднем заработке
 - Учет премий
- **Положение об особенностях исчисления средней заработной платы**
утверждено Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922
(далее – Положение)

Применение пункта 5 Положения

Исключаются из расчетного периода периоды освобождения от работы:

- Отпуска («ОТ», «ОД», «ДО», «У»)
- Командировки («К»)
- Временная нетрудоспособность «Б»
- «Материнские» отпуска («Р», «ОЖ»)

=> Не включаются в расчет среднего заработка любые суммы:

- Средний заработок
- Доплата «до оклада»
- Средний заработок
- Заработная плата за работу в выходные дни
- Пособие
- Заработная плата за работу в режиме неполного времени

«Нерабочие дни» в среднем заработке

Принимая во внимание, что Указами в период с 30 марта по 8 мая 2020 г. установлены нерабочие дни, полагаем, что при исчислении среднего заработка для случаев, предусмотренных ТК РФ, время и суммы, фактически начисленные за этот период в соответствии с подпунктом "е" пункта 5 Положения № 922 не учитываются.

(письмо Минтруда России от 18.05.2020 № 14-1/В-585)

Нерабочие дни не относятся к установленным ТК РФ случаям освобождения работника от работы (например, предусмотренными статьями 185, 185.1, 187, 220, 254 ТК РФ).

Полученная работником за эти дни **денежная выплата имеет статус заработной платы, в силу чего должна учитываться при исчислении средней заработной платы** для оплаты отпусков и временной нетрудоспособности работников.

(Письмо Роструда от 15.06.2020 № ТЗ/3025-6-1 – **отозвано**)

Если работники в период действия Указов и Закона не освобождались от работы и в таблице учета рабочего времени у них указаны рабочие дни, то этот период и суммы выплат за него учитываются при исчислении среднего заработка в установленном статьей 139 ТК РФ и Положением № 922 порядке.

(Письмо Роструда от 20.07.2020 № ТЗ/3780-6-1)

«Нерабочие дни» – одинаковы по названию, но разные по сути

**Единый период «нерабочих дней» –
с 30.03.2020 по 11.05.2020**

1. Все, кто может работать удаленно,
работают.

В Табеле «рабочий» код («УР»; «НОД», ...)

Начисляется заработная плата

Оснований для исключения из расчетного
периода нет

2. Если удаленная работа невозможна, то:

В Табеле «нерабочий» код («НД» =
освобождение от работы)

Сохраняется доход в размере заработной
платы

- 24.06.2021 – день проведения Парада
Победы
- 01.07.2021 – единый день голосования

Все, кого можно освободить от работы,
освобождены (отдыхают).

В Табеле «нерабочий» код («НД» =
освобождение от работы)

Сохраняется доход в размере заработной
платы

Пример. Расчет среднего заработка для оплаты отпуска в марте 2021

Условия:

- Оклад работника – 40 000 рублей
- Расчетный период (с марта 2020 по февраль 2021) состоит только из рабочих и «нерабочих» дней (по иным основаниям работник от работы не освобождался). В период «нерабочих дней» работник:
- Начислено всего 480 000 рублей, в том числе:
 - за 1–29 марта – 36 190,48 руб.; за 30–31 марта – 3 809,52 руб.;
 - за 1–30 апреля – 40 000 руб.;
 - за 1–11 мая – 7 058,82 руб.; за 12–31 мая – 32 941,18 руб.;
 - за 1–23 и 25–30 июня – 38 095,24 руб.; за 24 июня – 1 904,76 руб.;
 - за 1 июля – 1739,13 руб.; за 2–31 июля – 38 260,87 руб.

Календарные дни, включаемые в расчет среднего заработка

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, **приходящихся на время, отработанное в данном месяце.**

(пункт 10 Положения)

«Перевод»: Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на **разность между календарными днями месяца и днями, в течение которых работник освобождался от работы (то есть днями, которые исключаются из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 Положения о среднем заработке)**

Красчет = 29,3 : Ккал * (Ккал – Косв)

Красчет = 29,3 : Ккал * (Ккал – «НД»)

Решение примера: Расчет среднего заработка для оплаты отпуска

Вариант 1. В период единых «нерабочих дней» работники работали удаленно. 24 июня и 1 июля – освобождались от работы.

При заполнении Табеля использовался один код «НОД». Из расчетного периода дни по данному коду не исключаются

- Количество дней, принимаемых в расчет:
 $29,3 * 12 = 351,60$ дн.
- Заработная плата за расчетный период = 480 000 руб.

Средний дневной заработок:

480 000 руб. : 351,60 дн. = 1365,19 руб.

Вариант 2. В период единых «нерабочих дней» работники работали удаленно. 24 июня и 1 июля – освобождались от работы.

При заполнении Табеля использовались разные коды: «УР» – из расчетного периода не исключается; «НД» – исключается.

Количество дней, принимаемых в расчет:

- июнь: $29,3 : 30 * (30 - 1) = 28,32$
- июль: $29,3 : 31 * (31 - 1) = 28,35$

Всего: $29,3 * 10 + 28,32 + 28,35 = 349,67$ дн.

- Из расчета исключаются суммы, начисленные за 24.06 и 01.07:

480 000 руб. – 1904,76 руб. – 1739,13 руб. = 476 356,11 руб.

Средний дневной заработок:

476 356,11 руб. : 349,67 дн. = 1362,30 руб.

Решение примера: Расчет среднего заработка для оплаты отпуска

Вариант 3. Работник освобождался от работы в период «нерабочих дней»: код «НД» проставлялся **за календарные дни с 30.03 по 11.05**

- Количество дней, принимаемых в расчет:

- март: $29,3 : 31 * (31 - 2) = 27,41$

- апрель: $29,3 : 30 * (30 - 30) = 0$

- май: $29,3 : 31 * (31 - 11) = 18,90$

- июнь: $29,3 : 30 * (30 - 1) = 28,32$

- июль: $29,3 : 31 * (31 - 1) = 28,35$

Всего: $29,3 * 7 + 27,41 + 0 + 18,90 + 28,32 + 28,35 = 308,08$ дн.

- Из расчета исключаются суммы, начисленные за дни по коду «НД»:

$480\ 000$ руб. – $3809,52$ руб. – $40\ 000$ руб. – $7058,82$ руб. – $1904,76$ руб. – $1739,13$ руб. = $425\ 487,77$ руб.

- **Средний дневной заработок:**

$425\ 487,77$ руб. : $308,08$ дн. = $1381,10$ руб.

Вариант 4. Работник освобождался от работы в период «нерабочих дней»: код «НД» проставлялся **за рабочие дни в соответствии с Производственным календарем**

- Количество дней, принимаемых в расчет:

- март: $29,3 : 31 * (31 - 2) = 27,41$

- апрель: $29,3 : 30 * (30 - 22) = 7,81$

- май: $29,3 : 31 * (31 - 3) = 26,46$

- июнь: $29,3 : 30 * (30 - 1) = 28,32$

- июль: $29,3 : 31 * (31 - 1) = 28,35$

Всего: $29,3 * 7 + 27,41 + 7,81 + 26,46 + 28,32 + 28,35 = 323,45$ дн.

- Из расчета исключаются суммы, начисленные за дни по коду «НД»:

$480\ 000$ руб. – $3809,52$ руб. – $40\ 000$ руб. – $7058,82$ руб. – $1904,76$ руб. – $1739,13$ руб. = $425\ 487,77$ руб.

- **Средний дневной заработок:**

$425\ 487,77$ руб. : $323,45$ дн. = $1315,47$ руб.

В период отпуска по уходу за ребенком работник работает в режиме неполного времени

Оклад – 50 000 рублей.

Работнику установлен неполный рабочий день – 4,8 часа. Заработная плата: окладная часть – 30 000 руб.

Работнику выгодно, чтобы расчетный период состоял из последних 12 месяцев и дни по коду «ОЖ» не исключались? **НЕТ!**

- Из расчетного периода исключаются дни отпуска по уходу за ребенком и ВСЕ начисленные за эти дни суммы: заработная плата и пособия. Расчетный период – 12 месяцев, предшествующие отпуску по беременности и родам (отпуску по уходу за ребенком)

- Работнику установлен неполный рабочий день – 7,8 часа. Заработная плата: окладная часть – 48 750 руб. и премии.

Работнику выгодно, чтобы расчетный период состоял из последних 12 месяцев и дни по коду «ОЖ» не исключались.

- ✓ В данном случае отпуск по уходу за ребенком и пособие по уходу будут признаны неправомерными (см. судебную практику 2016 – 2021)

Учет премий в среднем заработке

Положение о среднем заработке (пункт 15)

Если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии пунктом 5 настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.)

Комментарий

Как правило, премии принимаются в расчет в части, исчисленной пропорционально отработанному в расчетном периоде времени – общая норма.

Премия учитывается в среднем заработке полностью (специальная норма), если:

- начислена пропорционально отработанному в периоде премирования времени;
- период премирования полностью совпадает с расчетным периодом.

(Премия = % от оклада,

т.е. переменная часть заработной платы)

Почему не иначе?

В расчетном периоде – 247 дней
Фактически отработано – 200 дней
Годовая премия (ГП) – 2470 000 руб.

Сумма ГП, включаемая в расчет:
 $2470\ 000 : 247 \times 200 = 2000\ 000$ руб.

$СЗдн = 2000\ 000 : 200 = 10\ 000$ руб.
($2470000 : 247 \times 200 : 200 = ГП : 247$)

- Если премию включить в полном размере:

$СЗдн = 2470\ 000 : 200 = 12350$ руб.

$СЗдн = 2470\ 000 : 150 = 16\ 466,66$ руб.

$СЗдн = 2470\ 000 : 100 = 24\ 700$ руб.

- В 2020 году работник отработал 200 дней из 248 и получил годовую премию – 200 000 руб. (1000 руб./дн.). В расчетном периоде (апрель 2020 – март 2021) работник отработал 120 дней из 247:

$СЗдн = 200\ 000 : 120 = 1666,60$ руб.

Суд согласился с ИФНС

- В ходе проверки налоговым органом установлено нарушение порядка исчисления средней заработной платы при расчете компенсации, выходного пособия и единовременного вознаграждения по результатам работы за финансовый год, начисленных и выплаченных при прекращении трудовых договоров с сотрудниками Общества. Вынесено решение о доначислении налога на прибыль организаций (1129 159 руб.), пеней (359 833 руб.), штрафа (225 832 руб.), а также начислении пеней (95 894 руб.) за неуплату и неперечисление в бюджет НДФЛ (167 347 руб.).

(правомерность решения ИФНС подтверждена – Постановление АС Северо-Западного округа от 29.06.2020 № Ф07-5581/2020)

- ✓ С руководителем Общества заключено дополнительное соглашение к трудовому договору о выплате компенсации в размере заработной платы за последние 12 месяцев в случае прекращения трудового договора. Согласно Справке о доходах сумма дохода за год составила 8195 431 руб., а сумма компенсации составила 10 543 874 руб. (в том числе не облагаемая НДФЛ сумма (СЗ за 6 месяцев) – 5 293 281 руб.) и превышает установленный соглашением размер.
- Это повлекло за собой занижение налогооблагаемой базы при исчислении налога на прибыль на сумму 2 138 751 руб.
- Налоговым органом установлено, что при исчислении среднего заработка в нарушение пункта 15 Положения № 922 учтены премии, выплаченные за год, без учета количества дней, отработанных работником в расчетном периоде. Нарушение порядка определения среднего заработка повлекло за собой завышение суммы выплат, не подлежащих налогообложению НДФЛ, в порядке пункта 3 статьи 217 НК РФ. Согласно расчетам ИФНС средний дневной заработок составил 34 028 руб., а не 42 687,75 руб.
- ✓ С первым заместителем генерального директора заключено соглашение о выплате денежной компенсации в размере 3450 000 руб. в случае прекращения трудового договора по любому из оснований (выплата произведена при увольнении работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию). ИФНС сделал вывод, что сумма 3450 000 руб. в сравнении с доходом за 11 месяцев, предшествующих увольнению (4254 577 руб.) существенно превышает обычный размер выходного пособия, выплачиваемого по основаниям, установленным статьей 178 ТК РФ. Фактически данная выплата носит характер личного обеспечения работника после его увольнения.

Какой фактор не учел суд?

Суть спора с УФК – порядок включения в расчет среднего заработка квартальных премий организацией, финансируемой из бюджета: пропорционально отработанному в расчетном периоде времени или полностью?

Позиция УФК: если премии начисляются с учетом критериев оценки эффективности труда, то их размер не зависит от отработанного времени – они учитываются в среднем заработке в определенной части.

Позиция организации: в среднем заработке учитываются в полном размере премии, которые начислены за фактически отработанное время. Следовательно, если квартальная премия начисляется с учетом отработанного времени, то пересчитывать ее пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, не надо.

В коллективном договоре указано, что премии выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда (**источник выплаты, – ЕВ**) по итогам работы за квартал (**периодичность, – ЕВ**) с учетом выполнения критериев оценки эффективности деятельности (**за результат, а не за отработанное время, – ЕВ**). Те же формулировки были приведены в приказе о премировании.

Суды поддержали организацию: если коллективным договором не установлено иное, то премии выплачиваются пропорционально отработанному времени. Это следует из формулировки локального акта: «*по итогам работы за квартал*». При этом нет необходимости оговаривать, что премия выплачивается за «фактически отработанное время».

Доказательств обратного УФК не представило.

(Определение Верховного Суда РФ от 11.06.2020 № 310-ЭС20-9583)

Ежегодные отпуска – 2021

- Основные правила
- Нерабочие праздничные дни в период отпуска
- Привлечение отпускника к работе
- Удержание излишне выплаченных отпускных

Праздничные дни в период отпуска

Вопрос: Работник болел в период ежегодного отпуска, и в этот период попал нерабочий праздничный день. Имеет ли работник право продлить (отгулять после) часть отпуска, которая совпала с периодом нахождения на больничном и нерабочим праздничным днем?

Ответ: Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

Праздничный день должен быть исключен из продолжительности отпуска работника, в связи с чем срок выхода из отпуска отодвигается на один день.

Таким образом, в случае заболевания (травмы) работника **ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен на количество календарных дней временной нетрудоспособности (с учетом выходных и праздничных дней)**, совпавших с периодом отпуска, либо по согласованию с работником перенесен на другой срок.

(письмо Роструда от 07.12.2020 № ПГ/56467-6-1)

- Работнику предоставлен отпуск с 1 по 29 марта.
- Отпускные выплачены за 28 дней, обозначенные в таблице кодом «ОТ»:
 - 1 – 7 марта (7 дней)
 - 9 – 29 марта (21 день)
- Работник был болен с 4 по 13 марта (10 дней), на которые пришлись **9 дней отпуска**, за которые произведена оплата и которые **могут быть перенесены на другой срок**:
 - 4 – 7 марта (4 дня)
 - 9 – 13 марта (5 дней)

Осторожно!

Вопрос: Работодатель может заключить договор внутреннего совместительства с работником, находящимся в ежегодном отпуске?

Ответ: Да, может, но при одновременном выполнении следующих условий:

- работа по совместительству будет выполняться в свободное от основной работы время;
- основная работа и работа по совместительству одновременно не являются работой во вредных и/или опасных условиях труда;
- продолжительность работы по совместительству в течение одного месяца (другого учетного периода) не будет превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для работника.

(«Онлайнинспекция.РФ», 15.12.2020)

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

(статья 286 ТК РФ)

Удержание «лишних» отпускных при увольнении

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

...

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

(абзац 5 части 2 статьи 137 ТК РФ)

Из буквального толкования данной нормы следует, что удержания из заработной платы работника являются правом, а не обязанностью работодателя и относятся к его усмотрению.

В соответствии со статьей 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику.

Таким образом, работодатель не вправе удержать более 20% от выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Если удержать излишне выплаченную сумму отпускных при увольнении не представляется возможным, то работник может ее возместить в добровольном порядке. Для взыскания образовавшейся задолженности в судебном порядке нет оснований. Это подтверждается определением Верховного Суда РФ от 14.03.2014 № 19-КГ13-18.

(Письмо Минтруда России от 30.03.2021 № 14-3/ООГ-2784)

Удержание излишне начисленных отпускных при увольнении

Вопрос: При увольнении работодатель произвел удержание в размере 100% из причитающихся сумм окончательного расчета за неотработанные дни ежегодного отпуска, предоставленного ранее авансом. Насколько в данном случае правомерны действия работодателя? Работодатель утверждает, что он имел полное право произвести удержание полностью, не учитывая статью 138 ТК РФ.

Ответ: Действия работодателя неправомерны. Работодатель не вправе был удерживать сумму отпускных с вашей заработной платы, полагающейся вам при увольнении, более 20%.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику

(статья 138 ТК РФ)

- ✓ 50% – удержания по исполнительным листам, а не по инициативе работодателя

Ограничение размера удержаний из заработной платы (статья 138 ТК РФ)

Работнику был предоставлен оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней. В связи с увольнением работника по собственному желанию за ним образовалась задолженность – средний заработок за неотработанные 18.67 дней отпуска в сумме 7 476.59 руб. Указанная сумма была удержана из заработной платы в окончательный расчет.

Работник обжаловал действия работодателя, обратившись в ГИТ.

Как это работает?

Инспекция вынесла предписание об уменьшении суммы удержания до 20% от суммы, причитающейся работнику в окончательный расчет, выплате излишне удержанной суммы (5 363,15 руб.), а также о начислении компенсации за задержку заработной платы (197,72 руб.).

Работодатель обратился в суд с требованием о взыскании с бывшего работника задолженности в сумме 5 363,15 руб., а также расходов по уплате госпошлины в размере 400 руб. Суд в удовлетворении требований отказал

*(Решение Промышленного суда г.
Смоленска от 28.01.2020 по делу № 2-769/2020)*

Расчет удержаний при увольнении (на примере из судебной практики)

Дебет	Кредит	Сумма, руб.	Операция
96	70	Сторно: 7 476,59	Восстановлено оценочное обязательство на сумму отпускных, приходящихся на использованные, но не отработанные дни
20	70	12 146,20	Начислена заработная плата в окончательный расчет
73	70	5 363,15	Отражена задолженность бывшего работника (7 476,59 – 2 113,44* = 5 363,15)
91-2	73	5 363,15	Отражено прощение долга бывшему работнику
70	68	1 099	Удержан НДФЛ ((12 146,20 – 2 113,44) x 13% = 1 304,26)
70	51	8 933,76	Перечислено работнику
20	69	3009,83	Начислены страховые взносы (общий тариф – 30%) ((12 146,20 – 2 113,44) x 30% = 3009,83)

* Сумма удержания не может превышать 20% от суммы, причитающейся работнику, то есть от разности между начисленной в окончательный расчет зарплатой и НДФЛ:

$$(12\,146,20 - 12\,146,20 \times 13\%) \times 20\% = 2\,113,44 \text{ руб.}$$

Оставшаяся сумма долга не подлежит удержанию – «прощается»

Взыскание суммы отпускных за использованные, но не отработанные дни отпуска => уточнение отчетности

Удержание – уменьшение суммы, причитающейся работнику

Удержание из заработной платы работника задолженности за неотработанные дни полученного авансом отпуска **может быть произведено** при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, **за счет сумм, подлежащих выплате работнику при прекращении трудового договора** в порядке статьи 140 ТК РФ.

(пункт 5 Обзора судебной практики Верховного суда РФ за III квартал 2013 года, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ от 05.02.2014)

Требование вернуть полученную ранее сумму – взыскание (не допускается!)

Не может быть осуществлено удержание задолженности за неотработанные дни отпуска в случае отсутствия у работника при увольнении причитающихся к выплате сумм или их недостаточности. Оснований для дальнейшего взыскания суммы такой задолженности нормами права, регулирующими данные отношения, не предусмотрено.

Таким образом, действующее законодательство не содержит оснований для взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего отпуск авансом, если работодатель при увольнении работника при расчете не смог произвести удержание из причитающихся работнику сумм за неотработанные дни отпуска вследствие недостаточности этих сумм.

Осторожно! Неверная трактовка ситуации

«Онлайнинспекция.РФ»

(14.10.2020)

Вопрос. Я ушла в ежегодный оплачиваемый отпуск. Во время отпуска написала заявление об увольнении по собственному желанию. Мне позвонили из бухгалтерии и сказали, что 2 дня из отпуска мне было предоставлено авансом и теперь мне нужно компенсировать эти средства наличными. Имеют ли они на это право? Боюсь, что не отдадут трудовую книжку.

Ответ. Да, работодатель вправе удержать у работника при увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Если работник не возражает вернуть переплату отпускных, а при увольнении у него к выплате недостаточно денежных средств, то работник может их внести в кассу организации или перечислить на расчетный счет

В чем ошибка?

1. Работодатель **вправе** «удержать» излишне начисленные отпускные, если сумма заработной платы, начисленной в окончательный расчет, достаточна.

В данном случае начислений в окончательный расчет нет (= 0).

2. Работник **может** вернуть деньги, если «не возражает» (**но не обязан**).

Очевидно, что автор вопроса не хочет этого делать.

3. На поставленный вопрос: вправе ли работодатель требовать возврата, Роструд ответа не дал (либо дал неправильный ответ)

Удержания из заработной платы: обязательные и по инициативе работодателя

- Алименты: общие правила и типичные ошибки
- Удержание излишне начисленной заработной платы.

Удержания из заработной платы

Виды	Основания	Максимальный размер (часть «причитающейся суммы»)	«Причитающаяся сумма»
1. Обязательные	НДФЛ	50% - при удержании НДФЛ с доходов в натуральной форме и мат.выгоды (п.4 ст.226 НК РФ); 20% - остальных случаях (долг по НДФЛ) (ст.138 ТК РФ)	Начисленная сумма после удержания «текущего» НДФЛ
	По исполнительным листам	50% (<i>исключения</i> : алименты, возмещение время в связи со смертью кормильца или преступлением) (п.2 ст.99 Закона № 229-ФЗ)	Начисленная сумма после удержания НДФЛ
	Алименты	70% (п.32 ст.99 Закона № 229-ФЗ)	
2. По инициативе работодателя	Перечислены в статье 137 ТК РФ	20% (ст.138 ТК РФ)	
3. По заявлению работника (« <i>Прошу...</i> »)	- Погашение займа, - Погашение по собственному желанию долга перед бюджетом, перед работодателем...	Без ограничений (письмо Роструда от 10.10.2019 № ПГ/25776-6-1)	Сумма, оставшаяся после всех остальных удержаний

Алименты

- Нотариально удостоверенное соглашение об уплате алиментов – имеет силу исполнительного листа (ст.100 СК РФ)
 - Исполнительный лист
 - Приказ мирового судьи
 - ✓ Письменное заявление работника на удержания из его заработной платы – не официальный документ (удержания – не алименты?)
 - Работодатель самостоятельно индексирует размер алиментов, установленных в твердой сумме, – пропорционально росту величины прожиточного минимума (ч.1 ст.117 СК РФ)
- За отсутствие индексации – штраф от 50 000 до 100 000 руб. (ч.2.1 ст.17.14 КоАП РФ)
- Как правило (но не всегда!), если с дохода берется НДФЛ, то удерживаются и алименты (и наоборот). Алименты не берутся с «личных» доходов (материальная помощь в связи со вступлением в брак, стоимость путевки в санаторий...)
- (Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утв. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 № 841)

Удержания алиментов при авансовом способе выплаты зарплаты

Аванс – это предоплата по незавершенному месяцу до оформления Табеля

- Аванс не имеет документального подтверждения – не признается доходом ⇒ НДФЛ **не исчисляется** (поэтому не удерживается и не перечисляется)
- Факт того, что НДФЛ не удержан не является препятствием для удержания алиментов и пр.

Пример. Оклад – 20 000 рублей.

*Аванс – 8000 рублей (20 000 руб. * 40%)*

Алименты – 1/3 дохода:

*8000 руб. * 1/3 = 2666,67 руб.*

Работник получил 5333,33 руб.

Заработная плата начисляется на основании закрытого Табеля (в общем случае – не ранее последнего дня месяца)

На день начисления заработной платы:

- Формируется налоговая база и исчисляется сумма НДФЛ (удержание НДФЛ – в день выплаты зарплаты (п.4 ст.226 НК РФ))
- Рассчитывается сумма алиментов
- Сумма к выплате – разность между начисленной зарплатой и НДФЛ, выплаченным авансом и алиментами

Пример. Заработная плата за месяц – 20 000 руб.

НДФЛ – 2600 рублей (20 000 * 13%)

Сумма алиментов – 5800 руб. ((20 000 – 2600) * 1/3)

Удерживаемые алименты – 3133,33 руб. (5800 – 2666,67)

Работник **получил – 6 266,67 рубля**

((20 000 – 2600 – 8000) – 3133,33)

Типичная ошибка: из аванса алименты не удерживаются

1. Нарушено право работника на получение примерно равных сумм

За первую половину месяца:

Аванс к выплате – 8000 рублей (НДФЛ и алименты не удержаны)

За вторую половину месяца:

- Начислена зарплата – 20 000 рублей
- НДФЛ – 2600 рублей
- Алименты (1/3) – 5800 рублей
- **К выплате – 3800 рублей**

(20 000 – 2 600 – 8000 – 5800)

(Как дожить до аванса?)

2. Если работник – должник, то банк удержит лишние суммы

- За первую половину месяца банк удержал 50% аванса – 4000 рублей
- За вторую половину месяца банк удержаний не производит, поскольку в платежном поручении на перечисление 3800 рублей работодатель указал удержанную сумму – 5800 руб. Таким образом:

сумма дохода = 3800 + 5800 = 9400 руб.

можно удержать – 4700 руб. (9400 * 50%)

уже удержано – 5800 руб.

Всего из доходов работника удержано 9800 руб. (4000 руб. – банком; 5800 руб. – работодателем)

Предельный размер удержаний за месяц:

(20 000 – 2600) * 50% = 8 700 руб.

Нельзя удержать долг по договору займа из выплат при увольнении работника

Организация заключила с сотрудником договор займа. В нем предусмотрели, что из выплат при увольнении можно удержать остаток суммы займа или его часть. Так работодатель и поступил. Сотрудник обратился в суд.

Первая инстанция встала на сторону работодателя. Сотрудник был согласен со всеми условиями займа, договор не оспаривал, потому должен его соблюдать.

Апелляция и кассация с такой позицией не согласились. В ТК РФ указаны случаи, когда возможно удержание из зарплаты и иных выплат в пользу работника. Долг по договору займа к ним не относится. Сотрудник не подавал отдельного заявления об удержании денег. Организация не вправе зачесть выплаты при увольнении в счет гражданско-правового договора.

(Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 18.01.2021 по делу N 2-4352/2019)

Пособия за счет ФСС РФ в 2021 году

- Обязанности работодателя при «прямых выплатах» пособий.
- Минимальный размер пособия по нетрудоспособности.

Постановлением Правительства РФ от 30.12.2020 № 2375 утверждены:

- ✓ Положение об особенностях назначения и выплаты в 2021 году застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и иных выплат;
- ✓ Положение об особенностях назначения и выплаты в 2021 году застрахованным лицам пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, а также оплаты отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно

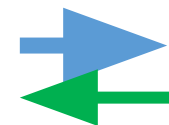
Прямые выплаты пособий

Работник при наступлении страхового случая **представляет работодателю** сведения о себе и документы, необходимые для назначения и выплаты пособия (листок нетрудоспособности, справка о рождении ребенка и т.д.)

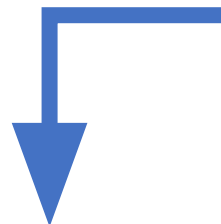
(подавать заявление о назначении пособия не надо; заявление требуется только для перерасчета пособия)

Региональное отделение Фонда в течение **10 календарных дней** со дня получения всех необходимых документов либо электронного реестра принимает решение о назначении и выплате пособия на счет застрахованного лица и производит перечисление денежных средств.

Постановление Правительства РФ от 30.12.2020 № 2375 утвердило Положения об особенностях назначения и выплаты в 2021 году застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию ВНиМ, НСиПЗ, а также возмещения расходов страхователей в 2021 году на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.



Работодатель, получивший документы от работника, должен **в течение** (не позднее) **5 календарных дней** направить в **региональное отделение Фонда** документы в бумажной форме с описью (только если среднесписочная численность работников организации < или = 25 человек) либо в виде электронного реестра.



Формы реестров сведений, необходимых для назначения и выплаты пособий, утверждены **Приказом ФСС РФ от 24.11.2017 № 579**.

Порядок обмена сведениями в электронном виде утвержден **ФСС РФ 27.11.2020**

Контроль

- Согласно пункту 2 Положения, утвержденного Постановлением Кабмина РФ от 30.12.2020 № 2375, при возникновении страхового случая сотрудник подает нанимателю документы (сведения), необходимые для назначения выплат.
- Сведения о себе представляются на бумаге или в цифровом виде по форме, утверждаемой Фондом.
- Проект приказа ФСС, которым будет утвержден бланк «Сведения о застрахованном лице», упоминаемый в пункте 2 Положения, уже направлен на регистрацию в Минюст.
- Пока приказ не вступил в силу, в целях оформления пособий рекомендуется применять форму сведений о работнике, предусмотренную данным проектом.
- Заявление о выплате пособия на бланке, утвержденном приказом ФСС от 24.11.2017 № 578, начиная с этого года, не заполняется.

(Письмо ФСС РФ от 18.03.2021
№ 02-08-01/15-05-2461л)

РСВ и 4-ФСС после перехода на «прямые выплаты»

	Расчет по страховым взносам	Форма 4-ФСС
<p>Пособие за первые 3 дня нетрудоспособности – за счет работодателя (не возмещается)</p>	<p>Указываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в общей сумме выплат и иных вознаграждений - в сумме, не подлежащей обложению 	
<p>Возмещаются работодателю:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Средний заработок, сохраняемый за дополнительные дни для ухода за ребенком-инвалидом - Пособие на погребение 	<p>В отчетности отражаются как выплаты, произведенные за счет работодателя.</p> <p>Для получения возмещения необходимо представить в отделение ФСС комплект документов в соответствии с пунктами 14 и 15 Положения об особенностях назначения и выплаты в 2021 году застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и иных выплат (утверждено Постановлением Правительства РФ от 30.12.2020 № 2375)</p>	
<p>Выплачиваются ФСС пособия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по нетрудоспособности в связи с уходом за больным членом семьи, карантинном - «материнские» – гражданам, имеющим детей - в связи с несчастным случаем на производстве 	<p>Приложение 2 к разд. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • в поле 002 – код «1» • Проставляются нули: <p>в строке 070 в строке 080</p> <p>Не заполняются (не включаются в РСВ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приложение 3 - Приложение 4 	<p>Не заполняются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • строка 15 Таблицы 2 • Таблица 3 (не представляется) <p>Проект:</p> <p>Исключаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Таблица 2 (Расчеты по НСиПЗ) - Таблица 3 (Расходы на НСиПЗ) <p>Добавляются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - строка «Исчислено взносов» в Таблице 1 - Таблица 1.1 – для организаций с выделенными самостоятельными классификационными единицами

Следят за зачислением пособий на карты «МИР» банки (работодателя не «накажут»)

- ✓ Не все пособия должны перечисляться только на карту «Мир»

Перечисляются (зачисляются) на **любые карты пособия по временной нетрудоспособности** (исключение – пособия гражданам, подвергшимся воздействию радиации, в случае если они болеют чаще одного раза в 2 года (ч.5.4 ст.30.5 Закона № 161-ФЗ «О национальной платежной системе»))

- ✓ Пособия гражданам, имеющим детей, перечисляются (**зачисляются**):
 - на карту «Мир»
 - на банковский счет, операции по которому ведутся без использования карт
 - почтовым переводом.
- ✓ ФСС может перевести пособие на любую карту, но банк его не зачислит, если условия не соблюдены

Пособия по временной нетрудоспособности в 2021 году

Минимальный размер пособия – МРОТ

- Минимальный размер дневного пособия – результат деления (МРОТ х РК) на день наступления страхового случая на число календарных дней в месяце нетрудоспособности.
- Если на начало нетрудоспособности работнику установлено неполное рабочее время, минимальный размер пособия определяется пропорционально продолжительности рабочего времени работника.

(части 6.1 и 6.2 ст.14 Закона № 255-ФЗ)

МРОТ увеличивается на районный коэффициент

В районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, из МРОТ, умноженного на районный коэффициент (пропорционально установленной продолжительности рабочего времени) рассчитываются:

- средний заработок для расчета пособия (ч.1.1 ст.14 Закона № 255-ФЗ)
- минимальный размер дневного пособия (п.1 ч.6.1 ст.14 Закона № 255-ФЗ)

Работа в режиме неполного времени в период отпуска по уходу за ребенком: условия сохранения права на получение пособия

Время

Деньги

- Хотя ТК РФ не устанавливает минимальное время, на которое должна быть уменьшена продолжительность рабочего дня, выплата пособия при незначительном (от 12 минут до 2 часов) сокращении рабочего времени противоречит основной цели – помощи лицу, утратившему возможность трудиться в связи с необходимостью ухода за ребенком. 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.
 - При незначительном сокращении рабочего времени уход за ребенком производит не сам работник, а другие лица. Право на получение пособия возникает у того лица, которое фактически осуществляет уход за ребенком (ст.13 Закона № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»).
- Пособие по уходу за ребенком должно являться компенсацией утраченного заработка, а не дополнительным материальным стимулированием работника.
 - Если с учетом пособия по уходу за ребенком доход работника, находящегося в соответствующем отпуске, существенно больше дохода, который работник получал ранее, то это свидетельствует о злоупотреблении страхователем-работодателем правом в целях предоставления своему сотруднику дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств Фонда.

Не судебная практика противоречива, а ситуации разные -1

Суд счел назначение пособия правомерным:

- Не важно, что рабочая смена была сокращена на 1 час (до 9 часов при общих – 10 часах). Важен график работы: 2 рабочих дня / 2 выходных (то есть в месяце 15 – 16 смен) :
 - половина – дневные смены, в том числе приходящиеся на общие выходные (субботы, воскресенья, праздники);
 - половина – ночные смены.

Такой график позволяет утверждать, что работник фактически имеет возможность ухаживать за ребенком (находиться с ним) от 24 до 27 дней в месяц.

Таким образом, условие для выплаты пособия – работник фактически осуществляет уход за ребенком, несмотря на работу в режиме неполного рабочего времени, соблюдено.

Дополнительно: жена работника работает по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в режиме гибкого рабочего времени, когда начало работы и окончание работы регулируется соглашением между работником и работодателем. Отпуск по уходу за ребенком не оформляла.

(Постановление Девятого ААС от 26.11.2020
№ 09АП-47475/2020)

Суд признал назначение пособия неправомерным:

Пособия были назначены при незначительном сокращении рабочего времени (от 12 минут до 1 часа в день) – 22 работника, из которых:

- является матерью ребенка – 1;
- являются отцами – 8 (при этом матери не трудоустроены (4 эпизода) либо находятся в отпусках без сохранения заработной платы (4 эпизода);
- являются бабушкой ребенка – 10 (при этом оба родителя не трудоустроены (1 эпизод), мать не трудоустроена (3 эпизода) или, ов неоплачиваемом отпуске (1 эпизод), отец не трудоустроен (4 эпизода, в том числе мать находится в отпуске без сохранения заработной платы – 3 эпизода);
- являются дедушкой ребенка – 3 (при этом мать не трудоустроена, либо находится в отпуске без сохранения заработной платы).

Если фактически уход за ребенком осуществляет лицо, не находящееся в отпуске по уходу за ребенком (мать, отец, другой родственник или опекун), то именно это лицо имеет право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

(Постановление Четвертого ААС от 09.10.2020
№ 04АП-4621/2020)

Не судебная практика противоречива, а ситуации разные -2

Суд счел назначение пособия правомерным:

Главному бухгалтеру предоставлен отпуск по уходу за ребенком с 18.01.2018 и установлен неполный рабочий день – 6 часов.

Фонд посчитал неправомерным назначение пособия, поскольку в течение 2016–2017 годов оклад работницы составлял 51439 руб., а с 01.01.2018 увеличен на 33,33% и составил 68 586 руб. (таким образом, заработная плата, начисленная пропорционально отработанному времени, составит: $68586 \times 3/4 = 51438$ руб.). То есть установление неполного рабочего времени не привело к утрате заработка, а пособие является дополнительным материальным обеспечением работника за счет средств ФСС.

Суд не поддержал Фонд, поскольку:

- увеличенный оклад утвержден в штатном расписании 29.09.2017, а заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком подано 18.01.2018.

Довод, что повышение оклада сделано с целью сохранения заработка при потере двух часов рабочего времени в день, отклоняется, поскольку является субъективным мнением ФСС,

- Повышение заработной платы отдельным сотрудникам по мере необходимости является стандартной практикой, сложившейся в обществе, например увеличивались оклады: заместителю директора на 56,74%, инженеру по обслуживанию АИИС на 300%, начальнику юридического отдела на 93,75%, бухгалтеру на 40%.
- Кроме того, после окончания отпуска по уходу за ребенком заработная плата главному бухгалтеру начислялась с учетом должностного оклада в размере 68 586 руб.

(Постановление Третьего АСС 17.06.2020 по делу № А33–35160/2019)

Суд признал назначение пособия неправомерным:

Отцу ребенка предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста **трех лет**, в течение которого работник работал на условиях неполного рабочего времени – 7 часов в день: 4 часа в офисе и 3 часа на дому. На этот период работнику установлена доплата «за увеличенный объем работы», в связи с чем размер среднего месячного заработка, сложившийся до наступления страхового случая, не изменился (подтверждается расчетными листками, карточками учета сумм начисленных выплат). Таким образом, работник фактически получал 100% заработной платы и дополнительно ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

- Со дня, следующего за днем прекращения выплат за счет ФСС, работник досрочно прервал отпуск по уходу за ребенком: ему установлен 8-часовой рабочий день, но уже без «доплаты за увеличенный объем работы».
- Данный работник – единственный, кто получал доплату за «увеличение объема работы».
- Мать ребенка не работала, о чем свидетельствует справка Управления социальной защиты населения.

Таким образом, страхователь не только собрал, но и создал документы, на основании которых работнику назначено и выплачено ежемесячное пособие по уходу за ребенком. Данные документы не соответствуют реальной ситуации и направлены на создание искусственной схемы, создавая видимость наличия у работника права на получение страхового обеспечения.

(Постановление Седьмого ААС от 07.10.2020 № 07АП–8389/2020)

На неполное рабочее время может рассчитывать только один из родителей при условии, что второй родитель работает

✓ На установление неполного рабочего времени вправе рассчитывать один из родителей ребенка в возрасте до 14 лет (ст.93 ТК РФ). Для установления факта неиспользования вторым родителем права на неполный рабочий день (неделю) по этому же основанию работодатель вправе запросить справку о его режиме работы (*письмо Минтруда России от 17.11.2017 № 14-2/В-1012*)

- Работникам О. и П. (отцам) предоставлены отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и установлен сокращенный рабочий день. В обоснование предоставлены справки:
 - с места работы О. (матери) о том, что она находится в отпуске без сохранения заработной платы;
 - органа социальной защиты о неполучении ежемесячного пособия матерью.

В-первых, справка о неполучении матерью ежемесячного пособия в органе социальной защиты или о том, что мать находится в неоплачиваемом отпуске, фактически указывает на исполнение обязанности по уходу за ребенком непосредственно самой матерью.

Во-вторых, О. (отцу) назначено пособие по уходу за ребенком в сумме 14 541,42 рубль. В случае назначения пособия О. (матери) оно составило бы 7538,12 рублей. П. (отцу) назначено пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет в сумме 17 476,2 рублей. В случае назначения пособия П. (матери) оно составило бы 7051,08 рублей.

(Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.12.2019 № 17АП-15149/2019-АК со ссылкой на Определение Верховного Суда РФ от 18.07.2017 № 307-КГ17-1728).

Дистанционная работа не ведет к сокращению заработка

•В период отпуска по уходу за ребенком продолжительность рабочего времени – 7,2 ч. в день:

- стационарно (0,5 ставки) – 4 часа;

- дистанционно (0,4 ставки) – 3,2 часа.

Работница выполняла свои трудовые обязанности в полном объеме, в том числе работая дистанционно посредством сети Интернет, консультируя по телефону и пр.

Формальное сокращение рабочего времени на 48 минут в день не привело и не могло привести к существенной утрате работником заработка

(Постановление Шестого АСС от 25.03.2019 № 06АП-7617/2018)

• Утраты заработка не было в случае, когда в период отпуска по уходу за ребенком продолжительность рабочего времени составляла в общей сложности – **12,4 часа в день / 65 часов в неделю:**

- на основном месте работы – 27 часов в неделю (5,4 часа * 5 дн.)

- по совместительству – 18 часов в неделю (3 часа * 6 дн.)

- по совместительству – 20 часов в неделю (4 часа * 5 дн.)

Довод работодателя о том, что он не располагал информацией о внешнем совместительстве, отклонен: **застрахованные лица обязаны уведомлять страховщика об обстоятельствах, влияющих на условия предоставления и размер страхового обеспечения, в течение 10 дней со дня их возникновения** (подп.2 п.2 ст. 4.3 Закона № 255-ФЗ)

(Постановление Седьмого АСС от 02.10.2019 № 07АП-8883/2019)

Пособие не принято к зачету => включается в базу по страховым взносам

Внимание! Решения судов первых инстанций, принятые в пользу страхователей, как правило, отменяют суды кассационной инстанции

Ошибка: непринятие ФСС к зачету расходов по выплате пособий не изменяет статус выплат как страховых, обусловленных наступлением страховых случаев. Произведенные выплаты имеют социальную направленность, не зависят от выполняемых работниками трудовых функций, соответственно, данные выплаты не могут быть квалифицированы как вознаграждение за выполнение работником трудовых функций. Указанный правовой подход сформулирован в пункте 34 Обзора судебной практики ВС РФ № 5 (2017), утвержденного Президиумом ВС РФ 27.12.2017.

(например, Постановление Семнадцатого ААС от 03.02.2020 № 17АП-19786/2019-АК – отменено Постановлением Арбитражного суда Уральского округа от 16.06.2020 № Ф09-2820/20; в пересмотре отказано – Определение Верховного Суда РФ от 12.10.2020 № 309-ЭС20-14162)

Судом установлено, что работник уход за ребенком не осуществлял, то есть страховой случай, при котором подлежит выплате пособие, не наступил. Соответственно, спорные суммы не могут признаваться страховым обеспечением, не подлежащим обложению страховыми взносами.

Спорные денежные средства, выплаченные страхователем в пользу сотрудника подлежат включению в базу, облагаемую страховыми взносами, как выплаты в рамках трудовых отношений, связанные с выполнением трудовых обязанностей.

Правовая позиция, изложенная в определении Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 04.08.2017 № 308-КГ17-680 и пункте 34 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 5 (2017), касается иных фактических обстоятельств дела, связанных с наступлением страхового случая, в то время как в рассматриваемой по настоящему делу ситуации страховой случай не наступил

(в Обзоре судебной практике речь шла о пособиях по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, которые не могут «совмещаться» с выплатой заработной платы)

Пособие было назначено Фондом на основании представленных документов: оснований для претензий к страхователю нет (есть)

Страхователь в 3-дневный срок направляет в территориальный орган Фонда уведомление о прекращении права застрахованного лица на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком в случае:

- прекращения с ним трудовых отношений,
- начала (возобновления) его работы на условиях полного рабочего дня,
- смерти его ребенка и в иных случаях прекращения обстоятельств, наличие которых явилось основанием для назначения и выплаты соответствующего пособия. Форма такого уведомления утверждается Фондом.

(п.6 Положения об особенностях назначения и выплаты в 2021 году страхового обеспечения..., утв. Постановлением Правительства РФ от 30.12.2020 № 2375)

✓ *Назначение и выплата пособия по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени будут правомерны при соблюдении вышеперечисленных условий, а именно:*

- *застрахованное лицо само осуществляет уход за ребенком и у него достаточно времени на осуществление данного ухода;*
- *сокращение рабочего времени исчисляется в часах;*
- *пособие компенсирует утраченный заработок, равнозначный размеру пособия;*
- *пособие не приобретает характер дополнительного материального стимулирования.*

(Письмо ГУ - МРО ФСС РФ от 14.10.2020 N 14-15/7710-4421л)

✓ Возможность проверить первичные документы страхователя и застрахованных лиц, послужившие основанием к назначению соответствующих пособий, а также правильность произведенных расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию имеется у территориального органа Фонда лишь после фактического осуществления соответствующих выплат в рамках выездных проверок страхователей, что и было осуществлено

(судебная практика)

Изменения в главе 23 НК РФ «Налог на доходы физических лиц»

- Определены особенности определения налоговой базы при получении доходов в виде процентов по вкладам (остаткам на счетах) в банках (статьи 214.1, 214.2, 224, 228, 229 НК РФ в редакции Закона от 01.04.2020 № 102-ФЗ)
- Определены особенности исчисления сумм налога с фиксированной прибыли контролируемых иностранных компаний (статьи 208, 210, 217, 223, 227.2, 228, 229, 232 НК РФ в редакции Закона от 09.11.2020 № 368-ФЗ)
- Введена налоговая ставка 15% для налоговой базы свыше 5 млн. рублей (Федеральный закон от 23.11.2020 № 372-ФЗ)
- Новая форма Расчета 6-НДФЛ

Налоговая ставка по НДФЛ (основная)

- 13 % – если сумма налоговых баз за налоговый период составляет не более 5 млн. рублей
- 650 000 рублей и 15% суммы налоговых баз, превышающей 5 млн. рублей, если сумма налоговых баз за налоговый период составляет более 5 млн. рублей

(п.1 ст.224 НК РФ)

✓ **Налоговый агент учитывает только те доходы, источником которых он является**

✓ **В отношении доходов, полученных в 2021 или 2022 году, указанные ставки применяются к каждой налоговой базе отдельно**

(статья 2 Федерального закона от 23.11.2020 № 372-ФЗ)

✓ **Отдельно уплачивается:**

КБК 182 1 01 02010 01 0000 110 – сумма налога, относящаяся к части налоговой базы до 5 млн. рублей включительно;

КБК 182 1 01 02080 01 0000 110 – сумма налога, относящаяся к части налоговой базы, превышающей 5 млн. рублей.

Временный порядок признания резидентом РФ – в 2020 году

Признается налоговым резидентом РФ физическое лицо, фактически находящееся в РФ от 90 до 182 календарных дней включительно в течение периода с 1 января по 31 декабря 2020 г. – только налоговым органом на основании заявления налогоплательщика

(п.2.2 ст.207 НК РФ)

- Заявление должно быть представлено в налоговый орган в срок представления налоговой декларации по НДФЛ за 2020 г.
- В заявлении (примерная форма приведена в письме ФНС России [от 28.09.2020 № ВД-4-17/15732](#)) указываются:
 - фамилия, имя, отчество (при его наличии)
 - ИНН физического лица
 - количество дней, проведенных лицом на территории РФ в 2020.
- Возврат излишне удержанного НДФЛ, выявленного в связи с перерасчетом налога за налоговый период осуществляется налоговым органом на основании декларации 3-НДФЛ за 2020 год ([п. 1.1 ст. 231 НК РФ](#)).
- Возможность перерасчета налоговым агентом налоговых обязательств работника в связи с изменением его налогового статуса в соответствии с [п. 2.2 ст. 207 НК РФ](#) не предусмотрена (письмо ФНС России от 17.12.2020 № БС-4-11/20829@).

Налоговый статус гражданина страны – члена ЕАЭС

Доходы, полученные гражданином государства – члена ЕАЭС в связи с работой по найму в РФ, с первого дня облагаются в по налоговым ставкам, предусмотренным для таких доходов физических лиц – налоговых резидентов (лиц с постоянным местопребыванием) РФ, – 13%.

(см. статью 73 Договора ЕАЭС)

- ✓ Гражданин РФ в 2020 году не имеет статуса налогового резидента РФ (вернулся после нескольких лет работы за границей), то его заработная плата облагается по ставке 30%

По итогам налогового периода определяется окончательный налоговый статус физического лица в зависимости от времени его нахождения в РФ (Постановление Конституционного Суда РФ от 25.06.2015 № 16-П).

Порядок определения налогового статуса применяется в отношении физических лиц независимо от гражданства.

- Если по итогам налогового периода граждане государств – членов ЕАЭС не приобрели статус налоговых резидентов (находились в РФ менее 183 дней), суммы НДФЛ подлежат перерасчету налоговым агентом по ставке 30%.

(письма Минфина России
от 25.08.2020 № 03-0406/74275,
от 18.02.2020 № 03-04-07/11392)

Зачет / возврат НДФЛ

- НДФЛ платит физическое лицо из своих доходов
- Налоговый агент – посредник между ФЛ и налоговым органом:
 - определяет налоговую базу
 - исчисляет НДФЛ
 - удерживает при выплате денег физическому лицу
 - перечисляет в бюджет
- Если **налоговый агент удержал больше**, чем надо, то он должен:
 - исчислить НДФЛ за следующий месяц с учетом фактически удержанной суммы («зачет»);
 - вернуть излишне удержанный НДФЛ
- Если **налоговый агент удержал правильную сумму, а перечислил больше**, то допускается только возврат в соответствии со ст.78 НК РФ

«ЗАЧЕТ»

- Налог исчисляется нарастающим итогом с начала года (п.3 ст.226 НК РФ):

НДФЛиюнь = НДФЛ исч. за январь-июнь –
– НДФЛ удерж. за январь-май

Если за январь-май удержан лишний НДФЛ, то за июнь можно удержать меньше (зачесть переплату).

За июнь налоговый агент перечислит ВСЮ удержанную сумму НДФЛ.

- Если до конца налогового периода погасить переплату путем «зачета» невозможно, то налоговый агент обязан произвести возврат

**Пример. Работница вышла из отпуска по уходу за ребенком в июне.
Стандартный вычет – с начала года («зачет»)**

- Доход за январь–май = 0
- Доход за январь–июнь – 20 000 руб.
- Вычеты за 6 месяцев – 8400 руб.
- НДФЛ за 6 месяцев (= за июнь):
 $(20\,000 - 8400) \times 13\% = 1508$ руб.

В Расчете 6–НДФЛ данные показатели формируются нарастающим итогом

- Доход за январь–май = 0
- Доход за январь–июнь = 5 000 руб.
- Вычеты за 6 месяцев не больше суммы дохода – 5000 руб.
- НДФЛ = 0

- Доход за январь–июль = 25 000 руб.
- Вычеты за 7 месяцев = 9800 руб.
- НДФЛ за 7 месяцев (= за июль):
 $(25\,000 - 9800) \times 13\% = 1976$ руб.

Уведомление на имущественный вычет предоставлено в декабре: возврат НДФЛ, удержанного с начала года

Работник	Сумма дохода за 2020 год (нарастающий итог)	Сумма НДФЛ исчисленного за 2020 год (нарастающий итог)	Сумма удержанного НДФЛ		Сумма НДФЛ к возврату
			за 11 месяцев (январь-ноябрь)	за декабрь	
Андреев	1200 000.00 (100 000 * 12)	156 000	143 000	13 000	-
Бубликов	480 000.00 (40 000 * 12)	0 (вычет = 480 000)	57 200	0	57 200
Иванов	1020 000.00 (85 000 * 12)	132 600	121 550	11 050	-
Петров	360 000.00 (30 000 * 12)	46 800	42 900	3 900	-
ИТОГО	3060 000.00	335 400	364 650	27 950	57 200

Возврат излишне удержанного НДФЛ в Расчете 6-НДФЛ

(если в строке 032 – «0», то перечислить меньше, чем удержано нельзя!)

Расчет за 2020 год:

Раздел 1:

Строка 020	3060 000.00
Строка 030	480 000.00
Строка 040	335 400
Строка 070	392 600

Строка 090 **27 950**

Раздел 2:

Строка 100	30.12.2020
Строка 110	30.12.2020
Строка 120	31.12.2020
Строка 130	255 000.00
Строка 140	27 950

- **Перечислено 30.12.2020 – 0 руб.**

Расчет за 2021 год (условно – только январь):

Раздел 1 (за последние 3 месяца)

Срок перечисления (021)	Сумма налога (022)
11.02.2021	33 150
Дата возврата (031)	Сумма налога (032)
10.02.2021	29 250

Раздел 2 (нарастающим итогом с начала года)

110 (Сумма дохода, начисленная)	–	255 000.00
130 (Сумма вычетов)	–	0.00
140 (Сумма налога исчисленная)	–	33 150
160 (Сумма налога удержанная)	–	33 150
180 (Сумма налога, излишне удержанная)	–	0

190 (Сумма налога, подлежащая возврату) – 33 150

Расчет по форме 6-НДФЛ

2020 год

Раздел 1. Обобщенные показатели

- 010 – Ставка налога, %
- 020 – Сумма начисленного дохода
- 025 – *в том числе дивидендов*

- 030 – Сумма налоговых вычетов
- 040 – Сумма исчисленного налога
- 045 – *в том числе налог с дивидендов*
- 050 – Сумма фикс. авансового платежа
- 060 – Количество лиц, получивших доход
- 070 – Сумма удержанного налога
- 080 – Сумма налога, не удержанная
- 090 – Сумма налога, возвращенная

2021 год

Раздел 2. Расчет исчисленных, удержанных и перечисленных сумм налога

- Расчет сумм налога по ставке [100] процентов
- 110 – Сумма дохода, начисленная физическим лицам, в том числе:
 - 111 – *сумма дохода, начисленная в виде дивидендов*
 - 112 – *сумма дохода, начисленная по трудовым договорам*
 - 113 – *сумма дохода, начисленная по договорам ГПХ, предметом которых является выполнение работ*
- 120 – Количество физических лиц, получивших доход
- 130 – Сумма вычетов
- 140 – Сумма налога исчисленная
 - 141 – *в том числе налог с дивидендов*
- 150 – Сумма фиксированного авансового платежа
- 160 – Сумма налога удержанная
- 170 – Сумма налога, не удержанная налоговым агентом
- 180 – *Сумма налога, излишне удержанная*
- 190 – Сумма налога, возвращенная налоговым агентом

Расчет по форме 6-НДФЛ

2020 год

Раздел 2. Даты и суммы фактически полученных доходов и удержанного налога

100 – Дата фактического получения дохода

110 – Дата удержания налога

120 – Срок перечисления налога

130 – Сумма фактически полученного дохода

140 – Сумма удержанного налога

2021 год

Раздел 1. Данные об обязательствах налогового агента

020 – Сумма налога, удержанная за последние три месяца отчетного периода

В том числе:

Срок перечисления налога

021

Сумма налога
022

021

022

030 – Сумма налога, возвращенная в последние три месяца отчетного периода

В том числе:

Дата возврата

031

Сумма налога
032

032

Сроки перечисления удержанного НДФЛ (пункт 6 статьи 226 НК РФ)

- **Общая норма:**

– не позднее дня, следующего за днем выплаты дохода.

Другими словами: налоговый агент **не имеет права оставлять у себя удержанные суммы НДФЛ** дольше, чем до следующего дня. НДФЛ надо перечислить в бюджет как можно скорее. Задержка – пени и штраф.

- **Специальная норма:**

– не позднее последнего числа месяца, в котором произведены выплаты пособий по временной нетрудоспособности и оплата отпусков.

Другими словами: налоговый агент **вправе «накопить» удержанный в течение месяца НДФЛ и перечислить его одним общим платежом** – в последний день месяца **(это – льгота)**

Сроки перечисления удержанного НДФЛ (пункт 6 статьи 226 НК РФ)

10.02.2021 выплачена сумма /
НДФЛ удержан (сумма):

- Заработная плата за январь:

1000 000 / **130 000**

- Премия за IV квартал 2020 г.:

500 000 / **65 000**

- Пособие по нетрудоспособности:

20 000 / **2600**

- Отпускные:

70 000 / **9100**

10.02.2021 перечислено – **195 000**

28.02.2021 перечислено – 45 200:

- 11 700 – удержаны 10.02.2021
- 15 600 – удержаны 18.02.2021 (с отпускных)
- 17 900 – удержаны 24.02.2021 (с пособий)

В Расчете 6-НДФЛ:

Срок перечисления (021)	Сумма (022)
11.02.2021	195 000
28.02.2021	11 700
<i>28.02.2021</i>	15 600
<i>28.02.2021</i>	17 900

Сроки перечисления удержанного НДФЛ (пункт 6 статьи 226 НК РФ)

10.02.2021 выплачена сумма /
НДФЛ удержан (сумма):

- Заработная плата за январь:
1000 000 / 130 000
- Премия за IV квартал 2020 г.:
500 000 / 65 000
- Пособие по нетрудоспособности:
20 000 / 2600
- Отпускные:
70 000 / 9100

10.02.2021 перечислено – 206 700:

В Расчете 6-НДФЛ:

Срок перечисления (021)	Сумма (022)
-------------------------	-------------

11.02.2021	195 000
------------	---------

28.02.2021	11 700
------------	--------

ЗАЧЕМ? Это же не так.

11.02.2021	206 700
------------	---------

Это правда

Сроки перечисления удержанного НДФЛ (пункт 6 статьи 226 НК РФ)

31.01.2021 выплачены:

- Заработная плата в окончательный расчет:

100 000 / 13 000

- Отпускные:

70 000 / 9100

31.01.2021 перечислено – 22 100:

В Расчете 6-НДФЛ:

Срок перечисления (021)	Сумма (022)
-------------------------	-------------

31.01.2021	9 100
------------	-------

01.02.2021	13 000
------------	--------

Почему не одинаково?

01.02.2021	22 100
------------	--------

Это общее правило

Сроки перечисления удержанного НДФЛ (пункт 6 статьи 226 НК РФ)

31.03.2021 выплачены:

- Заработная плата в окончательный расчет:

100 000 / 13 000

- Отпускные:

70 000 / 9100

31.03.2021 перечислено – **22 100:**

В Расчете 6-НДФЛ за I квартал:

Срок перечисления (021)	Сумма (022)
-------------------------	-------------

31.03.2021	9 100
------------	-------

01.04.2021	13 000
------------	--------

Значение строки 020 = Σ строк 022

(письмо ФНС России от 01.04.2021 № БС-4-11/4351@)

Допустимо:

31.03.2021	
-------------------	--

	22 100
--	---------------

✓ Это правда

Новый социальный вычет (Федеральный закон от 05.04.2021 № 88-ФЗ)

Налоговый вычет в сумме расходов на оплату физкультурно-оздоровительных услуг. Условия:

- услуга включена в перечень, который утверждает правительство;
- оказывающие ее организация или ИП названы в специальном перечне Минспорта.

Максимальный размер с учетом других социальных вычетов – 120000 руб. в год.

- Вычет можно получить по расходам на занятие спортом как самим налогоплательщика, так и его несовершеннолетними детьми

Страховые взносы в 2021 году

Предельная величина базы для начисления страховых взносов:

- **Обязательное пенсионное страхование – 1 465 000 рублей**
- **Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством – 966 000 рублей**

(Постановление Правительства РФ от 26.11.2020 № 1935)

Об обложении страховыми взносами...

(письма Минфина России от 15.02.2021 № 03-15-06/10032,
от 14.12.2020 № 03-15-06/109203)

Не подлежат обложению страховыми взносами:

- суммы единовременной материальной помощи:
 - в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством (в том числе террористическими актами) в целях возмещения причиненного физическим лицам материального ущерба или вреда их здоровью
 - работнику в связи со смертью члена (членов) его семьи
 - работникам (родителям, усыновителям, опекунам) в течение первого года после рождения (усыновления (удочерения)) ребенка, но не более 50 000 рублей на каждого ребенка
- суммы материальной помощи, оказываемой работникам, **не превышающие 4000 рублей** за расчетный период (материальная помощь на обзаведение хозяйством работникам, принятым на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или окончания учебного заведения, работникам в возрасте до 35 лет при бракосочетании, на приобретение школьных принадлежностей одному из родителей детей-первоклассников, по другим причинам, не относящимся к чрезвычайным)
- выходные пособия при увольнении по соглашению сторон работников, достигших пенсионного возраста и добросовестно отработавших на предприятии не менее 10 лет

Подлежат обложению страховыми взносами социальные выплаты

- дотации на питание работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в многосменном режиме работы
- компенсации работникам за проезд к месту работы и обратно,
- единовременное вознаграждение при поступлении на работу работникам в возрасте до 35 лет
- разовая премия за участие в конкурсах профессионального мастерства,
- единовременное поощрение в связи с праздничными и юбилейными датами
- возмещение платы за детей в дошкольных учреждениях
- компенсация работникам стоимости путевок
- оплата питания донорам в дни сдачи крови
- доплаты работнику за время декретного отпуска его супруги
- ежемесячное дополнительное пособие по уходу за ребенком до 3 лет
- единовременная премия при выходе на пенсию

Любое перечисление денег работодателем работнику – выплата в рамках трудовых отношений

- Позиция Минфина России и ФНС России:

Возмещение расходов =
= **объект обложения**



✓ Можно оспорить, но **только в судебном порядке!**

Обязательные медицинские осмотры

Работники проходят медицинские осмотры в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н.

Прохождение обязательного предварительного (при устройстве на работу) и периодического (в течение трудовой деятельности) медицинского осмотра работника должно осуществляться по направлению работодателя в медицинскую организацию и за счет средств работодателя.

- **Если работодатель организует проведение обязательных медицинских осмотров своих работников, что в соответствии с положениями статьи 213 ТК РФ является обязанностью организации и не связано с выплатами работникам, то такие расходы организации не признаются объектом обложения страховыми взносами.**
- **Если организацией компенсируются работникам суммы их расходов по прохождению ими самостоятельно обязательных медицинских осмотров, такие суммы компенсации облагаются страховыми взносами, поскольку не установлены законодательством Российской Федерации, и в перечне, содержащемся в статье 422 НК РФ, не поименованы.**

(письмо ФНС России от 24.12.2019
№ БС-3-11/10931@)

Оплата работодателем тестов на COVID-19

Если работодатель организовал **проведение исследований работников** на предмет наличия у них коронавирусной инфекции (2019-nCoV) и иммунитета к ней в связи с выполнением требований действующего законодательства (например, для московских организаций – Указ Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ) в рамках обеспечения нормальных (безопасных) условий труда работников, которое **не связано с выплатами в пользу работников**, то оплата организацией стоимости данного исследования по договору с медицинским учреждением, допущенным к проведению такого исследования в соответствии с законодательством Российской Федерации, не признается объектом обложения страховыми взносами.

(письма Минфина России

от 30.10.2020 № 03-15-06/94216;

от 29.10.2020 № 03-04-06/94972;

от 21.10.2020 № 03-15-06/91555)

Если работодатель производит выплаты в пользу работников в виде компенсации их расходов по проведению исследований на предмет наличия у них новой коронавирусной инфекции и иммунитета к ней в соответствии с требованиями, установленными в регионе, то такие суммы могут быть отнесены к компенсационным выплатам, связанным с выполнением трудовых обязанностей (ст. 422 НК РФ).

Если возможность компенсации работодателем работникам расходов по прохождению указанных исследований в региональных правовых нормативных актах не предусмотрена, то поскольку такие выплаты не поименованы в перечне сумм, не подлежащих обложению страховыми взносами, установленном статьей 422 НК РФ, данные суммы компенсации будут облагаться страховыми взносами.

Обложение страховыми взносами стоимости путевок

Поскольку статья 422 НК РФ не содержит положений о включении в перечень сумм, не подлежащих обложению страховыми взносами, выплат работнику в виде оплаты стоимости путевок в оздоровительные учреждения, материальной помощи при выходе работника на пенсию, а также стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно работников, не проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, указанные выплаты облагаются страховыми взносами на основании подпункта 1 пункта 1 статьи 420 НК РФ как выплаты, произведенные в рамках трудовых отношений

(письма

Минфина России от 27.11.2019 № 03-15-06/91919, ФНС России от 02.06.2020 № БС-4-11/9100, от 28.11.2019 № ММВ-17-11/312 и др.)

- ✓ Если организация приобретает санаторно-курортные путевки и оплачивает проезд к месту санаторно-курортного лечения и обратно **непосредственно для членов семьи работников**, то данные выплаты на основании пункта 1 статьи 420 Кодекса не признаются объектом обложения страховыми взносами, поскольку такая оплата осуществляется за физических лиц, не состоящих в трудовых отношениях с организацией.

(Письмо Минфина России от 12.04.2018 № 03-15-06/24316)

Спасибо за внимание!