

www.elcode.ru



Заработная плата в 2022 году

Лектор: **ВОРОБЬЕВА Елена**
Вячеславовна



ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ И ЭНЕРГИЯ РАЗВИТИЯ



ДОВЕРИЯ
ПАРТНЕРСТВА
УСПЕХА!

14 сентября 2022 года

Регламент вебинара:

	10.00 – 11.30 I часть
	11.30 – 11.45 Перерыв
	11.45 – 13.00 II часть
	13.00 – 14.00 Перерыв
	14.00 – 15.30 III часть
	15.30 – 15.45 Перерыв
	15.45 – 17.00 IV часть

- Направляйте Ваши вопросы во вкладку «Вопросы и ответы»
- Вопросы принимаем до 16:00 (время московское)

Программа

1. Масштабные изменения с 2023 года

- **Объединение ПФР и ФСС в единый Фонд:**
 - расширение круга застрахованных лиц
 - единая предельная величина базы для исчисления взносов
 - единые тарифы страховых взносов: общие и пониженные
 - сроки уплаты взносов и представления РСВ
 - единая отчетность в Фонд: состав и сроки представления
 - страховые выплаты исполнителям по ГПХ

- **НДФЛ в свете перехода на единый налоговый платеж:**

- дата получения дохода в виде оплаты труда
- дата удержания налога и сроки перечисления
- может ли платить НДФЛ налоговый агент
- отчетность по НДФЛ
- ответственность налоговых агентов

2. Блиц-обзор новостей 2022 года

- **Особенности трудовых отношений в 2022 году:**

- специальные права, предоставленные Правительству РФ, в связи со специальными мерами в экономике. Постановление Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365

Программа

- параллельный трудовой договор

- Квотирование рабочих мест с 01.09.2022
- Переход на электронный документооборот в трудовых отношениях: что надо знать

3. Действия в период кризиса

- Неполная занятость
- Гибкое рабочее время
- Простой
- Отпуска без сохранения заработной платы
- Сокращение персонала

4. Приказы обязательные и факультативные. Какие приказы нужны бухгалтеру и почему

5. Система оплаты труда: определение, составные части (элементы) и их взаимозависимость

- МРОТ
- Постоянная часть заработной платы (выплаты постоянного характера)
- Переменная часть заработной платы
- Премирование:

- основные виды премий и их место в системе оплаты труда

- правила и ошибки оформления

- Индексация зарплаты

6. Средний заработок: общие правила и их адаптация к нестандартным ситуациям

7. Ответы на вопросы



ПФР + ФСС = Фонд пенсионного и социального страхования

- Единые правила определения застрахованных лиц по разным видам обязательного страхования
- Единая предельная величина базы для исчисления взносов
- Единые тарифы страховых взносов (без разделения по фондам): общие, пониженные, дополнительные
- Единая форма отчетности

(Федеральный закон от 14.04.2022 № 237-ФЗ)

Новые застрахованные лица

Обязательное пенсионное страхование (статья 7 Федерального закона от 15.12.2001 № 167)	Учащиеся, получающих выплаты за деятельность, осуществляемую в студенческом отряде по трудовым договорам или по гражданско-правовым договорам	Исключение (не застрахованы): иностранные граждане – ВКС, а также направленные для работы в представительство организации, созданной на территории государства – члена ВТО
Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (статья 2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-Ф)	Лица, работающие по договорам ГПХ , предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, по «авторским» договорам	
Обязательное медицинское страхование (часть 1.1 статьи 10, часть 1.1 статьи 16 Федерального закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ)	Иностранцы граждане и лица без гражданства, временно пребывающие и осуществляющие трудовую деятельность на территории РФ. ✓ Указанные лица приобретают права в рамках ОМС при уплате за них страхователями страховых взносов на ОМС в течение не менее трех лет	

Единая предельная величина базы для исчисления страховых взносов

С 2023 года устанавливается единая предельная величина базы для исчисления страховых взносов.

На 2023 год единая предельная величина базы определяется путем индексации предельной величины базы для исчисления страховых взносов на ОПС, установленной на 2022 год, с учетом роста средней заработной платы в РФ:

Предположение: $1565\ 000 \times 1,07 \Rightarrow 1675\ 000$ рублей

С 1 января 2024 года единая предельная величина базы для исчисления страховых взносов подлежит ежегодной индексации с учетом роста средней заработной платы в РФ

- С сумм выплат в пользу физического лица, превышающих установленную единую предельную величину базы, определяемую нарастающим итогом с начала расчетного периода, страховые взносы не взимаются, если иное не предусмотрено НК РФ
- Положение настоящего пункта не применяется при исчислении страховых взносов по дополнительным тарифам на ОПС, установленным статьями 428 и 429 НК РФ

(пункт 5.1 статьи 421 НК РФ)

Единый общий тариф страховых взносов (пункт 3 статьи 425 НК РФ)

	2023 год	2022 год Тарифы страховых взносов		
	Единый тариф	ОПС	ОСС	ОМС
Для плательщиков, не имеющих права на применение пониженных тарифов				
В пределах установленной единой величины базы для исчисления страховых взносов	30%	22%	2,9% (1,8%)	5,1%
Свыше установленной единой величины базы для исчисления страховых взносов	15,1%	10%	–	

Пониженные тарифы страховых взносов – 1 (пункт 2.4 статьи 427 НК РФ)

В отношении части выплат в пользу физического лица, определяемой по итогам каждого календарного месяца как превышение над величиной МРОТ, установленного федеральным законом на начало расчетного периода	2023 год	2022 год Пониженные тарифы	
	Единый пониженный тариф	ОПС	ОСС
Для субъектов МСП	15%	10%	0%
Для организаций, получивших статус участников проекта в соответствии с законом «Об инновационном центре "Сколково"» либо Законом «Об инновационных научно-технологических центрах...»		14%	0%

Пониженные тарифы страховых взносов – 2 (пункт 2.4 статьи 427 НК РФ)

	2023 год	2022 год Пониженные тарифы		
	Единый пониженный тариф	ОПС	ОСС	ОМС
Социально ориентированные НКО и благотворительные организации	7,6%	20%	0%	0%
Для организаций, получивших статус участника ОСЭЗ (Крым), резидента ТОСЭР, свободного порта Владивосток, ОЭЗ (Калининградская область), САР (Приморский край) зарегистрированных на Курильских островах;		6%	1,5%	0,1%
Для организаций, которые: - включены в реестр организаций, осуществляющих деятельность в сфере радиоэлектронной промышленности - осуществляют деятельность в области IT		6%	1,5%	0,1%
Для организаций, осуществляющих производство и реализацию анимационной аудиовизуальной продукции		8%	2% (1,8%)	4%

Сроки уплаты страховых взносов

- Сумма страховых взносов, исчисленная для уплаты за календарный месяц, подлежит уплате в срок не позднее 28-го числа следующего календарного месяца.

(пункт 3 статьи 431 НК РФ)

Если соответствующая дата выпадает на день, признаваемый законодательством или актом Президента РФ выходным, нерабочим праздничным и (или) нерабочим днем, окончание срока переносится на ближайший следующий за ним рабочий день

(пункт 7 статьи 6.1 НК РФ).

- Страхователь уплачивает страховые взносы ежемесячно в срок не позднее 15-го числа календарного месяца, следующего за календарным месяцем, за который начисляются страховые взносы, если иное не предусмотрено в соответствии с настоящим Федеральным законом. Если указанный срок уплаты приходится на день, признаваемый в соответствии с законодательством Российской Федерации выходным или нерабочим праздничным днем, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

(ч. 4 ст. 22 Федерального закона № 125-ФЗ)

Единая отчетность в Фонд пенсионного и социального страхования

Сведения	Сроки представления с 01.01.2023	До 2023 года
Периоды работы, в том числе включаемые в стаж для определения права на досрочную пенсию	<ul style="list-style-type: none"> • По окончании календарного года не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом • В течение трех календарных дней со дня поступления запроса Фонда либо обращения застрахованного лица, подавшего заявление на пенсию 	СЗВ-СТАЖ (ежегодная; до 1 марта)
Сведения о трудовой деятельности (перечислены в ч.2.1 ст.6 Закона)	<ul style="list-style-type: none"> • не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором издан приказ о переводе... • не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа о приеме на работу или увольнении 	СЗВ-ТД (– до 15 числа; – ее позднее следующего дня)
Дата заключения (прекращения) ДГПХ	Не позднее рабочего дня, следующего за днем заключения (прекращения) договора	СЗВ-М СЗВ-СТАЖ
Сведения о дополнительных взносах на накопительную пенсию	Не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом (кварталом)	ДСВ-3 (ежеквартально – до 20 числа)
Сведения о начисленных страховых взносах на ОСС НСиПЗ	Ежеквартально не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом	4-ФСС (ежеквартально – до 25 числа)

Отчетность по страховым взносам в ИФНС – 2023 год

- Расчет по страховым взносам – не позднее 25-го числа месяца, следующего за расчетным (отчетным) периодом (ежеквартально)

(пункт 7 статьи 431 НК РФ)

✓ РСВ за 2022 год – не позднее 25.02.2023

~~(2022 год: не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом)~~

- Персонифицированные сведения о физических лицах, включающие персональные данные физических лиц и сведения о суммах выплат и иных вознаграждений в их пользу за предшествующий календарный месяц, – не позднее 25-го числа каждого месяца, следующего за истекшим (ежемесячно).

Право исполнителей по ДГПХ на получение пособий в 2023 году

Застрахованные лица, работающие по договорам ГПХ (авторским договорам), имеют право на получение страхового обеспечения при условии, что в календарном году, предшествующем году наступления страхового случая (в 2022 году для 2023 года):

- Состояли в трудовых отношениях
- Страхователь (работодатель) начислял страховые взносы
- Сумма страховых взносов составляет в совокупном размере не менее стоимости страхового года ($\geq \text{МРОТ} \times \text{РК} \times 12 \times 2,9\%$)

Лица, работающие по договору ГПХ, в 2022 году не являются застрахованными лицами в рамках ОСС ВНиМ: страховые взносы с выплат в их пользу не начисляются.

=> право на получение страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в 2023 году у них не возникнет

НДФЛ в свете перехода на единый налоговый платеж

- Изменение даты получения дохода в виде оплаты труда
- Изменение срока перечисления (уплаты) НДФЛ
- Отмена запрета на уплату НДФЛ налоговым агентом
- Изменение сроков представления отчетности

(Федеральный закон от 14.07.2022 № 263-ФЗ)

Дата получения дохода в виде оплаты труда

Статья 223 НК РФ с 2023 года:

1. В целях настоящей главы, если иное не предусмотрено пунктами 2 - 5 настоящей статьи, дата фактического получения дохода определяется как день:

1) выплаты дохода, в том числе перечисления дохода на счета налогоплательщика в банках либо по его поручению на счета третьих лиц - при получении доходов в денежной форме; ...

~~2. При получении дохода в виде оплаты труда датой фактического получения налогоплательщиком такого дохода признается последний день месяца, за который ему был начислен доход за выполненные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором (контрактом).~~

- ✓ Особые правила, установленные пунктом 2 статьи 223 НК РФ, предполагали, что заработная плата выплачивается авансовым способом
- ✓ Порядок исчисления и удержания НДФЛ больше не зависит от способа выплаты зарплаты
- ✓ Способ выплаты зарплаты – авансовый или безавансовый определяет работодатель самостоятельно, так как ТК РФ эти вопросы не регулирует. Статья 136 ТК РФ устанавливает требования только к срокам выплаты

Срок перечисления НДФЛ – 2023 год

Статья 226 НК РФ с 2023 года

~~6. Налоговые агенты обязаны перечислять суммы исчисленного и удержанного налога не позднее дня, следующего за днем выплаты налогоплательщику дохода.~~

~~При выплате налогоплательщику доходов в виде пособий по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за больным ребенком) и в виде оплаты отпусков налоговые агенты обязаны перечислять суммы исчисленного и удержанного налога не позднее последнего числа месяца, в котором производились такие выплаты.~~

6. Налоговые агенты обязаны перечислять суммы исчисленного и удержанного налога за период с **23-го** числа предыдущего месяца по **22-е** число текущего месяца **не позднее 28-го** числа текущего месяца.

Перечисление налоговыми агентами сумм налога, исчисленного и удержанного за период с 1 января по 22 января, осуществляется не позднее 28 января, за период с 23 декабря по 31 декабря не позднее последнего рабочего дня календарного года.

Статья 58 НК РФ

1. Уплата (перечисление) налога в бюджетную систему Российской Федерации осуществляется в качестве единого налогового платежа.

9. ...

Уведомление об исчисленных суммах налогов, авансовых платежей по налогам, сборов, страховых взносов, представляется в налоговый орган по месту учета **не позднее 25-го** числа месяца, в котором установлен срок уплаты соответствующих налогов, авансовых платежей по налогам, сборов, страховых взносов, в электронной форме по телекоммуникационным каналам связи с применением усиленной квалифицированной электронной подписи **либо** через личный кабинет налогоплательщика. ...

Организации и индивидуальные предприниматели, исполняющие обязанности налогового агента по налогу на доходы физических лиц, в уведомлении об исчисленных суммах налогов, авансовых платежей по налогам, сборов, страховых взносов указывают в том числе информацию о суммах налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных ими за период с **23-го** числа месяца, предшествующего месяцу, в котором представлено указанное уведомление, по **22-е** число текущего месяца. В отношении сумм налогов на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговыми агентами за период с **23 декабря по 31 декабря**, уведомление об исчисленных суммах налогов, авансовых платежей по налогам, сборов, страховых взносов представляется не позднее последнего рабочего дня года.

Уплата НДФЛ за счет средств налогового агента – 2023 год

Статья 226 НК РФ с 2023 года

~~9. Уплата налога за счет средств налоговых агентов не допускается, за исключением случаев доначисления (взыскания) налога по итогам налоговой проверки в соответствии с настоящим Кодексом при неправомерном неудержании (неполном удержании) налога налоговым агентом. При заключении договоров и иных сделок запрещается включение в них налоговых оговорок, в соответствии с которыми выплачивающие доход налоговые агенты принимают на себя обязательства нести расходы, связанные с уплатой налога за физических лиц.~~

Пункт 2 статьи 123 НК РФ (дополнение)

Налоговый агент освобождается от ответственности, предусмотренной настоящей статьей, при одновременном выполнении следующих условий:

...

налоговым агентом самостоятельно перечислена в бюджетную систему Российской Федерации в качестве единого налогового платежа сумма налога, не перечисленная в установленный срок, до момента, когда ему стало известно об обнаружении налоговым органом факта несвоевременного перечисления суммы налога или о назначении выездной налоговой проверки по такому налогу за соответствующий налоговый период.

Сроки отчетности по НДФЛ – 2023 год

Пункт 2 статьи 230 НК РФ с 2023 года

2. Налоговые агенты представляют в налоговый орган по месту учета :

- **расчет сумм налога на доходы физических лиц**, исчисленных и удержанных налоговым агентом, за первый квартал, полугодие, девять месяцев - **не позднее последнего дня 25-го числа месяца, следующего за соответствующим периодом, за год - не позднее 25 февраля года, следующего за истекшим налоговым периодом.**

В расчете сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом, подлежат отражению за первый квартал удержанные суммы налога в период с 1 января по 22 марта включительно, за полугодие - удержанные суммы налога в период с 1 января по 22 июня включительно, за девять месяцев - удержанные суммы налога в период с 1 января по 22 сентября включительно;

- документ, содержащий сведения о доходах физических лиц истекшего налогового периода и суммах налога, исчисленных, удержанных и перечисленных в бюджетную систему Российской Федерации за этот налоговый период по каждому физическому лицу (за исключением случаев, при которых могут быть переданы сведения, составляющие государственную тайну), - не позднее **1 марта 25 февраля** года, следующего за истекшим налоговым периодом.

Проект приказа ФНС России

Изменения в расчете 6-НДФЛ, правилах его заполнения и формата представления в электронном виде:

- изменится раздел 1.

Не будут указываться сроки перечисления налога.

Сроки являются едиными (в зависимости от отчетного периода). Они будут указаны в порядке заполнения расчета (приложение 3)

- в раздел 2 добавлена строка 161 – сумма налога, подлежащая перечислению за последние 3 месяца отчетного периода (приложение 2)

✓ Изменения связаны и учитывают переход на уплату ЕНП с 2023 года

Проект: Изменения в Налоговом кодексе

Освобождены от обложения НДФЛ (п.1 ст.217 НК РФ)

Освобождены от обложения страховыми взносами (подп.2 п.1 ст.422 НК РФ):

Суммы возмещения расходов дистанционных работников, связанных с использованием для выполнения трудовой функции принадлежащих им или арендованных ими оборудования, ..., в сумме документально подтвержденных расходов либо в их общей сумме, определяемой коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, но **не более 35 рублей за каждый день выполнения трудовой функции дистанционно.**

При выплате работодателями в соответствии с законодательством Российской Федерации **суточных** или полевого довольствия **работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер**, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, а также **надбавки за вахтовый метод работы взамен суточных** ..., такие доходы не подлежат налогообложению в размере **не более 700 рублей за каждый день выполнения указанной работы (нахождения в пути)**

- **Стандартный налоговый вычет** производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет. **Налоговый вычет производится на каждого ребенка или подопечного, признанных судом недееспособными, вне зависимости от их возраста**
- **Социальные налоговые вычеты**, предусмотренные подпунктами 2, 3 (за исключением социального налогового вычета в размере стоимости лекарственных препаратов, предусмотренного подпунктом 3 пункта 1 настоящей статьи), 4 и 7 пункта 1 настоящей статьи, могут быть предоставлены налогоплательщику в порядке, установленном статьей 221.1 настоящего Кодекса, **при наличии в налоговом органе сведений о фактических расходах налогоплательщика на оказанные услуги, содержащихся в документах, представленных организациями и индивидуальными предпринимателями**, осуществляющими образовательную (медицинскую) деятельность, страховыми организациями, негосударственными пенсионными фондами и физкультурно-спортивными организациями, индивидуальными предпринимателями, осуществляющими деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности

Блиц-обзор новостей

С 23.08.2022 уточнены правила предоставления субсидии на заработную плату (Постановление Правительства РФ от 19.08.2022 № 1461)

С 01.09.2022 вступили в силу:

- Новые правила обучения и проверки знаний по охране труда (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464)
- Новые правила расследования несчастных случаев на производстве (Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н)
- Особенности трудовых отношений при введении специальных мер в экономике (Постановление Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365)
- Требования по квотированию трудоустройства инвалидов (Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 № 366)
- Требования к электронному документообороту в трудовых отношениях (Постановление Правительства от 01.07.2022 № 1192)

Особенности правового регулирования трудовых отношений в организациях оборонно-промышленного комплекса

Документ действует:
(Постановление Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365)

- в отношении отдельных организаций оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделений и на отдельных производственных объектах, участвующих в исполнении государственных контрактов по реализации государственного оборонного заказа
 - в отношении работников, непосредственно выполняющих работы, связанные с исполнением государственных контрактов
 - в период введения Правительством РФ специальных мер в сфере экономики
- ✓ Сохраняются все предусмотренные ТК РФ гарантии (запреты и ограничения) для инвалидов, работников с семейными обязанностями
- Привлечение к сверхурочной работе (без согласия работника) с ограничением ежедневной работы – не более 4 часов, без ограничения общего числа сверхурочных часов за год (> 120 часов). **Оплата каждого сверхурочного часа в двойном размере;**
 - Установление продолжительности еженедельного непрерывного отдыха не менее 24 часов (менее 42 часов)
 - Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (без согласия работника) с оплатой не менее чем в двойном размере. При этом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца
 - Доведение графиков сменности до сведения работника не позднее чем за 3 дня до введения их в действие

Особенности правового регулирования трудовых отношений (Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 № 511)

По направлению Центра занятости населения работника можно временно перевести на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности (при наличии письменного согласия).

- ✓ На период временного перевода действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, но течение срока действия этого договора не прерывается.
- ✓ При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме.

- ✓ На основании поступивших от работодателя сведений о приостановке производства (работы) Центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение о временном переводе его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий, и извещает работодателя о направлении указанного предложения.
- ✓ Сведения о приостановлении трудового договора в форму СЗВ-ТД не включаются и не представляются в ПФР работодателем, с которым действие первоначального договора приостановлено.
- ✓ Сведения о срочном трудовом договоре с работником представляет «временный» работодатель

(Письмо Минтруда России от 25.04.2022 N 14-6/ООГ-2712)

Субсидия ФСС в целях стимулирования занятости (Постановление Правительства РФ от 13.03.2022 № 362 (редакция от 19.08.2022))

Цель субсидии - частичная компенсация затрат работодателя на выплату заработной платы трудоустроенным лицам из числа:

- безработных граждан, уволенным в связи с ликвидацией работодателя или сокращением
- работников, находящихся под риском увольнения (введен режим неполного рабочего времени, простой, временная приостановка работ, предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, проводятся мероприятия по высвобождению)
- являются гражданами Украины, ДНР, ЛНР, прибывшими на территорию РФ в экстренном массовом порядке, получившими удостоверение беженца или свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ
- относятся к категории молодежи в возрасте до 30 лет – с [23.08.2022](#) никакие дополнительные условия не требуются

Как получить субсидию:

- Направить заявление с приложением перечня свободных рабочих мест и вакантных должностей (через личный кабинет на платформе «Работа в России»)
- Соответствовать требованиям, установленным в п.5 Постановления № 362 (не иметь задолженности по налогам, пеням, штрафам более 10 000 руб.; не иметь задолженности по возврату субсидий, полученных ранее; не находиться в процессе реорганизации или ликвидации, не иметь задолженности по выплате зарплаты...)
- Быть готовым предоставить работу на условиях полного рабочего дня и выплачивать зарплату не менее МРОТ
- Направить в ФСС заявление – не ранее чем через месяц после даты трудоустройства гражданина, но не позднее 15 декабря

Размер субсидии = (МРОТ x РК + страховые взносы) x Ктруд

Выплаты производятся по истечении:

- первого месяца работы
- третьего месяца работы
- шестого месяца работы

Общие правила квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов

- Численность работников **> 100 человек**
=> **выполнение квоты** (от 2 до 4%) для приема на работу инвалидов **обязательно**
- Численность работников **от 35 до 100 человек** включительно
=> **квота** (не более 3%) **может быть установлена** законодательством субъекта РФ
- Численность работников **< 35 человек**
=> **квота не установлена**

(ст. 13.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1
«О занятости населения в РФ»)

- Численность работников для целей исчисления квоты - среднесписочная численность работников без учета работников филиалов и представительств, расположенных в других субъектах РФ
- Филиалам и представительствам работодателя устанавливается квота в соответствии с законодательством субъектов РФ, на территориях которых они расположены
- В среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям по результатам специальной оценки условий труда

Общие правила квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

- информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов
- информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой

(п. 3 ст. 25 Закона о занятости населения)

- ✓ **Правила представления работодателем сведений** утверждены Постановлением Правительства РФ от 30.12.2021 № 2576
- ✓ За неисполнение обязанности по квотированию рабочих мест несет ответственность должностное лицо: штраф в размере от 5 000 до 10 000 рублей (ст. 5.42 КоАП РФ)

- ✓ **Правила выполнения работодателем квоты для приема инвалидов** утверждены Постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 N 366 (вступило в силу 01.09.2022)
 - Квота рассчитывается ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года
 - Квота подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц
 - Квота считается выполненной работодателем в случаях:
 - а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;
 - б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией (ИП), заключившей с иной организацией (ИП) соглашение о трудоустройстве инвалидов.
 - инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет выполнения квоты, установленной организации, принявшей инвалида по соглашению (каждый человек учитывается только в одной квоте)

Электронный документооборот в трудовых отношениях

- Электронный документооборот в сфере трудовых отношений (далее – КЭДО) – создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе

! Составляются (дублируются) на бумажном носителе:

- трудовые книжки
- сведения о трудовой деятельности работников, формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде
- акты о несчастном случае на производстве
- приказы об увольнении работника,
- документы, подтверждающие прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемые работником

КЭДО может осуществляться работодателем посредством следующих информационных систем:

- Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»
 - информационной системы работодателя (ИС)
- ✓ Правила взаимодействия информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений, и федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» утверждены Постановлением Правительства РФ от 01.07.2022 № 1192 (вступило в силу 01.09.2022)

Электронный документооборот в трудовых отношениях

✓ **Работодатель вправе (но не обязан) принять решение о введении КЭДО**

✓ КЭДО вводится на основании ЛНА, который содержит:

- сведения об ИС для КЭДО
- порядок доступа к ИС работодателя (при необходимости)
- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется КЭДО
- срок уведомления работников о переходе на КЭДО
- дата введения КЭДО

✓ Порядок осуществления КЭДО устанавливает:

- сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления
- порядок проведения инструктажа работников по вопросам применения КЭДО
- исключительные случаи, при которых допускается оформление электронных документов на бумажном носителе
- процедуры взаимодействия работодателя с представительным органом работников и (или) выборным органом первичной профсоюзной организации и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).

Электронный документооборот в трудовых отношениях

- ✓ Работодатель уведомляет каждого работника о переходе на КЭДО и праве работника дать согласие на участие
- ✓ Требуется письменное согласие работника. Отсутствие письменного согласия = отказ
- ✓ Отказавшийся от перехода на КЭДО работник вправе передумать. Работник, давший согласие, отказаться в дальнейшем не может
- ✓ Работодатель обязан проинформировать об осуществлении КЭДО лицо, принимаемое на работу.
 - Лица, имеющие по состоянию на 31.12.2021 трудовой стаж, вправе дать согласие на КЭДО (или отказаться)
 - Согласие лиц, у которых на 31.12.2021 отсутствует трудовой стаж, не требуется
- ✓ Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на КЭДО либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника
- ✓ Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам, которые не дали согласия на КЭДО, документы, связанные с их работой у данного работодателя, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом

Формы федерального статистического наблюдения (Приказ Росстата от 29.07.2023 № 532)

Годовые отчеты за 2022 год:

- **№ 1-Т** "Сведения о численности и заработной плате работников"
- **№ 1-Т (условия труда)** "Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда"
- **№ 1-Т(ГС)** "Сведения о численности и фонде заработной платы, дополнительном профессиональном образовании, кадровом составе государственных гражданских служащих"
- **№ 1-Т(МС)** "Сведения о численности и фонде заработной платы, дополнительном профессиональном образовании, кадровом составе муниципальных служащих"
- **№ П-4(НЗ)** "Сведения о неполной занятости и движении работников"

Месячные – с отчета за январь 2023 года:

- **№ П-4** "Сведения о численности и заработной плате работников"
- **№ 1-ПР** "Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов"

Месячные – с отчета на 1 февраля 2023 года:

- **№ 3-Ф** "Сведения о просроченной задолженности по заработной плате" (приложение N 15).

Например:

- в форме № П-4 средняя численность работников будет указываться с двумя десятичными знаками после запятой

(в 2022 г. – указывается с одним десятичным знаком)

- в форме № 3-Ф добавлено контрольное соотношение:

значение строки 02 (заработная плата за последний месяц, за который производились начисления) **> 0**

Действия в период кризиса

- Неполная занятость
- Простой
- Отпуска без сохранения заработной платы
- Сокращение персонала

Неполное рабочее время

- В случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, **другие причины**) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, **работодатель** в целях сохранения рабочих мест **имеет право** с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, **вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.**

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, **то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ.** При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

(статья 74 ТК РФ)

- О введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели работодатель обязан сообщить в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения по форме, утвержденной Приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24 (Приложение № 2)
(пункт 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»)
- ✓ Необходимо уведомить работников о введении режима неполного рабочего времени за 2 месяца.
В уведомлении целесообразно указать, что несогласный с новым режимом работник будет уволен в связи с сокращением численности или штата работников организации – это будет приравнено к уведомлению о сокращении за два месяца (ст.180 ТК РФ)
- ✓ Изменение режима работы – это изменение условий трудового договора. Необходимо заключение с работниками дополнительных соглашений
- ✓ Приказ об установлении режима неполного рабочего времени не является обязательным – вся необходимая информация содержится в дополнительных соглашениях к трудовым договорам.

Особенности неполного рабочего времени

- ✓ Заработная плата начисляется пропорционально фактически отработанному времени и может быть меньше МРОТ: *применяется норма рабочего времени, установленная Производственным календарем для нормальной (сокращенной – ст.92 ТК РФ) рабочей недели*
- ✓ Изменяется количество рабочих часов, которые должен отработать работник (N)
- ✓ Часы, отработанные за пределами установленной продолжительности рабочего времени, – сверхурочные, требующие повышенной оплаты

Порядок исчисления нормы рабочего времени (N) на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н:

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

- ПРнед – продолжительность рабочей недели (неполная – 24 ч., например)
- ПРдн – продолжительность рабочего дня (ПРдн = ПРнед : 5 = 24 : 5 = 4,8)
- Краб – количество рабочих дней по 5-дневной рабочей недели (выходные: суббота и воскресенье):
 $\text{Краб} = \text{Ккаленд} - \text{Квыходных} - \text{Кпраздников}$
- Кпрпр – количество предпраздничных дней

$$N (\text{с мая по октябрь}) = 4,8 \text{ ч.} \times 126 - 1 \text{ ч.} \times 0 = 604,8 \text{ ч.}$$

Причина простоя

- Простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера
(ст. 72.2 ТК РФ)
- ✓ Простой может краткосрочным, длительным, однако он не может быть постоянным (объявленным на неопределенный срок). Срок простоя может быть продлен.
- ✓ Простой не является изменением режима оплаты труда. При простое оплачивается время приостановки работы – гарантия.
- ✓ Размер оплаты простоя может быть меньше МРОТ (= 2/3 МРОТ)

Вопрос: Можно ли выплачивать работникам 2/3 от оклада или ставки, а не от среднего заработка в случае простоя предприятия, если предприятие может работать, но в условиях кризиса на сегодняшний день у предприятия из-за нарушения логистики отсутствуют покупатели произведенной продукции?

Ответ: Трудовой кодекс РФ гарантирует работнику оплату даже в период, когда компании взяли временную паузу для перестройки технологических цепочек или решения вопросов логистики.

Если речь идет об объективных обстоятельствах – проблемы с поставкой товаров, отсутствие комплектующих, то в период простоя работник получает две трети оклада.

Если простой объявлен по воле работодателя, то работодатель обязан выплачивать не менее двух третей средней заработной платы.

Простой: не простые вопросы

Вопрос: Какое максимальное время может длиться простой по вине работодателя? 12 месяцев? 15 месяцев?

Ответ: Нормами действующего законодательства не установлена максимальная длительность простоя, при превышении которой объявлять его запрещается.

(«Онлайнинспекция.РФ», 29.07.2021)

Вопрос: Допустимо ли ознакомление работника с приказом об объявлении простоя по вине работодателя путем сообщения в мессенджере Ватсап/Телеграм? Ознакомить с приказом под подпись не представляется возможным.

Ответ: Нормами действующего законодательства не предусмотрено ознакомление работника с приказом об объявлении простоя с помощью мессенджеров.

(«Онлайнинспекция.РФ», 09.02.2022)

Вопрос: Нахожусь сейчас в простое по вине работодателя и присутствую на рабочем месте. Может ли работодатель требовать от меня исполнения трудовых обязанностей в период такого простоя?

Ответ: Работник обязан присутствовать на рабочем месте во время простоя все рабочее время, если возможность полного или частичного отсутствия работника во время простоя не установлена соответствующими локальными нормативными актами организации (приказом о простое).

Время простоя не является временем отдыха, а является рабочим временем, в течение которого работник обязан находиться на рабочем месте и исполнять те свои должностные обязанности, которые не связаны с причиной простоя.

Работник не должен выполнять в период простоя должностные обязанности, которые не предусмотрены трудовым договором, если он не был переведен с его согласия на другую работу.

(«Онлайнинспекция.РФ», 15.07.2021)

Отпуск без сохранения заработной платы

Вопрос: Может ли работодатель по своей инициативе отправить работника в отпуск без сохранения заработной платы?

Ответ: Трудовое законодательство не предусматривает предоставление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателя.

Если работник не по своей вине не может выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, работодатель обязан оплатить ему это время как время простоя.

(«Онлайнинспекция.РФ», 13.05.2022)

Вопрос: Работник уведомлен об увольнении по сокращению штата (дата увольнения – 18.04.2022). 01.04.2022 Работник подал заявление о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы с 15.04.2022 по 31.05.2022, сообщив о наличии у него третьей группы инвалидности (справка имеется).

- 1) Обязан ли работодатель предоставить данный отпуск на весь указанный срок или только по 18.04.2022 (по дату увольнения)?
- 2) Какой датой правильно будет уволить сотрудника?

Ответ: 1) Да, обязан.

2) Уволить сотрудника в описанной вами ситуации работодатель будет вправе только по окончании отпуска без сохранения заработной платы.

(«Онлайнинспекция.РФ», 04.04.2022)

Нельзя отказать в досрочном выходе из отпуска без сохранения заработной платы

Работнику по его заявлению был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы с 11 по 27 сентября 2019 года.

19 сентября работник написал заявление о прекращении отпуска без сохранения заработной платы досрочно и о выходе на работу с 20 сентября.

Работник кадровой службы подтвердил, что истец обращался с заявлением о досрочном выходе из отпуска без сохранения заработной платы. Но заявление не было удовлетворено, поскольку необходимости в отзыве работника из отпуска не было.

В период с 20 по 25 сентября работник являлся нетрудоспособным (представлен лист нетрудоспособности).

26 сентября работник написал заявление о предоставлении ему с 30 сентября ежегодного дополнительного отпуска за 2018-2019 г.г. на 3 календарных дня либо на количество дней согласно отработанному времени года.

На основании соглашения от 10.09.2019 приказом от 30.09.2019 трудовой договор с работником расторгнут 30 сентября 2019 г. на основании п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ (соглашение сторон).

Работник обратился в суд с иском к работодателю о понуждении к внесению изменений в соглашение о расторжении трудового договора, взыскании неполученной заработной платы, компенсации морального вреда.

Суды пришли к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований о понуждении к внесению изменений в соглашение о расторжении трудового договора. Вместе с тем, суд счел правомерным взыскание неполученной заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда. С работодателя взыскан средний заработок работника за период 26 и 27 сентября 2019 г. В расчет неполученной заработной платы не включается период нетрудоспособности - с 20 по 25 сентября 2019 г.

(Определение 1-го КСОЮ от 12.04.2022 N 88-10087/2022)

- ✓ 10.09.2019 заключено соглашение о расторжении трудового договора 30.09.2019
- ✓ На период с 11.09.2019 по 27.09.2019 оформлен отпуск без сохранения заработной платы
- ✓ С 20.09.2019 по 25.09.2019 работник был временно нетрудоспособен.
- ✓ Работник хотел, чтобы:
 - ему начислили пособие по нетрудоспособности (для этого надо был прервать отпуск без сохранения заработной платы)
 - увольнение было отменено (отложено) и с 30.09.2019 ему был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск

Гибкое рабочее время – способ избавления от сверхурочных и работы в выходной день

- При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

(статья 102 ТК РФ)

- ✓ Конкретные параметры режима работы устанавливаются ЛНА
- ✓ Режим гибкого рабочего времени предполагает суммированный учет
- ✓ Предполагается, что работник может (должен) отработать полную норму рабочего времени за учетный период
- ✓ Работнику предоставлено право самостоятельно распределять свою загрузку в течение рабочего дня (рабочей недели)

Учетный период – календарный месяц

- Режим работы – 5 дней в неделю (с понедельника по пятницу)
 - Начало рабочего дня – с 8.00 до 11.00
 - Окончание рабочего дня – с 16.00 до 20.00
 - Перерыв на обед – с 12.30 до 13.30
 - Подсчет фактически отработанного времени производится на последний рабочий день месяца.
 - За месяц, в котором работник отработал полную норму рабочего времени, ему начисляется оклад.
 - Часы переработки по инициативе работника (в отсутствие приказа о привлечении к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени) не признаются сверхурочными и не оплачиваются
 - Часы недоработки по вине работника не оплачиваются: окладная часть заработной платы начисляется пропорционально фактически отработанному времени
- Режим работы – от 4 до 6 дней в неделю.
 - Фиксированное рабочее время: понедельник, вторник, четверг – с 10.00 до 16.00
(фиксированное рабочее время может устанавливаться трудовым договором – разное для разных работников)
 - Гибкое рабочее время:
 - начало рабочего дня – с 8.30 до 10.00
 - окончание рабочего дня – с 16.00 до 21.00
 - перерыв на обед – не менее 1 часа, если продолжительность рабочего дня более 4 часов
 - Если работник выходит на работу в субботу, то между окончанием рабочего дня и началом следующего рабочего дня должно быть не менее 42 часов
 - За месяц, в котором работник отработал полную норму рабочего времени, ему начисляется оклад.
 - Часы переработки по инициативе работника (в отсутствие приказа о привлечении к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени) не признаются сверхурочными и не оплачиваются
 - Часы недоработки по вине работника не оплачиваются: окладная часть заработной платы начисляется пропорционально фактически отработанному времени

Режим рабочего времени – условие ЛНА или трудового договора

- Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором (статья 100 ТК РФ)
- Обязательными для включения в трудовой договор являются:
 - ...
 - режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя)
(статья 57 ТК РФ)
- В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника
(статья 74 ТК РФ)

- ✓ **Является ли обязательным внесение изменений в трудовой договор?**
 - Да, если в трудовом договоре прописан иной режим работы
 - Нет, если в трудовом договоре указана только продолжительность рабочего времени, а режим работы установлен правилами внутреннего трудового распорядка
- ✓ **Является ли введение гибкого рабочего времени изменением режима работы?**
 - Да, если изначально было предусмотрено, что работник работает 5 дней в неделю – с понедельника по пятницу, а по новым правилам ему будет установлен фиксированный рабочий день в субботу
 - Нет, поскольку работник планирует рабочее время по своему усмотрению и гибкий режим позволяет ему сохранить прежний график: с понедельника по пятницу с 9.00 до 18.00
- ✓ **Подписать соглашения к трудовым договорам о введении гибкого рабочего времени можно без соблюдения срока предупреждения, если работники согласны**

Сколько стоит увольнение работника (расчеты при расторжении трудового договора)

- Гарантии увольняемым работникам: выходные пособия и другие выплаты
- Компенсация за неиспользованный отпуск
- Удержание излишне полученных отпускных при увольнении работника
- Сроки расчета с работником при увольнении

Гарантии при расторжении трудового договора

Выходное пособие = двухнедельный средний заработок (статья 178 ТК РФ)
<ul style="list-style-type: none"> Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ) Призыв работника на военную (или альтернативную гражданскую) службу (п.1 ч.1 ст.83 ТК РФ) Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст.83 ТК РФ) Отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (п.9 ч.1 ст.77 ТК РФ) Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п.5 ч.1 ст.83 ТК) Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ)
Компенсация ≥ трехмесячный средний заработок (статьи 181, 279 ТК РФ)
Смена собственника имущества организации (расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером) (п.4 ч.1 ст.81 ТК РФ)
Досрочное прекращение договора с руководителем по решению уполномоченного органа компании (либо собственника) (п.2 ч.1 ст.278 ТК РФ)

<ul style="list-style-type: none"> Ликвидация организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) Сокращение численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) 	
1. Выходное пособие = средний месячный заработок	
2. Средний месячный заработок за второй месяц после увольнения (за период трудоустройства)	<p><i>Работодатель взамен среднего заработка за период трудоустройства вправе выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного (пятикратного – для «северян») среднего месячного заработка.</i></p> <p><i>Все выплаты должны быть произведены до ликвидации</i></p> <p>(статьи 178, 318 ТК РФ)</p>
3. Средний месячный заработок за третий месяц после увольнения – в исключительных случаях	
3.1. Средний заработок за четвертый, пятый, шестой месяц – для «северян»	
<p>При расторжении договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения (2 месяца до увольнения) работнику выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка за время, оставшееся до истечения срока предупреждения (ст.180 ТК РФ)</p>	

Увольнение «по сокращению»

- О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

(статья 180 ТК РФ)

«Жесткий» вариант

- ✓ «Согласие работника» ≠ заявление работника => инициатива досрочного расторжения трудового договора должна исходить от работодателя, а не от работника
- ✓ Если работник подал заявление о досрочном увольнении, то это расторжение трудового договора по инициативе работника – никакие компенсации ему не положены
- ✓ Если работник не согласен на досрочное увольнение, а работы для него уже нет, то можно оформить простой по вине работодателя с выплатой 2/3 среднего заработка (ст. 157 ТК РФ)

Средний месячный заработок при увольнении

- Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате (п.9 Положения о СЗ)
- ❖ Всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата, независимо от даты увольнения (наличия или отсутствия в первом месяце после увольнения нерабочих праздничных дней) на равных условиях должна обеспечиваться государственная гарантия: выходное пособие не должно быть меньше заработной платы, которую работник получал за месяц в период трудовой деятельности

(Постановление Конституционного Суда РФ от 13.11.2019 № 34-П)

- Количество рабочих дней (**Краб**) – разность между количеством календарных дней (**Ккал**) и количеством выходных ($\sum \text{вых}$) и нерабочих праздничных дней ($\sum \text{праздн}$) – для целей исчисления нормы рабочего времени:

$$\text{Краб} = \text{Ккал} - \sum \text{вых} - \sum \text{праздн}$$

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

- Количество рабочих дней для целей исчисления выходного пособия (среднего заработка, сохраняемого на период трудоустройства):

$$\text{Краб} = \text{Ккал} - \sum \text{вых} = \text{Ккал} - \sum \text{сб} - \sum \text{вск}$$

или

$$\text{Краб} = 247 : 12 = 20,58$$

(среднемесячное число)

Реализация право на отпуск при увольнении

- При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
- По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
- При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

(статья 127 ТК РФ)

Вопрос: Имею ли я право взять отпуск за неотгулянные дни при увольнении по сокращению, то есть в последний рабочий день взять отпуск (25 неотгулянных дней) с последующим увольнением? Работодатель не предоставляет такое право, говорит, что это не распространяется на сокращение. Правомерно ли поступает работодатель?

Ответ: Если вы имеете в виду предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением, то предоставление такого отпуска является правом, а не обязанностью работодателя.

(«Онлайнинспекция.РФ», 28.03.2022)

- ✓ При увольнении по сокращению возникает неопределенность с выплатами на период трудоустройства

Отпуск с последующим увольнением

Вопрос: Имеет ли работник право оформить ежегодный отпуск с 02.03.2021 вместо компенсации, если срок трудового договора истекает 02.03.2021 (включительно)?

Ответ: Да, имеет, но при условии, что работодатель не будет против этого. **Предоставление отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью работодателя.**

(«Онлайнинспекция.РФ», 06.02.2021)

Вопрос: Работнику предоставлен отпуск с последующим увольнением, но во время отпуска работник ушел на больничный. Продлевается ли отпуск на время больничного и изменится ли дата увольнения?

Ответ: При предоставлении неиспользованного отпуска с последующим увольнением последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска. Поэтому все расчеты в связи с увольнением, выдача трудовой книжки и иных документов производятся до ухода работника в отпуск, т.к. по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами.

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил **отпуск на число дней болезни не продлевается**, поскольку трудовые отношения прекращены.

Таким образом, оплата отпуска не изменяется и оплачивается больничный.

(«Онлайнинспекция.РФ», 21.10.2021)

Вопрос: Написала заявление на отпуск с последующим увольнением с 03.12.2020 на 29 календарных дней. Когда мне должны выплатить расчет и выдать трудовую книжку – в последний мой рабочий день или в последний день отпуска?

Ответ: При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением **днем увольнения считается последний день отпуска**. Однако **все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск**. Так же следует поступить с трудовой книжкой и другими документами, связанными с работой, которые работодатель обязан предоставить работнику, – их нужно выдать работнику в последний день работы.

(«Онлайнинспекция.РФ», 10.12.2020)

Вопрос: Работник уходит в отпуск с последующим увольнением. Сколько дней отпуска должно быть оплачено? Если стаж включает период с 09.11.2018 по 31.08.2019, то отпуск – 53,33 календарных дня. Если стаж рассчитывается до начала отпуска: с 09.11.2018 по 28.06.2019, то отпуск – 42,66 календарных дня.

Ответ: По нашему мнению, **отпуск с последующим увольнением не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск**. Фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска.

(«Онлайнинспекция.РФ», 05.17.2019)

Расчет дней неиспользованного отпуска

- ❖ Число дней неиспользованного отпуска представляет собой разницу между количеством дней отпуска, на которые работник получил право к моменту увольнения, и количеством дней отпуска, использованных работником.

При исчислении сроков работы, дающих право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Если сотрудник отработал в организации 10 месяцев и 20 дней, то с учетом округления до полного месяца его стаж, дающий право на компенсацию за отпуск при увольнении, – 11 месяцев. Следовательно, ему полагается полная компенсация неиспользованного отпуска.

(письмо Минтруда России от 28.10.2016 № 14-1/В-1074)

Вопрос: Сотрудник работал с 16 декабря 2021 года по 15 марта 2022 года. Установленная продолжительность отпуска – 36 календарных дней (28 – основной и 8 – дополнительный). Сколько дней компенсации положено при увольнении? Нужно ли округлять декабрь 2021-го и март 2022-го до полного месяца?

Ответ: В описанной вами ситуации работнику полагается выплата компенсации за 9 календарных дней неиспользованного оплачиваемого отпуска. Правило об округлении применяется в отношении рабочего года, а не календарного, то есть стаж работника, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, начинает исчисляться с момента его трудоустройства, а не с начала какого-либо месяца.

(«Онлайнинспекция.РФ», 16.03.2022)

✓ С 16.12.2021 по 15.03.2022 – 3 месяца

Количество дней неиспользованного отпуска:

(28 дн. + 8 дн.) : 12 x 3 = 9 дней

Право на отпуск – пропорционально периоду работы

Отпуска «не сгорают»

Вопрос: Работник переводился с одной должности на другую. Он увольняется. Компенсацию за отпуск ему необходимо произвести пропорционально отработанному времени по каждой должности (отпуск разный по количеству) или по должности, с которой работник увольняется?

Ответ: Компенсацию за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска в описанной вами ситуации следует рассчитывать пропорционально отработанному времени по каждой должности.

Вопрос: Работник был принят в январе 2022 г., отработал на должности 1 месяц и перевелся на другую должность (тоже отработал 1 месяц). По первой должности отпуск был 30 суток, по второй 28 календарных дней. Работник написал заявление об увольнении. Компенсацию необходимо рассчитать пропорционально за месяц работы исходя из 30 суток и за месяц работы исходя из 28 дней или работник должен получить компенсацию исходя из 28 дней за 2 месяца?

Ответ: Компенсация за неиспользованный отпуск, по нашему мнению, выплачивается пропорционально за месяц работы исходя из 30 суток и за месяц работы исходя из 28 дней.

(«Онлайнинспекция.РФ», 10.03.2022)

Вопрос: Работодатель утверждает, что неиспользованный дополнительный отпуск сгорает и не переносится на следующий год. Имеется в виду дополнительный отпуск, который предоставляется работникам, проживающим и работающим в остальных районах Крайнего Севера (в моем случае это г. Владивосток, дополнительный отпуск - 8 дней). Насколько это правомерно?

Ответ: Утверждения работодателя неправомерны, поскольку любой оплачиваемый отпуск не сгорает и должен быть либо предоставлен работнику, либо компенсирован.

(«Онлайнинспекция.РФ», 10.03.2022)

Вопрос: Что происходит с очередными ежегодными отпусками, которые накоплены за несколько лет? Работодатель говорит, что не использованные ранее отпуска «сгорают». Прав ли работодатель?

Ответ: Работодатель не прав. Накопленные отпуска работник вправе использовать по назначению в полном объеме, неиспользованные дни отпуска не сгорают. Если ваш ежегодный отпуск превышает 28 календарных дней, то та часть каждого неиспользованного отпуска, которая превышает 28 дней, может быть по вашему желанию заменена денежной компенсацией во время работы в организации.

Если работник к моменту своего увольнения по каким-то причинам не использовал все дни положенного ему отпуска, то тогда ему положена компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

(«Онлайнинспекция.РФ», 25.08.2020)

Размер компенсации за неиспользованный отпуск

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие:

- а) ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- б) поступления на действительную военную службу;
- в) командирования в установленном порядке в вузы, техникумы, на рабфаки, на подготовительные отделения при вузах и на курсы по подготовке в вузы и на рабфаки;
- в) переброски на другую работу по предложению органов труда или состоящих при них комиссий, а также партийных, комсомольских и профессиональных организаций;
- д) выяснившейся непригодности к работе.

Во всех остальных случаях работники получают пропорциональную компенсацию.

(п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169)

Вопрос: При увольнении по сокращению работник должен получить полную компенсацию за отпуск, если отработал 5,5 месяцев, не только за первый рабочий год, но и за последующие?

Ответ: Полную компенсацию за отпуск при увольнении в связи с сокращением численности или штата организации можно получить не только при увольнении в первый рабочий год, но и при увольнении по указанному основанию в последующие рабочие годы при условии, что в год увольнения работником будет отработано не менее 5,5 календарных месяцев.

(«Онлайнинспекция.РФ», 22.02.2022)

Вопрос: Как рассчитывается компенсация за неиспользованный отпуск за третий год работы при увольнении по сокращению штата, если за расчетный период отработано шесть месяцев? Компенсация выплачивается за целый год или пропорционально отработанному времени?

Ответ: Если работник увольняется в связи с сокращением численности или штата организации, проработав **в последнем рабочем году** 6 месяцев, то при увольнении ему полагается компенсация за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск полностью (при условии, что в текущем рабочем году работник не использовал ни одного дня отпуска).

(«Онлайнинспекция.РФ», 09.11.2018)

аналогичный ответ – 22.12.2021)

Удержание излишне выплаченных отпускных

□ 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.

(статья 137 ТК РФ)

□ 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)

✓ Если удержание из заработной платы произведено в большем размере, чем это разрешено ТК РФ, работодатель может быть привлечен к административной ответственности за невыплату или неполную выплату в установленный срок причитающихся работнику сумм (части 6, 7 статьи 5.27 КоАП РФ)

✓ Не ограничен размер удержаний по просьбе работника (на основании письменного заявления, поданного в добровольном порядке)

Удержание и взыскание

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, регулируемыми данные отношения, не предусмотрено.

Таким образом, трудовое 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.

Сроки расчета при увольнении

- При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

(статья 140 ТК РФ)

В последний день работы должны быть начислены и выплачены:

- Заработная плата за отработанное в месяце увольнения время
- Компенсация за неиспользованный отпуск
- Выходное пособие (в установленных ТК РФ случаях)

Выплачиваются по мере начисления (в том числе после увольнения) без компенсации за задержку:

- Сдельная заработная плата, начисленная по бригадному наряду и т.п.
- Премии за результаты работы (за месяц, квартал, год)

Выплата премии после увольнения

- ❖ При увольнении по любому из оснований все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). В противном случае работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а в случае совершения такого нарушения повторно - по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения, то она должна быть выплачена.

В случае если приказ о премировании работников предприятия был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях.

(Письмо Минтруда России от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874)

Работник бюджетного учреждения взял отпуск с последующим увольнением. В последний день работы с ним произвели окончательный расчет. По приказу руководителя перечислили и ежемесячную премию в полном объеме, хотя месяц еще не истек. Вечером после передачи заявки в Казначейство работнику объявили выговор.

ФКУ оштрафовало руководителя учреждения за нецелевые расходы. По Положению об оплате труда премии выплачиваются только по итогам расчетного периода; размер премии уменьшается в 2 раза, если у работника есть взыскание. Учреждение же перечислило премию досрочно и в полном объеме.

Суд решил: премию можно выплатить и после увольнения, т.к. ее начисляют за период работы. Если бы учреждение назначило суммы по итогам месяца, оно бы избежало переплаты. Нецелевыми затратами является разница между начисленной в соответствии с Положением премией и выплаченной.

(Решение Первомайского районного суда г. Краснодара

от 16.12.2021 по делу № 12-899/2021)

Система оплаты труда

- Постоянная часть заработной платы
- Переменная часть заработной платы
- Премирование:
 - основные виды премий и их место в системе оплаты труда
 - правила и ошибки оформления
 - «Ключевые показатели эффективности» (KPI): особенности применения
- Нестандартные системы оплаты труда: проблемы и решения:
 - искажение среднего заработка
 - особенности индексация зарплаты

С 01.06.2022: МРОТ = 15 279 рублей (+ 10%) (с 01.01.2022 по 31.05.2022: МРОТ = 13 890 рублей)

Минимальная заработная плата:

- 15 279 рублей – в регионе, в котором не установлен региональный минимум
- 15 279 рублей – в регионе, где минимальная заработная плата равна МРОТ

- Региональная минимальная заработная плата:
 - Москва – 23 508 руб. (21 371 руб.)
 - Московская область – 17 930 руб. (16 300 руб.)

✓ Минимальные размеры:

- пособие по временной нетрудоспособности – 15 279 руб. за месяц (если нетрудоспособность началась ранее 01.06.2022 – 13 890 руб.)
 - пособие по беременности и родам – 70 324,80 руб. за 140 дней отпуска (до 01.06.2022 – 63 932,40 руб.)
 - ежемесячное пособие по уходу за ребенком – 7677,81 руб. (**увеличение МРОТ не повлияло**)
- ✓ **Пониженный тариф страховых взносов для МСП: МРОТ = 13 890 руб. (на начало расчетного периода)**

Заработная плата и МРОТ

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, 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).

(абзац 1 статьи 129 ТК РФ)

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда
(статья 133 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 минимального размера оплаты труда 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, иные компенсационные и социальные выплаты.~~

(Часть четвертая утратила силу с 1 сентября 2007 года. -
Федеральный закон от 20.04.2007 N 54-ФЗ).

За труд равной ценности – равная оплата

Что такое «равная ценность труда»?

- ✓ Для каждой должности предусмотрена «вилка» окладов, позволяющая учитывать индивидуальные особенности работника (квалификацию, стаж, дополнительные навыки и др.)
- ✓ Зарботная плата включает:
 - постоянную часть – оклад
 - переменную часть:
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (за работу сверхурочно, в выходной или праздничный день, в ночное время)
 - премии
- ✓ На такую систему оплаты труда ориентированы нормы ТК РФ

- ✓ Для каждой должности предусмотрен фиксированный оклад (одна должность = «равный труд»).
- ✓ Дифференциация заработной платы с учетом индивидуальных особенностей работника обеспечивается путем установления доплат и надбавок (за квалификацию, за стаж, за знание иностранного языка и др.)
- ✓ Зарботная плата включает:
 - постоянную часть:
 - оклад
 - доплаты
 - надбавки
 - переменную часть:
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных
 - премии

Состав заработной платы

Постоянная часть заработной платы – совокупность выплат, размер которых установлен за полный месяц и которые начисляются пропорционально времени, отработанному по графику (отраженному в Табеле по коду «Я»):

- Оклад (тарифная ставка)
- Доплаты компенсационного или стимулирующего характера (например: доплата за работу во вредных условиях труда; доплата за совмещение должностей)
- Надбавки компенсационного или стимулирующего характера (например, надбавка за стаж работы)

Переменная часть заработной платы:

- Доплаты (плата) за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (за работу сверхурочно, в выходные дни, в ночное время), которые начисляются за отработанное время, обозначенное в Табеле по кодам «С», «РВ», «Н»
- ✓ **Минимальные размеры платы (доплаты) установлены ТК РФ**
- Премии
- ✓ **Положение о премировании каждый работодатель разрабатывает полностью самостоятельно**

Соотношения между элементами заработной платы

- ✓ При определении размера доплат (платы) за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, учитываются все выплаты, входящие в постоянную часть заработной платы

(Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П)

- ✓ Каждая доплата за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, рассчитывается отдельно и не влияет на размер других доплат. Например, *если работник отработал 2 ночных часа в праздничный день, то ему помимо платы за отработанное время (Сч x 2) производится: - доплата за работу в праздник (Сч x 2) - доплата за ночное время (Сч x 20% x 2).*

Платить за работу в ночное время в двойном (в «праздничном») размере можно, но не обязательно (это не предусмотрено ТК РФ)

- ✓ Размер премии устанавливается ЛНА организации:
 - В процентах от оклада (тарифной ставки) без учета иных выплат – пропорционально отработанному времени
 - В процентах от постоянной части заработной платы (учитываются все доплаты и надбавки или определенная часть) – пропорционально отработанному времени
 - С учетом доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (всех или отдельных; например, учитываются только доплаты за работу в выходной день) – пропорционально отработанному времени
 - В зависимости от достигнутых результатов работы (например, процент от стоимости проданных товаров, оказанных услуг и др.) – **без учета отработанного времени**

Расчет заработной платы по данным Табеля

Вид выплаты	Размер (за месяц)	Н 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

Упоминание премий в ТК РФ

Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- **Статья 129. Основные понятия и определения**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, 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 135. Установление заработной платы**

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и **системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ...**

Раздел VIII. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Глава 30. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

- **Статья 191. Поощрения за труд**

Работодатель **поощряет** работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, **выдает премию**, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Группировка премий

Премия – часть системы оплаты труда (часть заработной платы)		Премия вне системы оплаты труда (поощрительная /поздравительная)
Стимулирующая	Поощрительная	
За достижение заданной цели (показателя премирования) в течение определенного периода (месяц, квартал, год)	При отсутствии нарушений (перечень должен быть установлен ЛНА) со стороны работника в течение определенного периода (месяц, квартал, год)	«За многолетний (количество лет – любое) добросовестный (без указания конкретных достижений) труд»: непосредственная связь с деятельностью организации, направленной на получение дохода отсутствует
Для целей налога на прибыль: расходы на оплату труда		Не учитывается в расходах
Включается в расчет среднего заработка		Не включается в СЗ
Запись о премировании в трудовой книжке не делается		Заносится в трудовую книжку

Цели премирования

	Увеличение заработной платы в случае достижения работником поставленных целей (стимулирующая выплата – премия)	Возможность уменьшить размер заработной платы при наличии претензий к работнику (переменная часть заработной платы)
1. Основание премирования	<p>Конкретные и измеримые показатели (цели, уровень достижения которых зависит непосредственно от работника), например:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Увеличение объема производства; • Экономия расходных материалов (электроэнергии и пр.) 	<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	<p>Пропорционально (с учетом) отработанного времени (Премия по ТД : N * Котр)</p>

Снизить размер премии можно, а «депремировать» нельзя

- ✓ В соответствии с трудовым договором размер ежемесячной премии составляет не более 20% от оклада
- ✓ Конкретный размер премии зависит от качества исполнения работником трудовых обязанностей и соблюдения им условий премирования
- ✓ С учетом допущенных работником в течение месяца нарушений размер премии составил 5% от оклада
 - Оклад = 35 000 руб.
 - Премия = 1750 руб. (35 000 x 5%)
 - Заработная плата = 36 750 руб. (35 000 + 1750)
- ✓ В соответствии с трудовым договором размер ежемесячной премии составляет не более 20% от оклада
- ✓ Работник может быть депремирован в случае некачественного исполнения трудовых обязанностей и нарушения условий премирования
- ✓ В связи с допущенными работником в течение месяца нарушениями его депремировали на 15%
 - Оклад = 35 000 руб.
 - Премия = 7000 руб. (35 000 x 20%)
 - Размер депремирования – 5250 руб. (35 000 x 15%) – штраф?
 - Заработная плата = 36 750 руб. (35 000 + (7000 – 5250))

Из условий ЛНА должно быть понятно, когда и за что размер премии снижается

Вопрос: Обязан ли работодатель (директор образовательной организации) разъяснять в письменном виде работнику (преподавателю) почему не была выплачена премия по итогам работы?

Ответ: Нет, не обязан, но при условии, что иное не установлено порядком выплаты премии, установленным трудовым договором, коллективным договором, соглашением и/или локальным нормативным актом организации.

(«Онлайнинспекция.РФ», 12.01.2022)

- ✓ У работника не должно быть вопроса, почему снижена премия: причины и пределы уменьшения премий следует установить в ЛНА

- ❖ В трудовом законодательстве порядок оформления лишения или снижения премии не установлен. Поскольку сама система премирования регулируется на уровне локальных нормативных актов, лишение или снижение премии тоже должно опираться на положения соответствующих локальных актов, поэтому в приказе о премировании не требуется указывать данные о том, на каком основании конкретному работнику не начислена премия или снижен ее размер.

(Письмо Минтруда России от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874)

- ✓ В приказе указываются размеры премий (поощрений), а не приводится перечень проступков и наказаний

Пользование правом ≠ злоупотребление правом

В соответствии с Приказом департамента образования и науки Костромской области от 09.01.2019 «О порядке исчисления стажа работы в государственных образовательных организациях Костромской области» ежемесячные надбавки за стаж работы должны были начисляться с 01.01.2019.

Приказом директора «Костромской автотранспортный колледж» с 01.04.2021 установлены ежемесячные выплаты:

- 500 рублей – при стаже от 5 до 10 лет;
- 1000 рублей – при стаже от 10 до 15 лет;
- 1500 рублей – при стаже от 15 до 20 лет;
- 2500 рублей – при стаже свыше 20 лет.

Работница колледжа обратилась в суд с иском о взыскании задолженности по данным выплатам – по 2500 руб. за каждый месяц в период с 01.01.2019 по 31.03.2021 (27 месяцев) – 67 500 руб.

09.07.2021 директор колледжа издал приказ об установлении ежемесячных выплат за стаж работы за период с 01.01.2019 года по 31.03.2021 года:

- 0,5 рубля – при стаже от 5 до 10 лет;
- 1,0 рубль – при стаже от 10 до 15 лет;
- 1,5 рубля – при стаже от 15 до 20 лет;
- 2,5 рубля – при стаже свыше 20 лет.

•Работница пояснила суду, что приказ от 09.07.2021 года издан работодателем в связи с ее обращением в суд, и преследовал цель существенно снизить задолженность по выплатам. Размер выплаты 2,50 руб. является оскорбительным для педагогического работника, имеющего непрерывный стаж работы в образовательном учреждении более 20 лет.

•Суд пришел к выводу об обоснованности заявленных П. требований и взыскал с колледжа задолженность по выплатам за стаж за период с января 2019 года по март 2021 года – 67 432 руб. 50 коп.

При определении задолженности суд руководствовался приказом от 01.04.2021 года, поскольку последующее уменьшение размера стимулирующей выплаты явно ухудшает правовое положение работника и нарушает требования основных принципов трудового законодательства.

Суд отклонил довод директора колледжа, что размеры выплат за 01.01.2019 по 31.03.2021 установлены с учетом финансового положения учреждения: из представленных документов не следовало, что устанавливаемый 09.07.2021 года размер стимулирующих выплат соотносился с указанным показателем; основания к снижению ранее установленного размера выплаты в документах не были указаны.

Учет премий в среднем заработке

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.)

(пункт 15 Положения о среднем заработке)

- ✓ 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 (полностью «укладывается») с расчетным периодом.

(Премия = % от оклада
– переменная часть заработной платы)

Правила исчисления среднего заработка по последнему месту работы (службы) (Постановление Правительства РФ от 14.09.2021 № 1552)

Средний заработок исчисляется работодателем, если:

- а) гражданин находился в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком в течение всего периода, приходящегося на 3-месячный срок, предшествующий календарному кварталу перед месяцем подачи заявления;
- б) доход гражданина за период 3 месяцев, предшествовавших календарному кварталу перед месяцем подачи заявления, не подлежал обложению страховыми взносами в части обязательного пенсионного страхования в соответствии с подпунктом 14 пункта 1 и подпунктом 1 пункта 3 статьи 422 (в части, относящейся к прокурорам, следователям, судьям федеральных судов и мировым судьям) НК РФ;
- в) у гражданина отсутствовал доход по последнему месту работы (службы) в расчетном периоде и периоды, предшествующие ему

- 13. В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетный период (**за исключением ежемесячных премий, выплачиваемых вместе с заработной платой за данный месяц**).

Если работник проработал в организации неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

Учет премий в среднем заработке

За прошлый календарный год	За квартал (полугодие)	За месяц		Разовая
		Стимулирующая	Переменная часть ЗП	Без учета отработанного времени (за результат)
		Без учета отработанного времени (за результат)	С учетом отработанного времени	
Независимо от времени начисления	При условии, что премия начислена В расчетном периоде			
Период премирования ≠ РП	Период премирования может не совпадать с РП	Период премирования всегда совпадает с РП	Период премирования ≠ РП	
Учитывается пропорционально времени, отработанному в РП		Полностью		Пропорционально времени, отработанному в РП

Срок выплаты заработной платы

Вопрос: Правомерно ли выплачивать одному из работников заработную плату на два дня ранее установленного в организации срока, если работнику необходимо погашать ипотечный кредит и он представил соответствующее заявление?

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

Вместе с этим если работодатель выплатит заработную плату за первую половину месяца раньше срока, а за вторую — в срок, то интервал между выплатами составит более половины месяца, что будет противоречить требованиям ст. 136 ТК РФ.

В данном случае работодатель может заключить с работником дополнительное соглашение (на определенное время) с установлением иных сроков выплаты заработной платы.

Трудовое законодательство не запрещает выплачивать заработную плату за отработанное время раньше установленного срока правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, поскольку это не ухудшает положение работников и установленные трудовым законодательством гарантии прав работников на своевременное получение заработной платы.

(Письмо ГИТ по г.Москве от 06.07.2022 № ПГ/15819/10-24237-ОБ/1426)

Вопрос: О возможности выплаты работнику зарплаты за не отработанный им период.

Ответ: Согласно части шестой статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Таким образом, выплата заработной платы работнику за не отработанный им период действующим законодательством не предусмотрена.

(Письмо Роструда от 30.06.2022 № ПГ/16063-6-1)

Компенсация за задержку выплаты заработной платы

Согласно статье 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Выплата денежных компенсаций работникам при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы относится к мерам материальной ответственности работодателя за нарушение договорных обязательств перед работниками и не является возмещением затрат работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

- ❖ Поскольку компенсация работникам при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы за нарушение договорных обязательств перед работниками не является возмещением затрат работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, то **подлежит обложению НДФЛ**
- ❖ Специальной нормы о включении в перечень не облагаемых страховыми взносами сумм денежных компенсаций работнику за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы в статье 422 Кодекса не предусмотрено. На денежные компенсации, выплачиваемые работнику работодателем, в том числе на основании судебных актов, за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, не распространяется действие статьи 422 НК РФ. Данные компенсации **подлежат обложению страховыми взносами**

(Письмо Минфина России от 27.05.2022 № 03-04-06/50079)

Средний заработок:

общие правила и их адаптация к нестандартным ситуациям

- Расчетный период
 - Периоды, исключаемые из расчетного периода
 - Выплаты, включаемые в расчет
 - Учет премий в среднем заработке
 - Корректировка среднего заработка
- ❖ Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 24.12.2006 № 922 (далее – Положение о СЗ)

Работодатель возмещает потери, понесенные работником

Исполняя трудовые обязанности на рабочем месте работник **теряет силы**.

«Универсальный эквивалент» сил – рабочее время.

Количество отработанного времени отражается (учитывается) в Табеле и **является основанием для начисления заработной платы (ЗП)**:

$$Я / 8 \Rightarrow ЗП = Сч \times 8$$

$$Н / 6 \Rightarrow ЗП = Сч \times 20\% \times 6$$

$$РВ / 7 \Rightarrow ЗП = Сч \times 2 \times 7$$

$$С / 3 \Rightarrow ЗП = Сч \times 1,5 \times 2 + Сч \times 2 \times 1$$

Если работника нет на рабочем месте, то:

- количество отработанного времени равно «0» (отпуск, нетрудоспособность, простой...) => $ЗП = Сч \times 0 = 0$
- учет отработанного времени невозможен, так как работодатель «не видит» работника (командировка) => $ЗП = Сч \times «?» = 0$

Если работник **потерял зарплату** (возможность получить зарплату), то ему гарантировано **сохранение среднего заработка (СЗ)** за фактически пропущенные рабочие часы

(статьи 114, 167, 170, 186, 262 ... ТК РФ)

Средний заработок включает выплаты, которые работник мог получить, если бы отработал это время

- Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат...
(п.2 Положения о СЗ)

За пропущенный рабочий день (смену) работник не заработал (**потерял**):

- дневную (часовую) часть оклада
- дневную (часовую) часть доплат и надбавок постоянного характера
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных
- премию (% от оклада)
- премию за результат, который мог быть достигнут на рабочем месте...

- Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, ... и другие)
(п.3 Положения о СЗ)

Отсутствие на рабочем месте **не привело к потере** социальных выплат:

- материальной помощи к отпуску или по личным обстоятельствам
- премии к празднику
- премии по случаю юбилея
- вознаграждения по договору ГПХ (премия за выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором) ...

Дни, исключаемые из расчетного периода

Вопрос: При расчете среднего заработка для отпускных вычитаются ли суммы оплаты выходного дня в командировке? Командировка в рабочее время (суммы и дни выкидываются), а вот выходной день?

Ответ: Оплата работы в выходной день при нахождении работника в командировке включается в расчет среднего заработка. – **ОШИБКА!**

«Онлайнинспекция.РФ»:

11.08.2020

21.08.2020

Из указанной нормы (п.5 Положения о среднем заработке) следует, что определяющим критерием для исключения из расчета среднего заработка начисленных сумм является период (время), за который они начислены. То есть при исчислении среднего заработка не учитываются суммы, начисленные за период (время), за который работнику сохранялся средний заработок.

Таким образом, **время нахождения** работника в служебной командировке, в том числе **время привлечения к работе в период командировки** ввиду необходимости в выходные или праздничные дни, а также **начисленные за это время суммы** исключаются при исчислении среднего заработка

(письмо Минтруда России
от 13.08.2015 № 14-1/В-608)

<p style="text-align: center;">Корректировка среднего заработка (пункт 16 Положения о среднем заработке)</p>	<p style="text-align: center;">Индексация зарплаты</p>
<p>При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается</p>	<p>Повышается гарантированная часть заработной платы (тарифные ставки, оклады) всем работникам одновременно</p>
<p>Если при повышении тарифных ставок, окладов изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициент повышения заработной платы (в целом)</p>	<p>Если при повышении окладов уменьшается число доплат (надбавок) или их размеры, то это не считается повышением ЗП</p>
<p>При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам в фиксированном размере (проценты, кратность),</p>	<p>Повышаются тарифные ставки (оклады) => повышается размер доплат и надбавок, установленных в процентах от тарифа (оклада)</p>
<p>При повышении среднего заработка не повышаются выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - установленных к тарифным ставкам, окладам в диапазоне значений (проценты, кратность), - установленные в абсолютных размерах 	<p>При индексации окладов стимулирующие премии (за результат) и премии, установленные в процентах от оклада не изменяются</p>

Приказы (распоряжения): обязательность зависит от цели

Вид приказа	Цель приказа	Статус
О приеме на работу	Дублирует условия трудового договора (дополнительного соглашения)	Не является обязательным
О переводе на другую работу		
О привлечении к сверхурочной работе	<ul style="list-style-type: none"> Для работодателя – доведение до работника сведений о дополнительном рабочем времени Для табельного учета – подтверждение факта и времени работы по инициативе работодателя 	Обязательны (являются приложением к графику работы)
О привлечении к работе в выходной день		
О предоставлении отпуска	<ul style="list-style-type: none"> Для работника – гарантия того, что период отсутствия на работе согласован с работодателем Для табельного учета – отражение причины отсутствия работника на рабочем месте Для бухгалтера – основание для начислений работникам 	Обязательны (в ТК РФ не упомянуты, но отсутствие таких приказов влечет за собой проблемы)
О направлении в командировку		
О предоставлении дополнительных выходных дней		
Об объявлении простоя		
О премировании за труд	Для бухгалтера – основание для начисления	Обязательны
О поощрениях за труд	<ul style="list-style-type: none"> Для поощренного работника – подтверждение награды; согласование записи в трудовой книжке Для работника, ответственного за поощрения, – руководство к действию 	Обязательны
О наложении взыскания	Доводят до сведения работника решение работодателя, которое работник вправе оспорить, в том числе в суде	Обязательны Дата ознакомления – начало течения срока исковой давности
Об увольнении		

НДФЛ: изменения в 2022 году

- Доходы, освобожденные от налогообложения
- Возврат излишне удержанного НДФЛ

Освобождены от налогообложения (Федеральный закон от 26.03.2022 № 67-ФЗ)

90) доходы в виде материальной выгоды,
полученные в 2021 – 2023 годах

91) доходы в виде процентов, полученных в
2021 и 2022 годах по вкладам (остаткам на
счетах) в банках, находящихся на территории
Российской Федерации.
(статья 217 НК РФ)

Возврат излишне удержанной суммы НДФЛ с дохода в виде материальной выгоды, полученной налогоплательщиком в 2021 - 2022 гг., производится налоговым агентом в порядке, предусмотренном статьей 231 НК РФ.

Налоговым агентам необходимо представить в налоговый орган уточненные Расчеты по форме 6-НДФЛ за первый квартал 2021 года, полугодие 2021 года, девять месяцев 2021 года и 2021 год.

Уточненный Расчет по форме 6-НДФЛ за 2021 год представляется с корректирующими (аннулирующими) справками о доходах и суммах налога физических лиц (приложения N 1 к расчету по форме 6-НДФЛ за 2021 год) только в отношении физических лиц, данные которых уточняются. В приложении N 1 к расчету по форме 6-НДФЛ за 2021 год корректировке подлежат доходы в виде материальной выгоды по кодам доходов 2610 (материальная выгода, полученная от экономии на процентах за пользование налогоплательщиком заемными средствами, полученными от организаций), 2630 (материальная выгода, полученная от приобретения товаров (работ, услуг) в соответствии с гражданско-правовым договором у организаций, являющихся взаимозависимыми по отношению к налогоплательщику), 2640 (материальная выгода, полученная от приобретения ценных бумаг) и 2641 (материальная выгода, полученная от приобретения производных финансовых инструментов).

(Письмо ФНС России от 28.03.2022 № БС-4-11/3695@)

Стандартные налоговые вычеты

Стандартные налоговые вычеты:

- в размере 500 рублей за каждый месяц налогового периода – гражданам, уволенным с военной службы или призванным на военные сборы, выполнявшим интернациональный долг в Республике Афганистан и других странах, в которых велись боевые действия
- в размере 3000 рублей за каждый месяц налогового периода – инвалидов из числа военнослужащих, ставших инвалидами I, II и III групп вследствие ранения, контузии или увечья, полученных ... при исполнении иных обязанностей военной службы, а также других категорий инвалидов, приравненных по пенсионному обеспечению к указанным категориям военнослужащих

(пункты 1 и 2 статьи 218 НК РФ)

К ветеранам боевых действий (инвалидам боевых действий) относятся:

1) военнослужащие, в том числе уволенные в запас (отставку), военнообязанные, призванные на военные сборы, лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, войск национальной гвардии и органов государственной безопасности, направленные в другие государства органами государственной власти Российской Федерации и принимавшие участие в боевых действиях при исполнении служебных обязанностей в этих государствах...

(ст. 3 и 4 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»)

В Перечень государств, городов, территорий и периодов ведения боевых действий с участием граждан Российской Федерации (приведен в Приложении к Закону «О ветеранах») включены:

- **выполнение задач в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики: с 24 февраля 2022 года**

Освобождены от налогообложения (Федеральный закон от 26.03.2022 № 67-ФЗ)

33) помощь (в денежной и натуральной формах), а также подарки, которые получены ветеранами Великой Отечественной войны, тружениками тыла Великой Отечественной войны, инвалидами Великой Отечественной войны, вдовами военнослужащих, погибших в период войны с Финляндией, Великой Отечественной войны, войны с Японией, вдовами умерших инвалидов Великой Отечественной войны и бывшими узниками нацистских концлагерей, тюрем и гетто, бывшими военнопленными во время Великой Отечественной войны, а также бывшими несовершеннолетними узниками концлагерей, гетто и других мест принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в период Второй мировой войны, ~~за счет:~~

~~средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;~~
~~средств иностранных государств – в сумме оказываемой помощи;~~
~~средств иных лиц – в сумме, не превышающей 10 000 рублей за налоговый период;~~

✓ Распространяется на доходы, полученные с 2021 года

Код дохода – 2790 (Сумма помощи (в денежной и натуральной формах), а также стоимость подарков, полученных ветеранами ВОВ, тружениками тыла ВОВ ...)

Код вычета – 507

- ✓ **С 2021 года** доходы по коду 2790 полностью освобождены от налогообложения =>
- Их можно не указывать в 6-НДФЛ
- Следует произвести возврат НДФЛ, удержанного в 2021 году

Освобождены от налогообложения (Федеральный закон от 17.02.2021 № 8-ФЗ)

НДФЛ (статья 217 НК РФ):

9) суммы полной или частичной компенсации (оплаты) работодателями своим работникам и (или) членам их семей, бывшим своим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости, инвалидам, не работающим в данной организации, стоимости приобретаемых путевок, за исключением туристских, на основании которых указанным лицам оказываются услуги санаторно-курортными и оздоровительными организациями, находящимися на территории РФ, а также суммы полной или частичной компенсации (оплаты) стоимости путевок для не достигших возраста 18 лет детей, а также детей в возрасте до 24 лет, обучающихся по очной форме обучения в образовательных организациях, на основании которых указанным лицам оказываются услуги санаторно-курортными и оздоровительными организациями, находящимися на территории РФ, предоставляемые:

- за счет средств организаций (индивидуальных предпринимателей), за исключением случаев такой компенсации (оплаты) стоимости путевок, приобретаемых в одном налоговом периоде повторно (многократно)...

Налогом на прибыль (статья 255 НК РФ):

24.2) расходы на оплату услуг:

- по организации туризма и отдыха на территории РФ в соответствии с договором о реализации туристского продукта, оказанных работникам, их супругам, родителям, детям (в том числе усыновленным) в возрасте до 18 лет, подопечным в возрасте до 18 лет, а также детям (в том числе усыновленным) в возрасте до 24 лет, обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях, бывшим подопечным (после прекращения опеки или попечительства) в возрасте до 24 лет, обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях;
 - **по санаторно-курортному лечению на территории РФ.** К указанным расходам относятся расходы на оплату работодателем услуг по санаторно-курортному лечению (включая расходы на проживание и питание) на территории РФ, оказываемых лицам, перечисленным в абзаце втором настоящего пункта, а также расходы в виде сумм полной или частичной компенсации указанным лицам произведенных ими затрат на оплату услуг по санаторно-курортному лечению (включая расходы на проживание и питание) на территории РФ.
- ✓ Указанные расходы учитываются в размере фактически произведенных расходов, но не более 50 000 рублей в совокупности за налоговый период на каждого из лиц, перечисленных в абзаце втором настоящего пункта, и при условии выполнения требования, установленного абзацем девятым пункта 16 статьи 255 НК РФ (взносы по договорам ДМС и др. в совокупности не превышают 6% от суммы расходов на оплату труда)

Уважаемые слушатели! А теперь наступило время заполнить анкету!

Лектор очень старался для Вас и теперь у Вас есть возможность выразить свою благодарность лектору!

Кнопка обратной связи находится под видео и выглядит вот так:


Форма для отзыва о вебинаре



Благодарим за внимание!



ВСЕГДА НА СВЯЗИ!

 **+7(495) 234 36 61**

www.pro.elcode.ru

www.elcode.ru