

СОДЕРЖАНИЕ

ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	3
Перенос выходных дней.....	3
Федеральный МРОТ	4
Региональный МРОТ	4
ПЕРЕХОД НА ЭДО БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ С 2024 ГОДА	4
МОРАТОРИЙ НА ПЛАНОВЫЕ НЕНАЛОГОВЫЕ ПРОВЕРКИ	4
ЕДИНЫЙ НАЛОГОВЫЙ СЧЕТ И ПЛАТЕЖ	5
Запрет на уведомления-платежки со статусом 02.....	5
ИЗМЕНЕНИЯ В РАСЧЕТЕ НДФЛ.....	5
Суточные при разъездном характере работы и надбавки вахтовикам	5
НДФЛ с компенсаций дистанционным работникам	5
Социальные вычеты	5
Универсальная справка для социальных вычетов	6
Новый вид ответственности за НДФЛ-вычеты	6
НДФЛ при досрочном расторжении договора страхования.....	6
НДФЛ для работающих из-за границы россиян	7
Новые сроки уведомлений и уплаты НДФЛ в 2024 году	8
Новая форма 6-НДФЛ.....	9
Новые коды видов доходов и вычетов для справки о доходах	9
Новая форма 3-НДФЛ.....	10
СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ ПО ЕДИНОМУ ТАРИФУ	10
Страховые взносы с компенсаций дистанционным работникам	10
Выплаты председателю совета многоквартирного дома (МКД).....	10
Суточные при разъездной работе и надбавки при вахтовом методе работ	10
Единая база и ее предельное значение	10
Тарифы страховых взносов	10
РАЗМЕР ФИКСИРОВАННЫХ ВЗНОСОВ ИП НА 2024 ГОД	11
Расширение перечня случаев, при которых ИП не платит взносы за себя	11
Фиксированные взносы ИП из новых регионов.....	11
Сроки уплаты страховых взносов в 2024 году	11
ОТЧЕТНОСТЬ ПО СТРАХОВЫМ ВЗНОСАМ.....	12
Единая форма отчетности в СФР (ЕФС-1)	12
Новая форма РСВ.....	13
Персонифицированные сведения	13
Правила передачи отчетности по страховым взносам в ИФНС.....	13

СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ПРОФЗАБОЛЕВАНИЙ	13
Тарифы взносов на травматизм.....	13
Основные показатели по видам экономической деятельности на 2024 год	13
Новый порядок подтверждения ОКВЭД с 2024 года	14
Сроки уплаты взносов на травматизм	14
Отчетность по взносам на травматизм.....	14
ИЗМЕНЕНИЯ В РАСЧЕТЕ ПОСОБИЙ С 2024 ГОДА	15
Детские пособия.....	15
Пособия по договорам ГПХ.....	15
Порядок выплаты пособий исполнителям по ГПД.....	15
Новый порядок направления (получения) сведений для больничных пособий	16
ИНОСТРАННЫЕ РАБОТНИКИ И ИСПОЛНИТЕЛИ	16
Поправки в порядок получения вида на жительство	16
Повышение зарплаты ВКС с 01.03.2024	16
Допустимая доля иностранной рабочей силы	17
Квоты на выдачу РНР и приглашений на въезд	17
Квоты на выдачу РВП на 2024 год	18
Трудовое уведомление от иностранного гражданина.....	18
Форма уведомления о трудовой деятельности иностранцев	18
Ответственность за трудовое уведомление от иностранного гражданина.....	18
ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	19
Прием на работу	19
Гарантии и компенсации	21
Суммированный учет рабочего времени (СУВР).....	22
Отпуск	23
Дни по уходу за ребенком-инвалидом	26
Командировки.....	28
Удержания	30
Расчеты с работниками.....	31
Пособия	31
Увольнение.....	33
Налог на доходы физических лиц	36
Воинский учет.....	37
Удаленка за рубежом	38
Доплата до МРОТ	43
Премии.....	45
Прочие вопросы	46

ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Ежегодно законодательство страны подвергается изменениям, прорабатывается и утверждается правительством. Одни новые законы уже приняты, утверждены и 1 января 2024 года вступят в силу, другие дорабатываются и будут подготовлены к концу 2024 года.

Изменения, появляющиеся в трудовом законодательстве, затрагивают сразу несколько статей Трудового кодекса РФ и необходимы при планировании работы организации на следующий год.

Изменения в налоговом законодательстве в 2024 году коснутся всех работодателей. Эти изменения находятся в общем русле тенденций совершенствования налогового администрирования.

Перенос выходных дней

Постановлением от 10.08.2023 № 1314 Правительство РФ утвердило план переноса выходных дней в 2024 году.

Поскольку в 2024 году 6 и 7 января выпадают на субботу и воскресенье, то их решено перенести на 10 мая и 31 декабря соответственно. Таким образом, новогодние каникулы продлятся десять дней, с 30 декабря по 8 января.

Кроме того, переносятся нерабочие дни с субботы, 27 апреля, на понедельник, 29 апреля; с субботы, 2 ноября, на вторник, 30 апреля; с субботы, 28 декабря, на понедельник, 30 декабря.

Таким образом, россияне будут отдыхать:

- с 23 по 25 февраля;
- с 8 по 10 марта;
- с 28 апреля по 1 мая;
- с 9 по 12 мая;
- 12 июня;
- 3 и 4 ноября;
- с 29 по 31 декабря 2024 года.

В 2024 года рабочих дней будет больше, чем в 2023 году. Суббота 27 апреля 2024 года станет рабочим днем. Сотрудники при пятидневной рабочей неделе будут трудиться 248 дней:

- в 1 квартале — 57 дней;
- во 2 квартале — 60 дней;
- в 3 квартале — 66 дней;
- в 4 квартале — 65 дней.

Норма рабочего времени на 2024 год:

- при 40-часовой неделе — 1 978,00
- при 36-часовой неделе — 1 779,60
- при 24-часовой неделе — 1 184,40

В 2024 году при пятидневной рабочей неделе выходных и праздничных дней будет 118. Разбивка выходных и праздничных дней по кварталам:

- в 1 квартале — 34 дня;
- во 2 квартале — 31 день;
- в 3 квартале — 26 дней;
- в 4 квартале — 27 дней.

Помимо общегосударственных праздников регионы могут устанавливать собственные нерабочие праздничные дни (п. 7 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ) при соблюдении следующих условий:

- религиозная направленность праздника;
- поступление просьбы религиозной организации;
- принятие решения соответствующим органом государственной власти.

Правило переноса выходного дня при его совпадении с праздничным на следующий за ним рабочий день распространяется и на региональные праздники.

При этом необходимо иметь в виду, что переносится именно выходной день, а не праздничный, поскольку последний, как правило, привязан к конкретной дате в отличие от выходного дня. Но даже если праздничный день изначально установлен не на какую-либо дату, а на день недели, являющийся выходным, то перенос этого выходного дня производится на общих основаниях, т.е. на первый рабочий день, следующий за ним. Это имеет значение для правильного определения продолжительности отпуска, который приходится на период праздников.

Федеральный МРОТ

Госдума приняла в окончательном чтении закон о повышении МРОТ - с 1 января 2024 года МРОТ вырастет на 18,5 процентов и составит **19 242 руб.** Рост МРОТ составит 3000 рублей.

Федеральный МРОТ учитывается при расчете зарплаты, отпускных, командировочных и других выплат, которые начисляются из среднего заработка. Также МРОТ влияет на три пособия: больничное, по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Региональный МРОТ

Во многих субъектах федерации применяется региональный МРОТ (ст. 133.1 ТК РФ). Он устанавливается региональным соглашением о минимальной заработной плате и не может быть ниже федерального. Разрабатывает такое соглашение трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном ст. 47 ТК РФ. После того как соглашение заключено, всем работодателям, осуществляющим деятельность на территории конкретного субъекта РФ, предлагается к нему присоединиться. Происходит это посредством официального опубликования текста соглашения в СМИ.

С 2021 года региональные прожиточные минимумы будут устанавливаться на очередной год субъектами в соотношении с федеральным прожиточным минимумом на душу населения, но с учетом специально разработанных для каждого региона коэффициентов.

На территории Санкт-Петербурга применяют МРОТ по типу финансирования организации - из бюджета либо за счет собственных средств.

Минимальная заработная плата **в Петербурге с 1 ноября 2023 года составляет 25000 рублей**, по отношению к предыдущему периоду **размер повышения 1500 руб.** (Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2023-2025 годы с изменениями от 16.11.2023 года).

Представители администрации Ленинградской области, профсоюзы и бизнес 29.12.2022 года подписали соглашение о минимальной заработной плате в регионе на 2023 год.

Размер минимальной заработной платы в 47-м регионе в 2023 году будет повышаться в два этапа.

- **с 1 января 2023 года он составит 16 987 рублей,**
- **с 1 июня 2023 года увеличится до 17 385 рублей.**

На всех городских предприятиях независимо от организационно-правовых форм и видов собственности (кроме организаций, финансируемых из федерального бюджета) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже указанной суммы.

ПЕРЕХОД НА ЭДО БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ С 2024 ГОДА

С 2024 года переход на электронный документооборот (ЭДО) станет обязательным для всех бюджетных учреждений.

Переход на ЭДО осуществляется в соответствии с приказом Минфина от 15.04.2021 № 61н и с изменениями, внесенными приказом от 28.06.2022 № 100н.

В случае, если организация не осуществила переход на ЭДО и не соблюдает требования к электронному бухгалтерскому учету, должностные лица могут быть оштрафованы в соответствии со статьей 15.11 КоАП РФ:

- До 10 тысяч рублей при однократном нарушении.
- До 20 тысяч рублей при повторном нарушении.

МОРАТОРИЙ НА ПЛАНОВЫЕ НЕНАЛОГОВЫЕ ПРОВЕРКИ

Постановлением Правительства от 10.03.2023 № 372 продлен мораторий на плановые неналоговые проверки до 2030 года.

Мораторий распространяется на плановые проверки, бизнеса, подпадающие под действие:

- Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в РФ»;
- Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ "О защите прав юрлиц и ИП при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

При этом в течение срока действия моратория проверки могут проводиться в отношении:

- объектов контроля, отнесенных к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска;
- опасных производственных объектов II класса опасности;

- гидротехнических сооружений II класса опасности.

Также мораторий не распространяется на проверки по Закону о защите прав юрлиц и ИП, при проведении которых не применяется риск-ориентированный подход.

ЕДИНЬЙ НАЛОГОВЬЙ СЧЕТ И ПЛАТЕЖ

В 2024 году в России продолжает применяться система ЕНП/ЕНС: большинство налоговых платежей перечисляется одной платежкой, а налоговики сами распределяют совокупную обязанность по ЕНС и зачитывают ЕНП в определенной очередности на основании представленных плательщиками уведомлений и деклараций (расчетов).

Запрет на уведомления-платежки со статусом 02

Федеральным законом от 31.07.2023 № 389-ФЗ с 2024 года вводится запрет на подачу платежей с кодом 02, которые в 2023 году заполняли на отдельные КБК для уплаты конкретных налогов.

С 2024 года всем потребуется перейти на подачу уведомлений, так как этот способ станет единственным и обязательным.

ИЗМЕНЕНИЯ В РАСЧЕТЕ НДФЛ

В 2024 году будет продолжена работа по расширению списка социально важных выплат, освобождаемых от налогообложения.

Суточные при разъездном характере работы и надбавки вахтовикам

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

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

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

НДФЛ с компенсаций дистанционным работникам

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

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

Предельный размер компенсаций с указанного момента будет установлен в сумме 35 рублей в день либо в сумме документально подтвержденных расходов работника. Эта норма вступает в силу с 1 января 2024 года.

Если величина выплачиваемых дистанционным сотрудникам компенсаций превысит установленные предельные значения, с суммы превышения работодателя станут удерживать НДФЛ.

Социальные вычеты

Налогоплательщик-физлицо может получить вычет по НДФЛ по следующим статьям расходов (ст. 219 НК РФ):

- пожертвования;
- оплата собственного обучения, а также обучения своих детей в возрасте до 24 лет и (или) подопечных в возрасте до 18 лет по очной форме обучения;
- оплата своего лечения, а также лечения супруга (супруги), родителей, детей (в т. ч. усыновленных), подопечных, в т. ч. расходы на ДМС;
- покупка дорогостоящих медикаментов;
- уплаченные пенсионные взносы по договору негосударственного пенсионного обеспечения в свою пользу и (или) в пользу членов семьи и (или) близких родственников;
- уплаченные страховые взносы по договору добровольного страхования жизни;
- уплаченные дополнительные страховые взносы на накопительную пенсию;

- плата за прохождение независимой оценки своей квалификации на соответствие требованиям к квалификации;
- плата за физкультурно-оздоровительные услуги (фитнес), в т. ч. оказанные его детям (в т. ч. усыновленным).

Федеральным законом от 28.04.2023 № 159-ФЗ **увеличен до 120 000 руб. в год предельный размер** вычета по всем затратам (кроме расходов на благотворительность, обучение детей и дорогостоящее лечение). То есть максимальная сумма средств к возврату составит **19 500 руб.** (150 000 руб. * 13 %).

Одновременно размер вычета на обучение детей **увеличен до 110 000 рублей**. Значит, максимальная сумма средств к возврату по этому виду затрат составит **14 300 руб.** (110 000 руб. * 13 %).

Вычет на обучение смогут получить супруг (супруга) обучающегося по очной форме в образовательной организации. Новшество можно применить к расходам, понесенным с 1 января 2024 года (Федеральный закон от 28.04.2023 № 159-ФЗ).

Универсальная справка для социальных вычетов

С 2024 года социальные вычеты будут предоставлять по универсальной справке. Соответствующие нормы содержит Федеральный закон от 31.07.2023 № 389-ФЗ, принятый для выполнения положений основных направлений налоговой политики.

В своем письме от 02.08.2023 № БС-4-11/9898 ФНС отмечает, что социальный вычет по НДФЛ можно будет получить:

- в упрощенном порядке;
- у работодателя;
- в общем порядке, представив налоговую декларацию по форме 3-НДФЛ.

Для получения вычета в упрощенном порядке предоставлять какие-либо подтверждающие справки налогоплательщику не потребуется. Организации и ИП будут сами направлять все необходимые сведения о расходах граждан в налоговые органы, но при наличии такой технической возможности.

В иных случаях для получения социального налогового вычета налогоплательщик должен будет представить в налоговый орган унифицированный документ - справку об оплате (уплате) соответствующих услуг (взносов).

Такие справки будут выдавать организации и ИП по запросам налогоплательщиков (физических лиц). Эти справки будут содержать исчерпывающую информацию о понесенных расходах и заменят все остальные подтверждающие документы. В частности, унифицированная справка станет подтверждающим документом по расходам:

- на оплату обучения;
- на оплату медицинских услуг;
- на оплату физкультурно-оздоровительных услуг;
- на уплату страховых взносов;
- на уплату взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения.

Упрощенный порядок применения социальных вычетов не применяется к расходам, понесенным до 01.01.2024 (письмо ФНС России от 02.08.2023 № БС-4-11/9898).

Новый вид ответственности за НДФЛ-вычеты

В 2024 году в НК РФ вводится новая ст.126.3, которая устанавливает ответственность организации за представление в ИФНС недостоверных сведений для оформления вычета на НДФЛ в упрощенном порядке.

Штраф составит 20% от суммы налога, неправомерно полученного по вычету на основании недостоверных данных, и распространяется на организации и ИП, указанные в абз. первом п. 3.1ст. 221.1 НК РФ, а именно:

- организации и ИП, ведущие образовательную деятельность;
- организации и ИП, ведущие медицинскую деятельность;
- страховые компании;
- негосударственные пенсионные фонды;
- физкультурно-спортивные организации;
- ИП, для которых физическая культура и спорт – основной вид деятельности.

НДФЛ при досрочном расторжении договора страхования

Особый порядок налогообложения действует при досрочном расторжении договора:

- добровольного пенсионного страхования, заключенного со страховой организацией;
- добровольного страхования жизни в связи с дожитием гражданина до определенного возраста (срока) либо наступлением иных событий в жизни гражданина, а также с его смертью;
- негосударственного пенсионного обеспечения, заключенного с негосударственным пенсионным фондом;
- обязательного пенсионного страхования, заключенного с негосударственным пенсионным фондом.

Страховые компании (негосударственные пенсионные фонды) выплачивают денежные средства (выкупные суммы) лицу при расторжении договора, выступают налоговым агентом по НДФЛ. При этом в налоговую базу включаются уплаченные гражданином суммы страховых взносов, по которым он получил социальный налоговый вычет по пп. 4 п. 1 ст. 219 НК РФ. Налоговый агент может не удерживать НДФЛ с уплаченных страховых взносов, если физлицо представит справку из налогового органа о том, что оно не получило вычет.

С 01.01.2024 налогоплательщик может не предоставлять эти сведения для освобождения от НДФЛ, так как их передаст страховой компании (негосударственному пенсионному фонду) налоговая инспекция (новый п. 1.2 ст. 213 НК РФ).

НДФЛ для работающих из-за границы россиян

Уехавшие за рубеж россияне, которые работают на российские компании, будут платить НДФЛ в размере 13% (или 15% при высоком доходе) вне зависимости от налогового резидентства.

Федеральным законом от 31.07.2023 № 389-ФЗ введена единая ставка НДФЛ для работающих удаленно на российские организации в России и за границей сотрудников. Ставка НДФЛ для данной категории устанавливается в размере 13%, а в случае, если доходы превышают 5 млн. руб. в год — 15% независимо от статуса налогового резидентства.

Для штатных сотрудников новый закон заработает с 1 января 2024 года, для работников по договору ГПХ — с 1 января 2025 года.

Для уплаты налога нужно соблюдение одного из условий:

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

Получается, что в 2024 году будет неважно, где работник проживает и какое имеет гражданство — работодатель будет выплачивать НДФЛ от 13% до 15%.

Положительные последствия нового порядка: по налоговым нерезидентам с местом работы «Россия» больше не применяется специальная ставка 30%.

Отрицательные последствия: по работникам с местом работы «другая страна». Работодатель становится налоговым агентом в отношении таких работников. Получение статуса «нерезидент» не освобождает доходы от налога.

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

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

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

Новые сроки уведомлений и уплаты НДФЛ в 2024 году

НДФЛ, исчисленный и удержанный за период с 23 по 31 декабря, необходимо перечислить в бюджет не позднее последнего рабочего дня календарного года (п. 6 ст. 266 НК РФ). Следовательно, НДФЛ с зарплаты за декабрь 2023 г., выплаченной в конце 2023 г., нужно перечислить в бюджет не позднее 29.12.2023.

С 2024 года платить НДФЛ и сдавать уведомления по этому налогу надо будет два раза в месяц. Законопроект с такой поправкой в НК РФ принят во втором, основном, чтении. По данному законопроекту сроки сдачи уведомлений и уплаты НДФЛ будут такими:

Период	Срок сдачи уведомления по ЕНП на НДФЛ	Срок уплаты НДФЛ
с 01.01.2024 по 22.01.2024	25.01.2024	29.01.2024 (28 января – воскресенье)
с 23.01.2024 по 31.01.2024	05.02.2024	05.02.2024
с 01.02.2024 по 22.02.2024	26.02.2024	28.02.2024
с 23.02.2024 по 29.02.2024	04.03.2024	05.03.2024
с 01.03.2024 по 22.03.2024	25.03.2024	28.03.2024
с 23.03.2024 по 31.03.2024	03.04.2024	05.04.2024
с 01.04.2024 по 22.04.2024	25.04.2024	02.05.2024 (28 апреля – воскресенье, 29 и 30 апреля – выходные дни за счет правительственного переноса, 1 мая – нерабочий праздничный день)
с 23.04.2024 по 30.04.2024	03.05.2024	06.05.2024 (5 мая – воскресенье)
с 01.05.2024 по 22.05.2024	27.05.2024	28.05.2024
с 23.05.2024 по 31.05.2024	03.06.2024	05.06.2024
с 01.06.2024 по 22.06.2024	25.06.2024	28.06.2024
с 23.06.2024 по 30.06.2024	03.07.2024	05.07.2024
с 01.07.2024 по 22.07.2024	25.07.2024	29.07.2024 (28 июля – воскресенье)
с 23.07.2024 по 31.07.2024	05.08.2024	05.08.2024
с 01.08.2024 по 22.08.2024	26.08.2024	28.08.2024
с 23.08.2024 по 31.08.2024	03.09.2024	05.09.2024
с 01.09.2024 по 22.09.2024	25.09.2024	30.09.2024 (28 сентября – суббота)
с 23.09.2024 по 30.09.2024	03.10.2024	07.10.2024 (5 октября – суббота)
с 01.10.2024 по 22.10.2024	25.10.2024	28.10.2024
с 23.10.2024 по 31.10.2024	05.11.2024	05.11.2024
с 01.11.2024 по 22.11.2024	25.11.2024	28.11.2024
с 23.11.2024 по 30.11.2024	03.12.2024	05.12.2024
с 01.12.2024 по 22.12.2024	25.12.2024	28.12.2024 (рабочая суббота)
с 23.12.2024 по 31.12.2024	28.12.2024	28.12.2024 (эта рабочая суббота является последним рабочим днем 2024 года)

Новая форма 6-НДФЛ

Приказом ФНС от 19.09.2023 № ЕД-7-11/649 утверждена новая форма расчета 6-НДФЛ, которая содержит:

- форму и формат расчета сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом (форма 6-НДФЛ);
- форму справки о полученных физическим лицом доходах и удержанных суммах налога на доходы физических лиц «Справка о доходах и суммах налога физического лица», которая выдается налоговым агентом по заявлению налогоплательщика;

На титульном листе обновленной формы 6-НДФЛ сокращено поле «Достоверность и полноту сведений, указанных в настоящем расчете, подтверждаю».

В Разделе 1 «Данные об обязательствах налогового агента» изменен порядок отражения сумм НДФЛ, удержанных и возвращенных с начала налогового периода. В 2024 году эти показатели потребуются заполнять с начала года. В 2024 году строку 030 потребуется заполнять по правилам, аналогичным строке 020. Даты возврата заполнять не потребуется, но придется отражать суммы НДФЛ, возвращенные в период удержания налога, соответствующего первому, второму, третьему и четвертому срокам перечисления.

Раздел 2 теперь называется «Расчет исчисленных и удержанных сумм». Раздел 2 надо будет заполнять нарастающим итогом за весь отчетный период. Строки раздела 2 поменяли местами.

В строках 110–111 надо будет заполнять число физических лиц, которые получили доход.

Сумму доходов отражается в строке 120, а в строке 121 — в том числе доходы высококвалифицированных специалистов.

Других расшифровок к доходам и к исчисленному налогу (строка 140) больше не будет: не потребуется отдельно отражать дивиденды, выплаты за труд и по ГПХ.

При этом сама строка 120 называется «Сумма доходов, полученная...», а не начисленная, как сейчас.

Строка 130 теперь называется «Сумма вычетов и расходов».

Появилась новая строка 131 «Налоговая база», а также дополнительные строки для указания сумм НДФЛ, удержанных:

- с 1 по 22 число первого месяца последнего квартала;
- с 23 числа первого месяца по 22 число второго месяца последнего квартала;
- с 23 числа второго месяца по 22 число третьего месяца последнего квартала;
- с 23 числа по последнее число третьего месяца последнего квартала.

Одновременно введены четыре новые строки для указания сумм НДФЛ, возвращенных налоговым агентом в перечисленные выше сроки.

Из обновленной формы «Справки о доходах и суммах налога физического лица» исключили строку «Сумма налога перечисленная». Приказом отдельно предусмотрено, что сообщения о невозможности удержания НДФЛ, о суммах дохода, с которого не удержан налог, и сумме неудержанного НДФЛ, представляются по форме 6-НДФЛ.

Обновленные формы и форматы вступят в силу с 1 января 2024 года и будут применяться с отчетности за первый квартал 2024 года.

С учетом законопроекта об уплате НДФЛ два раза в месяц в форму 6-НДФЛ, применяемую в 2024 году, могут быть внесены изменения.

Новые коды видов доходов и вычетов для справки о доходах

Проект новых кодов для справки о доходах опубликован на федеральном портале.

Новые коды доходов для НДФЛ

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

Изменения в кодах вычетов по НДФЛ

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

Новая форма 3-НДФЛ

Приказом ФНС от 11.09.2023 № ЕД-7-11/615 внесены поправки в форму налоговой декларации по НДФЛ (форма 3-НДФЛ), порядок ее заполнения, а также формат представления в электронной форме.

Приказ вступает в силу 1 января 2024 года. Обновленная форма декларации применяется, начиная с представления налоговой декларации по НДФЛ за 2023 год, то есть не позднее 02.05.2024.

СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ ПО ЕДИНОМУ ТАРИФУ

С 01.01.2024 уточняется порядок исчисления страховых взносов в отдельных случаях. Соответствующие поправки внесены в НК РФ Федеральным законом от 31.07.2023 № 389-ФЗ.

Страховые взносы с компенсаций дистанционным работникам

Федеральный закон от 31.07.2023 № 389-ФЗ внес изменения в ст. 422 НК РФ в целях установления предельного не облагаемого налогами размера компенсаций дистанционным работникам.

Предельный размер компенсаций с указанного момента будет установлен в сумме 35 рублей в день либо в сумме документально подтвержденных расходов работника. Эта норма вступает в силу с 1 января 2024 года.

Если величина выплачиваемых дистанционным сотрудникам компенсаций превысит установленные предельные значения, с суммы превышения работодателя станут платить страховые взносы.

Выплаты председателю совета многоквартирного дома (МКД)

С 01.01.2024 в п. 1 ст. 420 НК РФ внесены уточнения о том, что вознаграждение председателя и членов совета МКД подлежат обложению взносами (пп. «а» п. 122 ст. 2, ч. 3 ст. 13 Федерального закона № 389-ФЗ).

Суточные при разъездной работе и надбавки при вахтовом методе работ

С 2024 года поправками в п. 2 ст. 422 НК РФ добавлены нормы, регулирующие особенности освобождения от взносов с суточных при разъездной работе и надбавок за вахтовый метод работ. С 01.01.2024 такие суммы освобождены от взносов в размере не выше 700 руб. (при поездках и выполнении работ в пределах территории РФ) и не выше 2500 руб. (при поездках и выполнении работ за границей) (пп. «б» п. 123 ст. 2, ч. 3 ст. 13 Федерального закона № 389-ФЗ). Таким образом, работодатель может в трудовом, коллективном договоре либо локальном акте прописать любой размер суточных (для лиц с разъездной работой) и надбавок (для сотрудников-вахтовиков). Однако освобождение от взносов касается только выплат в части не выше 700 руб. или 2 500 руб.

Единая база и ее предельное значение

Согласно Постановлению Правительства РФ от 10 ноября 2023 года № 1883 на 2024 год предельная база составит **2 225 000 руб.**

Таким образом, рост предельной базы в 2024 году по сравнению с 2023 годом составит **16,1 %**.

Тарифы страховых взносов

В 2024 году единый тариф страховых взносов будет равен:

- в пределах установленной единой предельной величины базы - 30%;
- свыше установленной единой предельной величины базы - 15,1%

Льготные тарифы взносов соберут в три группы (0%, 7,6%, 15%).

Категория плательщиков	Тариф	На какой период
СОНКО на УСН	7,6 %	2023 — 2024
Благотворительные организации на УСН		
IT-компании		С 2023 года
Участники СЭЗ в Крыму и Севастополе		
Резиденты ТОСЭР		
Резиденты свободного порта Владивосток		
Резиденты ОЭЗ в Калининградской области		
Организации, которые производят анимационную аудиовизуальную продукцию		
Организации с деятельностью по производству радиоэлектронной продукции		
Организации на Курильских островах		
По деятельности студентам в студотрядах		
Плательщики с выплатами членам экипажей судов	0 %	2023 — 2027
Участники САР в Калининградской области и Приморском крае (по выплатам экипажам судов)		
Участники проекта «Сколково»	15 %	С 2023 года

РАЗМЕР ФИКСИРОВАННЫХ ВЗНЕСОВ ИП НА 2024 ГОД

Федеральным законом от 31.07.2023 № 389-ФЗ установлена совокупная величина взносов на ОПС и ОМС, которую ИП должны будут уплатить за себя за 2024 год.

Так, размер фиксированного взноса за расчетный период 2024 года составит **49 500 рублей** (в 2023 году - 45 842 рублей).

А максимальная сумма 1%-х взносов, уплачиваемых с доходов, превышающих за год 300 тыс. рублей, устанавливается на уровне **277 571 руб.** (в 2023 году - 257 061 руб.).

Расширение перечня случаев, при которых ИП не платит взносы за себя

Согласно п. 7 ст. 430 НК РФ, предприниматели освобождены от уплаты взносов за себя за отдельные периоды. В частности, за время военной службы по призыву, но при условии, что в этот период они не вели предпринимательскую деятельность.

С 01.01.2024 в упомянутой норме НК РФ будет закреплено, что ИП также освобождены от взносов за периоды (пп. "б" п. 124 ст. 2, ч. 3 ст. 13 Федерального закона от 31.07.2023 № 389-ФЗ):

- прохождения военной службы по контракту;
- пребывания в добровольческом формировании, содействующем выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, в период мобилизации, в период действия военного положения, в военное время, при возникновении вооруженных конфликтов, при проведении контртеррористических операций, а также при использовании Вооруженных Сил РФ за пределами территории РФ.

Фиксированные взносы ИП из новых регионов

Федеральным законом от 04.08.2023 № 427-ФЗ для ИП из новых регионов снизили фиксированные взносы. Для предпринимателей, зарегистрированных и работающих на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей, установлены пониженные суммы взносов на 2024 и 2025 гг. — 25 200 руб. и 36 000 руб. соответственно. А кроме того, за 2023—2025 гг. их освободили от уплаты 1%-х взносов на ОПС.

Сроки уплаты страховых взносов в 2024 году

Вид страховых взносов	За какой период уплачивается	Крайний срок уплаты
Взносы с выплат работникам/иным физлицам	За декабрь 2023 г.	29.01.2024 (28 января – воскресенье)
	За январь 2024 г.	28.02.2024
	За февраль 2024 г.	28.03.2024
	За март 2024 г.	02.05.2024 (28 апреля – воскресенье, 29 и 30 апреля – выходные дни за счет правительственного переноса, 1 мая – нерабочий праздничный день)

Вид страховых взносов	За какой период уплачивается	Крайний срок уплаты
	За апрель 2024 г.	28.05.2024
	За май 2024 г.	28.06.2024
	За июнь 2024 г.	29.07.2024 (28 июля – воскресенье)
	За июль 2024 г.	28.08.2024
	За август 2024 г.	30.09.2024 (28 сентября – суббота)
	За сентябрь 2024 г.	28.10.2024
	За октябрь 2024 г.	28.11.2024
	За ноябрь 2024 г.	28.12.2024 (рабочая суббота)
	За декабрь 2024 г.	28.01.2025
Взносы ИП за себя	За 2023 г.	09.01.2024 (31 декабря 2023 г. – воскресенье)
	За 2023 г. (уплата 1%-ного взноса)	01.07.2024
	За 2024 г.	09.01.2025 (31 декабря 2024 г. – выходной за счет переноса, далее, до 08.01.2025 включительно, следуют нерабочие праздничные дни)
	За 2024 г. (уплата 1%-ного взноса)	01.07.2025

ОТЧЕТНОСТЬ ПО СТРАХОВЫМ ВЗНОСАМ

В 2024 году страхователям придется сдавать три формы отчетности по страховым взносам:

- Единая форма сведений в Социальный Фонд России (ЕФС -1);
- Расчет по страховым взносам в ФНС;
- Форма «Персонифицированные сведения о застрахованных лицах» в ФНС.

Единая форма отчетности в СФР (ЕФС-1)

Форма ЕФС-1 утверждена постановлением правления ПФР от 31.10.2022 № 245п.

В данном постановлении 283 страницы с формой, порядком ее заполнения, включая таблицы различных кодов. В частности, закодированы причины увольнения, должности для бюджетников и т.д.

В форме 2 раздела и несколько подразделов, которые надо сдавать с разной периодичностью.

№ раздела	Наименование раздела	№ подраздела	Наименование подраздела
	Титульный лист		
1	Сведения о трудовой (иной) деятельности, страховом стаже, зарплате и дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию	1	Сведения о трудовой (иной) деятельности, страховом стаже, зарплате зарегистрированного лица
		1.1	Сведения о трудовой (иной) деятельности
		1.2	Сведения о страховом стаже
		1.3	Сведения о заработной плате и условиях осуществления деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений
		2	Основание для отражения данных о периодах работы для назначения пенсии
		3	Сведения о застрахованных лицах, за которых перечислены дополнительные страховые взносы на накопительную пенсию и уплачены взносы работодателя
2	Сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний	2.1	Расчет сумм страховых взносов
		2.1.1	Сведения о базе и взносах для организаций с выделенными СКЕ
		2.2	Сведения для исчисления страховых взносов НСИПЗ для тех, кто направляет персонал в другие компании
		2.3	Сведения о результатах проведенных обязательных предварительных и периодических медосмотров работников и проведенной СОУТ на начало год

Электронный формат нового отчета ЕФС-1 утвержден постановлением правления ПФР от 31.10.2022 № 246п.

Новая форма РСВ

Приказом от 29.09.2023 № ЕА-7-11/696 ФНС утвердила обновленную форму РСВ. В откорректированной форме расчета появились новые:

- подраздел 4 «Расчет сумм страховых взносов на ОПС, ОМС и на ВНиМ с выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физлиц, указанных в п. 6.2 ст.431 НК РФ»;
- приложение 5 «Сведения о физлицах, с сумм выплат и иных вознаграждений, по которым исчислены страховые взносы в размере, установленном подп. 2 п. 6.2 ст. 431 НК РФ».

Также изменения внесены в раздел 1 расчета. Они тоже касаются отражения страховых взносов с выплат физлицам, указанным в п. 6.2 ст.431 НК РФ. То есть тем, кто по международным договорам РФ подлежит отдельным видам обязательного социального страхования.

В форме также заменили штрихкоды, добавили новые коды застрахованного лица.

В разделе «Достоверность и полноту сведений, указанных в настоящем расчете, подтверждаю» обновленной формы нужно отражать единый регистрационный номер доверенности, если она электронная. Если РСВ заполнил представитель, то к расчету надо приложить копию документа о его полномочиях.

Начало действия приказа ФНС от 29.09.2023 № ЕА-7-11/696, внесшего изменения в действующий РСВ, – 1 января 2024 года. Следовательно, обновленную форму Расчета по взносам нужно применять с 1 января 2024 года, по отчетности за 2023 год.

За 2023 год расчет предоставляется в инспекцию до 25 января 2024 года.

Персонифицированные сведения

Приказом ФНС от 29.09.2022 № ЕД-7-11/878 утверждена форма «Персонифицированные сведения о физлицах». Представлять эту новую форму нужно в ФНС ежемесячно, не позднее 25-го числа месяца, следующего за истекшим.

Правила передачи отчетности по страховым взносам в ИФНС

Правила передачи отчетности по страховым взносам в 2024 году останутся прежними. При численности физлиц, в пользу которых начислили выплаты за отчетный (расчетный) период, больше 10 чел. отчетность нужно представлять электронно. Если не больше 10 чел., отчетность можно сдавать на бумаге (п. 10 ст. 431 НК).

СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ПРОФЗАБОЛЕВАНИЙ

В 2024 году контролировать уплату взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний будет Социальный Фонд России (СФР), который появится после слияния ПФР и ФСС.

Тарифы взносов на травматизм

В 2024 году не планируют менять базовые тарифы взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Это следует из текста законопроекта, в котором в 2024 году размеры тарифов оставлены на уровне текущего года.

Следовательно, сохраняются 32 базовых тарифа страховых взносов «на травматизм». Они составляют от 0,2% до 8,5% к сумме выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованных лиц в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров (ст. 1 Федерального закона от 22.12.2005 № 179-ФЗ).

Кроме того, сохраняются льготы для компаний, которые уплачивают взносы за инвалидов I, II и III групп. Эти взносы необходимо перечислять в размере 60% от общеустановленных страховых тарифов.

Основные показатели по видам экономической деятельности на 2024 год

Приказ СФР от 31.05.2023 № 944 определил основные показатели по видам экономической деятельности на 2024 год, используемые для установления надбавок и скидок к тарифам взносов на «несчастное» страхование.

Как и прежде, показателей, от которых зависит итоговый тариф взносов, три:

- отношение суммы обеспечения по страхованию в связи со всеми произошедшими у страхователя страховыми случаями к начисленной сумме страховых взносов;
- количество страховых случаев на 1 тыс. работающих;
- количество дней временной нетрудоспособности на один несчастный случай, признанный страховым, исключая случаи со смертельным исходом.

Претендовать на скидку к тарифу по взносам на травматизм могут работодатели, чьи показатели окажутся ниже установленных Фондом. В противном случае работодателю придется исчислять взносы с учетом надбавки к тарифу.

Новый порядок подтверждения ОКВЭД с 2024 года

Разработан законопроект, предлагающий отменить ежегодное подтверждение организациями основного вида деятельности в целях взносов на травматизм. Но следить за своими кодами ОКВЭД компаниям все равно придется.

Планируется, что в ЕГРЮЛ/ЕГРИП коды ОКВЭД будут отражаться сразу с указанием процентных долей. Определять эти доли нужно будет по правилам, которые установит Правительство РФ.

Контролировать, правильно ли страхователь определил свою основную деятельность (то есть деятельность с самой большой долей), будет СФР. Если по результатам проверки выяснится, что основной вид деятельности в реестре определен некорректно, страхователю установят тариф взносов на травматизм, соответствующий фактической деятельности.

Кроме того, организации и ИП обяжут не реже одного раза в год самостоятельно проверять сведения о кодах ОКВЭД, указанных в ЕГРЮЛ/ЕГРИП по состоянию на 31 декабря текущего года. И в случае изменения кода основного вида деятельности или изменения процентной доли более чем на 20 процентных пункта хотя бы по одному из кодов ОКВЭД нужно будет представить в ИФНС сведения о реальном распределении долей между видами деятельности. Срок - не позднее 15 апреля.

А первоначальные сведения о разбивке по кодам ОКВЭД компании и ИП должны будут внести в ЕГРЮЛ/ЕГРИП не позднее 15.04.2025.

Сроки уплаты взносов на травматизм

Срок уплаты взносов на травматизм в 2024 году будет прежним. Страхователи обязаны вносить платежи не позднее 15 числа месяца, следующего за расчетным периодом. А если срок уплаты выпадает на выходной или праздник, то рассчитаться с фондом можно в первый рабочий день.

<i>За какой период уплачивается</i>	<i>Крайний срок уплаты</i>
За декабрь 2023 г.	15.01.2024
За январь 2024 г.	15.02.2024
За февраль 2024 г.	15.03.2024
За март 2024 г.	15.04.2024
За апрель 2024 г.	15.05.2024
За май 2024 г.	17.06.2024 (15 июня – суббота)
За июнь 2024 г.	15.07.2024
За июль 2024 г.	15.08.2024
За август 2024 г.	16.09.2024 (15 сентября – воскресенье)
За сентябрь 2024 г.	15.10.2024
За октябрь 2024 г.	15.11.2024
За ноябрь 2024 г.	16.12.2024 (15 декабря – воскресенье)
За декабрь 2024 г.	15.01.2025

Новый механизм расчетов с бюджетом – единый налоговый платеж – не распространяется на уплату страховых взносов от несчастных случаев и профзаболеваний в 2024 году.

Зачислять взносы следует в территориальное отделение нового фонда по месту учета страхователя. Реквизиты для уплаты взносов на травматизм в 2024 году приведены на сайте Социального фонда sfr.gov.ru.

Отчетность по взносам на травматизм

Отчитываться по взносам от несчастных случаев и профзаболеваний предприятия должны по форме ЕФС-1, где заполняют во втором разделе подразделы 2.1 и 2.3.

ИЗМЕНЕНИЯ В РАСЧЕТЕ ПОСОБИЙ С 2024 ГОДА

Детские пособия

Минтруд планирует увеличить минимальный размер пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет с 1 февраля 2024 года. Увеличение размера пособия будет осуществляться за счет индексации.

Пособия по уходу считают из заработка за два предшествующих года. В 2024 году в расчетный период войдут 2022 и 2023 годы. Максимальное пособие по уходу за ребенком в 2024 году равняется 49 123,07 руб. $((1\,917\,000 \text{ руб.} + 1\,032\,000 \text{ руб.}) / 730 * 30,4 * 40\%)$.

Кроме того, Минтруд подготовил поправки, которые касаются выплаты пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет. Предполагается, что с 01.01.2024 лица, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет и получают ежемесячное пособие, продолжат получать его в полном объеме в следующих случаях:

- если выйдут из отпуска по уходу за ребенком на полный рабочий день (т. е. прекратят отпуск по уходу за ребенком);
- если, находясь в отпуске по уходу за ребенком, выйдут на работу на неполный день (в том числе сокращенный незначительно);
- если, находясь в отпуске по уходу за ребенком у одного работодателя, выйдут на работу на полный день к другому работодателю.

Поправки вносятся с целью оказать материальную поддержку работающим родителям и стимулировать их к досрочному выходу на работу из отпуска по уходу за ребенком. Так, сотрудник сможет получать и заработную плату (пропорционально отработанному времени), и пособие, причем независимо от продолжительности рабочего дня. В подобном случае (при выходе на работу на полный день) работодателю больше не нужно будет уведомлять СФР о прекращении права у сотрудника на получение ежемесячного пособия.

Пособия по договорам ГПХ

Постановлением правительства от 15.12.2022 № 2310 внесены поправки в положение об особенностях порядка исчисления больничных.

Пособия смогут получить исполнители по ГПХ, если с их выплат, в том числе и по трудовым договорам, в предыдущем году начислены страховые взносы в размере не менее стоимости страхового года. Стоимость страхового года определяется следующим образом:

МРОТ (на начало предыдущего календарного года) * 12 * 2,9%

В регионах, где применяют районный коэффициент, стоимость страхового года будет исчисляться с учетом коэффициента.

Значит, чтобы в 2024 году исполнитель по ГПХ смог претендовать на пособия, в 2023 году компания должна за него заплатить страховые взносы в размере 5652,22 рубля $(16242 \text{ (МРОТ на 01.01.2023)} * 12 * 2,9\% = 5651,22 \text{ (руб.)})$.

Порядок выплаты пособий исполнителям по ГПД

Пособие по временной нетрудоспособности выплатят работнику по ГПД не более чем за 75 календарных дней, если срок действия договора установлен до 6 месяцев. Других отдельных правил не предусмотрено, поэтому считать нужно в общем порядке.

Поправками установлены особенности назначения пособий для следующих ситуаций (п. 12 ст. 9 Федерального закона от 14.07.2022 № 237-ФЗ):

1. на момент наступления страхового случая (например, временной нетрудоспособности) физлицо работает в нескольких местах по договорам ГПХ
2. на момент страхового случая физлицо работает по трудовому договору, а также оказывает услуги (выполняет работы) по гражданско-правовому договору

В первом случае пособия (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком) назначает (передает сведения в единый фонд) только один страхователь по выбору физлица (новая ч. 4.1 ст. 13 Закона № 255-ФЗ).

Во втором случае порядок назначения пособий различается в зависимости от вида пособия и количества мест работы по трудовому договору и заключенных ГПД. А именно (новая ч. 4.2 ст. 13 Закона № 255-ФЗ):

- если лицо работает только у одного работодателя по трудовому договору и заключен только один договор ГПХ, то пособие назначается по обоим страхователям;

- если лицо работает в нескольких местах по трудовым договорам и в одном месте по договору ГПХ, то пособие платится по правилам в отношении совместителей (см. действующие ч. 2 и 4 ст. 13 Закона № 255-ФЗ), а также по страхователю, у которого гражданин занят по договору ГПХ;
- если у физлица заключен один трудовой договор и несколько договоров ГПХ, то пособие назначается по месту работы по трудовому договору и по одному из страхователей, с которым заключен договор ГПХ;
- если у застрахованного несколько мест работы по трудовым договорам и несколько заключенных договоров ГПХ, то пособие платится по правилам в отношении совместителей (см. действующие ч. 2 и 4 ст. 13 Закона № 255-ФЗ) и по одному из страхователей, у которого гражданин занят по договору ГПХ;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком всегда назначается только по одному страхователю (не имеет значения, это работодатель по трудовому договору или заказчик по договору ГПХ) – по выбору физлица.

Может оказаться так, что страховой случай наступит, когда исполнитель выполняет работы или оказывает услуги одновременно нескольким заказчикам. В таком случае пособия будет выплачивать та компания, в которую исполнитель обратится.

Новый порядок направления (получения) сведений для больничных пособий

Минтруд разработал проект с поправками в Правила получения СФР сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (БиР) и по уходу за ребенком.

В частности, планируется установить, что с 2024 года для исчисления больничного пособия, а также пособий по БиР и уходу за ребенком СФР использует данные о зарплате застрахованного лица и об иных выплатах и вознаграждениях в его пользу из сведений индивидуального (персонифицированного) учета.

Помимо этого, из Правил уберут требование о размещении работодателем в информационной системе СФР сведений о суммах выплат в пользу застрахованного лица за расчетный период у данного страхователя и (или) у других страхователей (если в расчетном периоде застрахованный работал также у другого страхователя), которые включались в базу для взносов на ВНиМ.

Также устанавливается, что в целях исчисления работодателем больничного пособия за первые три дня болезни СФР направляет ему сведения о зарплате застрахованного лица и об иных выплатах и вознаграждениях в его пользу, необходимые для исчисления пособия.

ИНОСТРАННЫЕ РАБОТНИКИ И ИСПОЛНИТЕЛИ

Федеральным законом от 10.07.2023 № 316-ФЗ в Закон о правовом положении иностранных граждан в РФ внесены изменения, уточняющие ряд положений для высококвалифицированных специалистов, иностранных инвесторов, а также участвующих в СВО иностранных граждан и членов их семей.

Поправки в порядок получения вида на жительство

Высококвалифицированные иностранные специалисты (ВКС) и члены их семей смогут оформить бессрочный вид на жительство (ВНЖ) в упрощенном порядке при условии, что они уже проживали в России по ВНЖ, оформленному на срок действия разрешения на работу специалиста высокой квалификации, не менее двух лет. При этом работодатель должен заплатить с его доходов все положенные по закону налоги.

Поправки вводят упрощенный порядок получения вида на жительство для иностранцев, которые в период проведения СВО заключают контракт на прохождение военной службы в Вооруженных силах РФ или воинских формированиях на срок 1 год, а также членов их семей, в том числе в случае гибели такого гражданина. Закон предусматривает выдачу ВНЖ иностранному гражданину, осуществившему инвестиции в России, и членам его семьи.

Повышение зарплаты ВКС с 01.03.2024

Федеральным законом от 10.07.2023 № 316-ФЗ минимальная зарплата ВКС пересмотрена в сторону увеличения. С 01.03.2024 года зарплата высококвалифицированного сотрудника должна составить не 167 000 рублей в месяц, а 750 000 рублей в расчете за 1 квартал.

Допустимая доля иностранной рабочей силы

Ежегодное установление допустимой доли иностранных работников в различных отраслях экономики предусмотрено п. 5 ст. 18.1 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ. Его целью является поддержание оптимального баланса трудовых ресурсов.

Постановлением Правительства от 16.09.2023 № 1511 утверждена на 2024 год допустимая доля иностранных работников в организациях, осуществляющих в России определенные виды деятельности.

В частности, согласно постановлению, в 2024 году сохранится запрет на наем иностранных работников (квота 0%) для трех видов деятельности:

- розничная торговля в нестационарных торговых объектах и на рынках (код 47.8);
- прочая розничная торговля вне магазинов, палаток, рынков (код 47.99);
- розничная торговля лекарствами в аптеках (код 47.73).

Также постановление сохраняет на 2023 год действующие ограничения по численности иностранных работников для следующих видов деятельности (по ОКВЭД 2):

- выращивание овощей (код 01.13.1) - в размере 50% общей численности работников;
- строительство (раздел F) - в размере 80% общей численности работников;
- розничная торговля алкогольными напитками, включая пиво, в специализированных магазинах (код 47.25.1) - в размере 15% общей численности работников;
- розничная торговля табачными изделиями в специализированных магазинах (код 47.26) - в размере 15% общей численности работников;
- деятельность в области спорта прочая (код 93.19) - в размере 25% общей численности работников;
- в управлении недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе (код 68.32) и деятельности по обслуживанию зданий и территорий (код 81) в размере 70%;
- в лесоводстве и лесозаготовке (код 02), обработке древесины и производстве изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производстве изделий из соломки и материалов для плетения (код 16), торговле оптовой древесным сырьем и необработанными лесоматериалами (код 46.73.1) и торговле оптовой пиломатериалами (код 46.73.2) в размере 50%;
- деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта (код 49.3) и автомобильного грузового транспорта (код 49.41) в размере 24%.

Вместе с тем общие квоты на иностранных работников в сфере овощеводства в 2024 году не будут действовать в Удмуртии, Астраханской, Амурской и Волгоградской областях. Квоты на иностранных работников в сфере строительства не будут действовать в Амурской области, Бурятии, Дагестане, Краснодарском крае и Москве.

Кроме того, отдельно предусмотрены квоты на иностранных работников для Амурской, Рязанской, Магаданской и Калужской областей, Краснодарского края и Удмуртии.

Организации должны привести в соответствие численность иностранных работников до 1 января 2024 года. Нарушение этого требования является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по ч. 1 ст. 18.17 КоАП (административный штраф для юрлиц от 800 тыс. до 1 млн руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток).

Квоты на выдачу РНР и приглашений на въезд

Приказом Минтруда от 26.09.2023 № 729н, изменено распределение по регионам квот на выдачу визовым иностранным гражданам разрешений на работу и приглашений на въезд.

Количество квот на выдачу разрешений на работу было изменено практически во всех регионах РФ, в сторону как уменьшения, так и увеличения. В ряде регионов количество квот было изменено следующим образом:

- по ЦФО увеличено с 28 435 до 30 787,
- по Московской области увеличено с 11 730 до 14 799,
- по Ленинградской области увеличено с 8599 до 8612,
- по г. Москве уменьшено с 4219 до 3811,
- по Санкт-Петербургу уменьшено с 3545 до 2939,
- по Северо-Западному федеральному округу уменьшено с 15 136 до 14 177.

Также соответствующим образом было изменено распределение квот на выдачу визовым иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности.

Квоты на выдачу РВП на 2024 год

Распоряжением Правительства от 11.10.2023 № 2798-р установлены квоты на выдачу иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешений на временное проживание в РФ на 2024 год и распределение этих квот по регионам. Квоты распределились следующим образом:

- всего в РФ - 10 595
- Центральный федеральный округ - всего 3610 (было 4550)
- Москва - 1500
- Московская область - 750 (было 1250)
- Санкт-Петербург - 300 (было 400)
- Ленинградская область - 125
- Запорожская область - 500
- Херсонская область - 100
- ЛНР - 65
- ДНР - 55

Трудовое уведомление от иностранного гражданина

Федеральным законом от 10.07.2023 № 316-ФЗ был изменен п. 7 ст. 13.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.

С 7 января 2024 года иностранные граждане, которые работают в России на основании патента, должны будут в течение двух месяцев со дня выдачи патента представить уведомление об осуществлении трудовой деятельности по трудовому договору или договору ГПХ с приложением копии такого договора независимо от того, с кем он заключен. Если договор был заключен в устной форме, то сведения о нем также будут указываться в таком уведомлении.

Подать уведомление его можно будет 3 способами:

- лично в МВД, выдавшее патент;
- через почту - письмом с уведомлением о вручении;
- через Госуслуги.

Форма уведомления о трудовой деятельности иностранцев

Уведомлять МВД о начале трудовой деятельности иностранцы будут по специальной форме, которая утверждена приказом МВД от 05.09.2023 № 655.

Заполнять уведомление надо будет от руки или на компьютере без помарок и только на русском языке.

Ответственность за трудовое уведомление от иностранного гражданина

Если иностранец не направит вовремя копию договора и уведомление о трудовой деятельности с 2024 года, то его патент будет аннулирован.

Это приведет к тому, что новый патент иностранец сможет оформить только через 1 год с даты аннулирования, а работодатель рискует допустить до работы иностранца без действующих документов, а значит, получить штраф за допуск к работе нелегала.

Но и подача такого уведомления от иностранца - это риск для работодателя, который пропустил срок или не выполнил свою обязанность по уведомлению МВД о заключении договора с иностранцем. И штраф за нарушение формы или порядка уведомления о приеме и увольнении иностранца - от 400 000 до 800 000 руб.

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Прием на работу

При трудоустройстве гражданин РФ предъявил работодателю загранпаспорт, выданный за пределами РФ посольством России. Может ли компания принять на работу такого сотрудника?

По ТК при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, среди прочих документов предъявляет работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При этом, что означает «иной документ, удостоверяющий личность», в ТК РФ не уточняется.

Однако, например, согласно Федеральному закону от 15.08.1996 № 114-ФЗ «О порядке выезда из РФ и въезда в РФ» к документам, удостоверяющим личность гражданина РФ, относится загранпаспорт гражданина РФ.

Исходя из этого специалисты Роструда делают вывод: в случае отсутствия внутреннего паспорта гражданина РФ новый сотрудник вправе предъявить работодателю загранпаспорт.

Наша организация является частной школой. Ежегодно мы набираем летом штат на один учебный год и увольняем всех педагогов в конце июля. Так как штат сотрудников у нас небольшой, и мы относимся к субъектам малого предпринимательства, то трудовой договор оформляется срочный, по соглашению сторон (абз. 2 ч. 2 ст. 59). На данный момент количество сотрудников увеличилось до 37, последних мы принимали бессрочно. Но у нас возникла спорная ситуация с одним сотрудником. Его мы принимали на место декретницы с прописыванием в договоре даты окончания – последний раб. день сотрудника в отпуске по беременности и родам (до 12.01.2024 г.). Сейчас хотели бы продлить ее срок работы до конца учебного года, как и всем педагогам (т.е. до 31.07.2024 г.). Правомерно ли будет оформить доп. соглашение с новой датой и указанием срочности, ссылаясь на абз. 2 ч. 2 ст. 59?

Нет, это неправомерно. Ваш договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняются место работы. В рассматриваемой ситуации — на время исполнения обязанностей сотрудницы, находящейся в отпуске по беременности и родам.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Основание увольнения замещающего работника — истечение срока действия срочного трудового договора.

Если срок действия срочного трудового договора истек, но необходимость в работнике все еще есть, нужно сначала оформить его увольнение, а затем заключить с ним новый трудовой договор (письмо Минтруда от 27.04.2021 № 14-2/ООГ-3772). В документе отмечается, что действующее законодательство не предусматривает возможности и порядка переоформления и продления срочного трудового договора. Исключение составляют случаи:

- беременности женщины — по ее заявлению до окончания беременности;
- повторного избрания по итогам конкурса педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава — по соглашению сторон.

Во всех других случаях окончание действия срочного трудового договора является основанием для его прекращения. После этого (при наличии оснований и по соглашению сторон) с таким работником может быть заключен новый срочный трудовой договор.

Ранее Роструд высказывал аналогичную позицию в п. 2 письма от 08.12.2008 № 2742-6-1.

По вопросу даты окончания срочного трудового договора.

Одним из обязательных условий, указываемых в срочном трудовом договоре, является условие о сроке его действия.

В срочном трудовом договоре, заключаемом на время отсутствия декретницы, нецелесообразно указывать конкретный срок его действия и дату окончания. Это связано с тем, что срок действия срочного трудового договора с замещающим работником определяется моментом выхода на работу декретницы.

Например, возможна ситуация, когда у основной работницы изменена продолжительность отпуска по беременности и родам из-за осложненных родов или рождения двоих и более детей, т.е. он фактически продлен еще на 16 дней. Однако в срочном трудовом договоре с замещающим ее работником указан конкретный срок действия или дата его окончания. В такой ситуации стоит скорректировать срок действия срочного трудового договора.

Чтобы внести в трудовой договор изменения, потребуется заключить с этим работником дополнительное соглашение к нему. И на основании этого дополнительного соглашения издать соответствующий приказ. Продления срока действия трудового договора в такой ситуации не будет, т.к. дополнительное соглашение лишь скорректирует условие о сроке действия трудового договора.

Пример.

Формулировка условия о сроке в трудовом договоре звучит так: «б. Срок действия настоящего трудового договора — с 04.10.2022 по 06.02.2023».

В дополнительном соглашении возможны следующие варианты формулировок:

«1. Стороны договорились об изменении п. б договора в части срока действия трудового договора: с 04.10.2022 по день, предшествующий дню выхода Петровой П.П. из отпуска по беременности и родам»;

«1. Изложить п. б срочного трудового договора от 04.10.2022 № 14 в следующей редакции:

«Срок действия настоящего трудового договора — с 04.10.2022 по день, предшествующий дню выхода Петровой П.П. из отпуска по беременности и родам».

Поэтому, в срочном трудовом договоре в обязательном порядке должно содержаться указание на то, что трудовой договор заключается на время, пока основной работник отсутствует. Причем это условие стоит конкретизировать, т.е. указать причину отсутствия. В рассматриваемой ситуации это означает прописать вид отпуска, на время которого заключают срочный трудовой договор.

Пример вариантов формулировок в трудовом договоре:

- 1 вариант - «Настоящий трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей Петровой П.П., инспектора по кадрам, находящейся в отпуске по беременности и родам».
- 2 вариант - «Настоящий трудовой договор заключается на определенный срок: на время исполнения обязанностей временно отсутствующей Петровой П.П., инспектора по кадрам, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».

Это важно, потому что возможна ситуация, когда наниматель после окончания отпуска по беременности и родам декретницы не захочет на время ее отпуска по уходу за ребенком продолжать трудовые отношения с замещающим работником. Поэтому если в трудовом договоре прописать, что работник принят для исполнения обязанностей декретницы на время ее отсутствия, и не указывать конкретные причины отсутствия (отпуск по беременности и родам), то в случае ухода работницы в отпуск по уходу уволить замещающего работника по окончании ее отпуска по беременности и родам в связи с истечением срока трудового договора не получится.

Если же наниматель захочет продолжить с замещающим работником трудовые отношения на время отпуска по уходу за ребенком основной работницы, то с ним нужно заключить новый срочный трудовой договор. Иными словами, с замещающим работником заключают отдельный срочный трудовой договор на каждый период, обусловленный соответствующей причиной отсутствия декретницы.

При этом в одном трудовом договоре нельзя указывать оба периода отсутствия декретницы: отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу. Поскольку получится, что в одном срочном трудовом договоре будет содержаться два разных срока. Включение в один трудовой договор двух различных сроков его действия действующим законодательством не предусмотрено. Поэтому на каждый отпуск декретницы следует заключать отдельный срочный трудовой договор.

Также декретница может в любой момент прервать отпуск по уходу и выйти на работу. Точно знать, когда это произойдет, наниматель не может. Даже если он заранее согласует с декретницей дату выхода на работу, чтобы прописать в срочном трудовом договоре с заменяющим работником конкретную дату его окончания, она не обязана будет выходить на работу в этот день.

Например, наниматель и работница договорились, что она прервет отпуск по уходу и выйдет на работу 10.03.2023. В трудовом договоре с заменяющим ее работником наниматель в качестве даты окончания срока его действия указал 09.03.2023. Работница вышла на работу 01.02.2023. При увольнении замещающего работника днем, предшествующим дню выхода декретницы на работу, возможен спор. Замещающий работник может обратиться в суд с требованием о восстановлении на работе. Ведь указанная в заключенном с ним трудовом договоре дата окончания срока его действия (09.03.2023) еще не наступила.

Поэтому лучше не допускать описанных выше ситуаций. И в срочном трудовом договоре его срок стоит определять периодом отсутствия работника, для замещения которого работник принимался по срочному трудовому договору.

Варианты решений для вашей ситуации

Сначала надо скорректировать условие о сроке действия договора - заменить дату 12.04.2024 на день окончания отпуска по беременности и родам.

Дальше надо выяснить, планирует ли декретница оформлять отпуск по уходу за ребенком.

Если планирует, то надо:

- попросить ее подать соответствующее заявление пораньше, например, сразу после нового года.
- прекратить первый срочный договор на дату окончания отпуска по БиР.
- заключить второй срочный договор - с даты начала отпуска по уходу за ребенком по 31.07.2024.

Если сотрудница не планирует оформлять отпуск по уходу за ребенком, то надо:

- прекратить первый срочный договор на дату окончания отпуска по БиР.
- ввести в штатное расписание новую единицу по данной должности.
- заключить второй договор со следующего дня после прекращения первого срочного договора.

Такой договор:

- будет срочным, если на эту дату численность ваших работников меньше 35 человек. Тогда дата его окончания -31.07.2024.
- будет бессрочным, если на эту дату численность работников будет больше 35 человек. Тогда вам самим придется прекращать этот договор по соглашению сторон 31.07.2024.

Гарантии и компенсации

Работнику начисляется доплата за вредность в размере 4% от оклада. Работник работал в выходной день за оплату в двойном размере. На оплату работы в праздничные и выходные дни ему начисляем за вредность 4%. Нужно ли начислять 4% на доплату за работу в праздничные и выходные дни?

Конституционный Суд РФ в постановлении от 28.06.2018 № 26-п пришел к выводу, что при исчислении суммы доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни нужно учитывать не только оклад, но и все премии, надбавки, стимулирующие выплаты, а также региональный коэффициент.

При этом в 2021 году Роструд разрешил не переплачивать надбавки за работу в выходной (письмо Роструда от 08.02.2021 № 287-ТЗ). Ведомство согласилось: в ст. 153 ТК РФ и постановлении № 26-П не сказано об обязанности платить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты за труд в выходные и праздничные дни.

В поддержку своей позиции Роструд привел судебную практику. В определении Первого кассационного суда от 21.07.2020 № 88а-19034/2020 сказано: *«Работодатель не обязан производить оплату исходя из двойного размера компенсационных и стимулирующих выплат»*.

Чтобы избежать споров, надо прописать правила оплаты труда в выходные и праздники в коллективном договоре или локальных актах, согласно которым за работу в праздники сотрудникам на окладе выплачиваются компенсации и стимулирующие выплаты в одинарном размере.

Надо ли сокращать рабочий день перед праздником, если график ненормированный?

Сотрудники с ненормированным рабочим днем имеют право уйти с работы на час раньше накануне праздника (ст. 95 ТК РФ). Но если возникнет необходимость, то по распоряжению работодателя сотрудник может отработать время за пределами рабочего дня. Сверхурочные за это не полагаются. Работу в режиме ненормированного графика компания должна компенсировать минимум тремя дополнительными днями отпуска (ст. 101 ТК РФ).

На сколько сокращать рабочий день перед праздником, если сотрудник оформлен на полставки?

Перед праздником продолжительность рабочего дня любого сотрудника сокращается на час (ст. 95 ТК РФ). При этом не имеет значения, сколько часов в день отработывает сотрудник. Если он должен выйти в офис всего на один час, то в рабочий день перед праздником он вправе вовсе не выходить на работу.

В непрерывно действующих организациях или на отдельных видах работ, где невозможно сократить рабочее время, график работы накануне праздника останется без изменений. В таком случае переработку нужно компенсировать дополнительным временем отдыха или с согласия работника оплатить это время как сверхурочные.

Сколько заплатить за работу 3 ноября, если сотрудник работал сверхурочно?

Последний час работы, на который компания должна сократить день, будет считаться сверхурочным. Этот час и следующий оплачивайте минимум в полуторном размере, а остальные — минимум в двойном (ст. 152 ТК РФ). При этом за сверхурочную работу сотрудник должен получить больше, чем за обычную, то есть при расчете сверхурочных нужно учитывать все доплаты (постановление КС РФ от 27.06.2023 № 35-П).

Суммированный учет рабочего времени (СУВР)

На предприятии для водителей автомобилей установлен суммированный учет рабочего времени (СУВР). Водители один-два раза в месяц внепланово и срочно привлекаются к сверхурочным работам, обычно в ночное время на 4 часа. Запланировать в ежемесячном графике работ увеличенное рабочее время и обязательную продолжительность ежедневного отдыха для каждого водителя не представляется возможным.

В соответствии с приказом Минтранса России от 16 октября 2020 г. № 424 ежедневный непрерывный отдых водителей должен быть не менее 11 часов, значит, выйти на следующий день на работу водитель может не ранее 13.00 и до конца рабочего дня успеет отработать не более 3,5 часов. Если установить в Положении о СУВР порядок предоставления водителям, привлекаемым к внеплановым работам (сверхурочным) 11-часового обязательного непрерывного отдыха после внеурочного выезда, возникает много вопросов. Не будет ли такой порядок работы водителей нарушением их права выбора компенсации за сверхурочную работу? Нужно ли в приказе о привлечении к сверхурочной работе указывать об обязательности 11-часового ежедневного отдыха или достаточно отразить это в Положении о СУВР? Нужно ли уведомлять водителя, который уже работает на условиях СУВР без изменения режима работы, о вводе Положения о СУВР и о порядке предоставления обязательного ежедневного отдыха, отраженного в нем?

Это будет нарушением. Вместо доплаты за сверхурочную работу сотрудник может потребовать предоставить дополнительное время отдыха не менее того времени, которое он отработал сверхурочно (ст. 152 ТК). Только сам водитель имеет право решать, какую компенсацию за сверхурочную работу он получит: доплату или дополнительное время отдыха. Если работник не напишет заявление на компенсацию конкретного случая сверхурочной работы дополнительным временем отдыха, то компенсировать эту работу надо повышенной оплатой.

Водителей можно привлекать к сверхурочной работе с учетом общих ограничений Трудового кодекса и специальных ограничений, установленных приказом Минтранса от 16.10.2020 № 424.

Так, продолжительность сверхурочных работ ограничена. Переработки не должны составлять более четырех часов в течение двух дней подряд и более 120 часов в течение календарного года (ст. 99 ТК).

При привлечении водителей к сверхурочной работе нужно учесть ограничение времени управления автомобилем. Водитель не должен управлять автомобилем больше девяти часов в течение ежедневного периода. Ежедневный период — время между двумя ежедневными отдыхами или между ежедневным и еженедельным отдыхом водителя. Такой период не должен превышать 24 часа (п. 10 Особенности, утв. приказом Минтранса от 16.10.2020 № 424).

Закон разрешает увеличить время работы водителя в течение ежедневного периода до 10 часов. Делать так работодатель может не более двух раз за календарную неделю (п. 10 Особенности, утв. приказом Минтранса от 16.10.2020 № 424).

Водитель имеет право увеличить рабочее время на два часа, чтобы завершить перевозку или проследовать к месту стоянки. Причем закон не устанавливает для водителя ограничений за календарную неделю (п. 11 Особенности, утв. приказом Минтранса от 16.10.2020 № 424).

Суммарная продолжительность управления автомобилем за календарную неделю не должна превышать 56 часов, а за две недели подряд — 90 часов (п. 12, Особенности, утв. приказом Минтранса от 16.10.2020 № 424).

При этом соблюдать минимальную продолжительность ежедневного отдыха, установленную приказом Минтранса от 16.10.2020 № 424, надо при составлении графика работы, а сверхурочная работа осуществляется за пределами этого графика.

Работник с суммированным учетом рабочего времени и с разъездным характером работы, едет по служебному заданию к месту работы. Как отражать в таблице период его перемещения, если время в пути занимает, допустим, 4 часа?

Законодательство не устанавливает, как оформлять служебные поездки при разъездной работе.

В отличие от командировок, отдельные приказы по каждой поездке сотрудников с разъездным характером работы не требуются. Поэтому работодатель вправе самостоятельно определить документальный порядок оформления служебных поездок в локальном акте организации (ч. 2 ст. 168.1 ТК).

При этом учитывайте, что у отдельных категорий сотрудников, например, водителей, документами, которыми оформляют служебную поездку, являются путевые листы.

Для других сотрудников можно применять маршрутный лист, дневное задание и т. п. Конкретную форму документа, который подтвердит поездку, закрепите в локальном акте организации.

Время служебных поездок работников с разъездным характером работы не делится на дни выезда, приезда, время в пути и другое. Поэтому время нахождения в служебной поездке считают обычным рабочим временем (ст. 91 ТК).

Если используете унифицированные формы табеля учета рабочего времени, то в табеле учета рабочего времени в дни служебных поездок по форме № Т-12 или № Т-13 поставьте буквенный код «Я» и отразите фактическое время работы. В случае если организация использует самостоятельно разработанную форму табеля, то укажите те буквенные коды, которые утверждены и соответствуют явке сотрудника. Существует два метода учета рабочего времени в табеле:

- сплошной регистрации явок или неявок на работу;
- регистрации только отклонений (неявок, опозданий, сверхурочных часов и т. п.).

Выбранный метод учета рабочего времени должен быть утвержден в приказе об учетной политике.

Отметки в табеле о причине неявки на работу, об особом режиме работы, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий труда делаются только на основании первичных документов:

- листка нетрудоспособности;
- справки о выполнении государственных или общественных обязанностей;
- трудового договора о работе по совместительству;
- письменного согласия работника на сверхурочную работу в случаях, установленных законодательством, и т. п.;
- приказов о направлении в командировку, предоставлении отпуска и др.

Значит, если в отношении работника с разъездным характером работы и СУРВ, по итогам месяца нет первичных документов, подтверждающих его отсутствие на работе, то в его табеле будет то же самое время работы, которое ему установлено графиком работы на этот месяц.

Отпуск

Как рассчитать дни отпуска, если сотрудник идет отдыхать с 4 по 10 ноября?

Оплатите шесть дней отпуска. Если день отдыха пришелся на праздники, такие дни не входят в число календарных дней отпуска (ст. 120 ТК РФ). А вот выходные дни, в том числе и те, которые переносят в связи с совпадением с праздничными датами, исключать из календарных дней отпуска не нужно, за них положены отпускные.

Можно ли предоставлять сотруднику ежегодный оплачиваемый отпуск только на выходные дни?

Выходные дни предоставляются работнику для еженедельного отдыха. Ежегодный отпуск предназначен для отдыха от накопившейся усталости. Закон не запрещает предоставлять отпуск по частям, в том числе только на выходные дни. Но предоставление отпуска по частям должно быть скорее исключением, чем правилом.

Если работодатель и работник пришли к соглашению о том, что отпуск предоставляется по частям, то нет оснований привлекать компанию к ответственности. Но на каждую часть отпуска должно быть отдельное заявление и приказ. Также необходимо внести изменения в график отпусков и контролировать сроки выплаты.

Можно ли сразу внести в график короткие отпуска? Например, работник в 2024 году использует подряд 14 дней отпуска, а остальные 14 дней — только по выходным.

Нет, так делать нельзя. Отпуск делится на части только по соглашению сторон.

В соответствии с позицией Роструда, изложенную в письме от 17.07.2009 № 2143-6-1, работодатель не вправе самостоятельно решить вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей (в частности, в обязательном порядке требовать от работника включения в отпуск выходных дней), этот вопрос решается только по соглашению сторон трудового договора.

Вводя в ТК РФ норму о разделении отпуска на части, законодатель предполагал, что разделение отпуска будет плановым и найдет свое отражение в графике отпусков еще при его составлении. Подтверждением тому является отсутствие каких-либо особенностей заполнения графика отпусков в случае предоставления отпуска по частям.

Таким образом, если однодневные отпуска запланированы сотрудником заранее и включены в график отпусков, то они оформляются также как обычный отпуск: предупреждение за две недели, выплата отпускных за три дня, приказ о предоставлении отпуска.

Если же речь идет о внеплановых, то есть не включенных в график, однодневных отпусках, то соответствующий порядок необходимо прописать в правилах внутреннего трудового распорядка.

Работник должен предупредить работодателя о таких отпусках не менее чем за две недели. В таком случае работодатель успеет внести изменения в график отпусков, своевременно уведомить сотрудника об отпуске и выплатить ему отпускные.

Предоставление ежегодного отпуска короткими частями не способствует полноценному отдыху.

У сотрудника трое детей в возрасте до 12 лет. Сотрудник в разводе и платит алименты матери, с которой проживают дети. Может ли такой сотрудник взять отпуск в любое удобное для него время вне зависимости от графика отпусков?

Сотрудник, имеющий троих и более несовершеннолетних детей, может взять отпуск в любое удобное время, причем независимо от того, проживает он с детьми или нет (ст. 262 ТК РФ).

Эта норма не ставит предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска многодетному работнику в зависимость от места проживания детей (например, с бывшей женой). Поэтому факт совместного или раздельного проживания с собственными детьми работника не влияет на его право выбора времени использования ежегодного отпуска.

При составлении графика отпусков работникам, имеющим право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года, следует указывать дату начала отпуска. Впоследствии работник может поменять дату начала отпуска, заблаговременно подав заявление. Работодатель не вправе отказать такому работнику в изменении даты начала отпуска (письмо Минтруда от 08.12.2020 № 14-2/ООГ-17786).

При этом рекомендуется установить разумный срок для подачи льготниками заявлений о переносе отпуска (письмо Минтруда от 27.02.2020 № 14-2/ООГ-1439). Например, не позднее чем за две недели до начала отпуска по графику. Иначе есть риск, что компания опоздает с его оплатой.

В организации есть сотрудники, которые несколько лет не ходили в отпуск (полагается ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 дней). Соответственно, образовалась задолженность по отпускам, например 84 дня. В течение года нет возможности предоставить сотруднику такое количество дней отпуска. Как можно погасить образовавшуюся задолженность, если работники не увольняются? Можно ли компенсировать эти отпуска?

Не предоставлять отпуск в течение двух лет подряд запрещено. Нельзя бесконечно переносить и тем самым накапливать отпуск. Перенос отпуска на следующий рабочий год допускается лишь в исключительных случаях (ч. 3 ст. 124 ТК РФ). Отпуск следует использовать не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он полагается. За нарушение этого требования работодателя могут оштрафовать по ст. 5.27 КоАП на сумму до 50 000 руб.

Отпуска за предыдущие рабочие периоды могут быть предоставлены работнику либо в рамках графика отпусков, либо по соглашению между работником и работодателем. В течение календарного года сотрудник может использовать несколько отпусков. Этот вопрос решается по соглашению между работником и работодателем или графиком отпусков.

ТК РФ не содержит специальных положений, устанавливающих максимальное количество отпусков, которые могут быть подряд предоставлены работнику. Также нет и положений, предусматривающих использование отпусков за рабочие периоды в хронологической последовательности (письмо Роструда от 08.06.2007 № 1921-6).

Работник, которому ежегодно положено только 28 дней отпуска, сколько бы дней неиспользованного отпуска он ни накопил за предыдущие годы, денежную компенсацию может получить только при увольнении (ст. 127 ТК РФ).

Мы составляем график отпусков на 2024 год. А какой крайний срок его утверждения, ведь 17 декабря приходится на воскресенье?

График отпусков нужно утвердить не позднее чем за две недели до начала календарного года (ст. 123 ТК РФ). Обычно крайний срок – это 17 декабря, но в 2023 году этот день выпадает на воскресенье, а перенос срока не установлен. Поэтому безопаснее утвердить график не позднее пятницы 15 декабря (ст. 14 ТК РФ, письма Роструда от 12.01.2023 № ПГ/32986-6-1, Минтруда от 08.12.2017 № 14-2/ООГ-9399).

При этом надо начать собирать пожелания работников заранее, в том числе дистанционных чтобы избежать конфликтных ситуаций (письмо Роструда от 14.05.2021 № ПГ/12255-6-1).

Сообщите работникам, что крайний срок для сдачи пожеланий, например, 13 декабря, и что после этой даты пожелания сотрудника будут учитываться в последнюю очередь, либо в принципе не будут приниматься к сведению. Исключение — льготные категории работников.

Нужно ли включать в график отпусков льготников с учетом того, что они могут передумать? Такой же вопрос по декретницам — нужно ли их включать в график, если их планы неизвестны?

Да, нужно. Включать в график отпусков льготных работников обязательно несмотря на то, что срок может измениться.

Если работница весь следующий календарный год будет находиться в отпуске по уходу за ребенком, ее можно не включать в график. Вместе с тем такие работницы вправе в любой момент прервать отпуск по уходу за ребенком и выйти на работу. В этом случае потребуются изменения в график.

В компании есть мобилизованные сотрудники, с которыми приостановили трудовой договор. Записывать ли их в график?

Нет, отпуска мобилизованных планировать не надо.

Если приостановили трудовой договор, то приостанавливается реализация прав и обязанностей сторон. В связи с чем мобилизованные работники в график отпусков не включаются. При этом такие сотрудники смогут взять отпуск в одностороннем порядке в течение шести месяцев после демобилизации и возвращения на работу.

Сотрудник был мобилизован 22.09.2022, а после возвращения возобновил трудовой договор с 23.10.2023 и с этого же дня написал заявление на отпуск. Как определить расчетный период для среднего заработка?

При обычных условиях расчетный период для отпуска был бы с 01.10.2022 по 30.09.2023. Но в связи с тем, что в сентябре прошлого года человек был мобилизован, для расчета отпускных надо брать период его работы у вас с 01.09.2021 по 31.08.2022.

При этом реализация работником своего права на отпуск не должна приводить к нарушению работодателем обязательных требований при предоставлении работнику отпуска. Таким образом, алгоритм действий работодателя может быть следующим:

- работник в установленный срок подает заявление о планируемом выходе на работу. Одновременно он подает заявление о предоставлении ему отпуска с даты, позволяющей работодателю выполнить требования о своевременной выплате отпускных после возобновления трудового договора.
- работодатель издает приказ о возобновлении трудового договора, после чего издает приказ о предоставлении работнику отпуска. Начисляет и перечисляет отпускные не позднее чем за 3 дня до предоставления отпуска.
- работник выходит на работу в положенный день и отработывает дни до согласованного оплачиваемого отпуска или до его начала берет отпуск за свой счет.

Таким образом, предложите работнику отправиться в отпуск через 3 календарных дня со дня выхода на работу или позже. Если он не хочет выходить на работу до начала оплачиваемого отпуска, пусть напишет на эти дни заявление на отпуск без сохранения заработной платы.

Сотрудник хочет отгулять отпуск целиком. Вправе ли компания настоять на том, чтобы разделить отпуск на части?

Если работник хочет отгулять отпуск целиком, такую возможность надо ему предоставить. Работодатель не вправе настаивать на разделении отпуска на части. Это происходит только по соглашению сторон.

В письме Роструда от 17.07.2009 № 2143-6-1 сказано, что разделение отпуска на части производится только по письменному заявлению работника. Исходя из данной нормы, установление в правилах внутреннего трудового распорядка безусловного правила о разделении отпуска на части будет противоречить трудовому законодательству и не должно применяться (ст. 8 ТК РФ).

Если работодатель установил в правилах внутреннего трудового распорядка положение о том, что ежегодные основные оплачиваемые отпуска используются только по частям (14 + 14), то в этом случае применяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения. Поэтому работник вправе требовать предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска целиком, без разделения его на части.

Как поступить, если компания и сотрудник не могут договориться о разделении отпуска на части?

Если стороны не могут достичь договоренности о разделении отпуска, то решение принимает работодатель.

Пример.

Работник обратился с заявлением о предоставлении ему отпуска продолжительностью 5 календарных дней (с понедельника по пятницу). Работодатель согласился предоставить ему отпуск только на 7 календарных дней (с понедельника по воскресенье). В этом случае договоренность между сторонами не достигнута, поэтому работодатель вправе поставить на заявлении работника резолюцию «Отказать».

Нужно ли включать в график отпусков не отгулянные в прошлых годах дни?

В график отпусков неотгулянные дни отпуска можно включать, а можно и не включать (письмо Роструда от 11.10.2023 № ПГ/21368-6-1).

В любом случае право на неотгулянные дни отпуска за работником сохраняется. Даже если их нет в графике отпусков, сотрудник вправе их использовать по согласованию с работодателем.

Дни по уходу за ребенком-инвалидом**Как часто работник может использовать накопленные дни?**

Работники могут воспользоваться ими один раз в течение календарного года, то есть в период с 1 января по 31 декабря, в пределах накопленных дней. При этом авансом дополнительные выходные дни не предоставляются. Также в законе не предусмотрена возможность деления накопленных дополнительных выходных дней на части. Например, взять в течение года 14 и 10 дней нельзя.

Но если один родитель в календарном году однократно использовал не все ранее накопленные выходные дни, а лишь часть, например 18 дней, то второй вправе использовать оставшиеся шесть. Для этого второму родителю необходимо предоставить справку с места работы о количестве не использованных ранее другим родителем дней.

Пример.

Мама ребенка-инвалида копит все дополнительные выходные дни по уходу за ребенком, потому что папа ими не пользуется. В июле 2024 года мама отправилась со своим ребенком на реабилитацию на срок 18 дней. К этому моменту она уже накопила 24 дополнительных выходных дня. Так как делить эти дни на части нельзя, то оставшимися днями может воспользоваться ее супруг. То есть мама дальше будет ежемесячно использовать по 4 дня, а папа в любом удобном ему месяце использует накопленные мамой 6 дней.

Работник накопил 8 дополнительных выходных дней, но уволился, не успев их использовать. Нужно ли их компенсировать при увольнении? Что будет с этими днями после увольнения сотрудника?

В данном случае правила выплаты компенсации за неиспользованные отпуска не применяются, то есть при увольнении работодатель не обязан компенсировать неиспользованные дни по уходу за детьми-инвалидами. Однако на новом месте работы сотрудник может воспользоваться накопленными ранее днями, или их может использовать второй родитель ребенка. Для этого надо предоставить новому работодателю справку с предыдущего места работы, в которой указано количество неиспользованных или частично использованных дней отдыха по уходу за ребенком-инвалидом на дату увольнения самого работника или второго родителя.

Этот документ необходимо запрашивать с работника при каждом оформлении дополнительных выходных. Именно он подтверждает, что второй родитель еще не использовал или уже частично использовал полагающиеся ему дни в текущем месяце или году. Если же другой родитель не работает, то вместо справки он предоставляет иные подтверждающие документы, например, копию трудовой книжки или справку о постановке его на учет в качестве самозанятого. Родители, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, не вправе претендовать на дополнительные оплачиваемые выходные дни. Если на момент оформления дополнительных дней обстоятельства не изменились, то запрашивать эти документы повторно не нужно.

Пример.

Мама ребенка-инвалида с 1 сентября 2023 года написала заявление своему работодателю о желании копить дни. За период с сентября по октябрь 2023 года она накопила 8 дополнительных дней. 1 ноября 2023 года она уволилась и весь ноябрь не работала, поэтому за этот месяц дополнительные выходные дни ей не положены. 4 декабря 2023 года она вновь устроилась на работу. В новой организации до 31 декабря 2023 года она вправе взять всего 12 дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом. В этом случае учитываются 8 ранее накопленных дней до увольнения на предыдущем месте работы и 4 дня, положенных ей в декабре на новом месте трудоустройства.

Может ли отец ребенка-инвалида претендовать на дополнительные выходные дни, если мать ребенка не работает и сидит дома?

Да, это его законное право.

Отец ребенка-инвалида каждый месяц брал 2 дня по уходу за ребенком. Весь октябрь он болел, а в ноябре просит предоставить ему четыре дня по уходу – два за ноябрь и еще два за ок-

тябрь, которые он не использовал по причине болезни. Он считает, что он их накопил, а мы полагаем, что они сгорели. Кто из нас прав?

Если работник заранее не писал заявление о накоплении дополнительных дней, то считается, что он их использует ежемесячно. Значит, ваш работник ничего не накапливает, а пользуется вариантом однократного (ежемесячного) оформления этих дней.

Если он в октябре заболел, то работодатель обязан перенести эти дни на другие даты после выхода сотрудника с больничного, но дни должны быть использованы в этом же месяце, поскольку не переходят на следующий. А в вашем случае он болел весь октябрь, поэтому его октябрьские дни просто сгорели.

Исходя из п. 10 постановления Правительства от 06.05.2023 № 714, работникам, освобожденным от работы по любому основанию – например, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, учебном, ежегодном оплачиваемом или отпуске за свой счет – дополнительные выходные дни не предоставляются. Однако на этот период за вторым родителем сохраняется право на использование 4 дополнительных выходных дней в месяц.

Пример.

Мама ребенка-инвалида пользуется дополнительными выходными днями ежемесячно каждую пятницу. В период с 5 октября по 29 октября 2023 года она болела. После закрытия листка нетрудоспособности она хотела воспользоваться четырьмя дополнительными выходными днями. Однако работодатель смог согласовать ей только 2 дня – 30 и 31 октября, поскольку больше рабочих дней в октябре 2023 года нет. Если бы она заранее написала заявление работодателю и начала копить дополнительные выходные дни, то полностью смогла бы использовать их позднее, но только до 31 декабря 2023 календарного года, поскольку на 2024 год они не переходят.

Как сотруднику начать копить дополнительные выходные дни? И может ли это делать каждый родитель ребенка-инвалида?

Для того чтобы у работника появилась возможность накопить дополнительные выходные дни, ему необходимо написать заявление работодателю по форме, которая утверждена приказом Минтруда от 19.06.2023 № 516н.

Дополнительными выходными днями могут воспользоваться один или оба работающих родителя, поделив выходные между собой, опекун, а также попечитель ребенка. Общее количество выходных дней на двух родителей составляет по 4 дня за каждый месяц или 48 дней за год.

Если оба родителя работают, то они могут распределить общее количество дней между собой, например по 2 дня в месяц каждому, или же оставить все 4 дня одному из них.

Если данным правом пользуется один из родителей, он может по собственному усмотрению взять один, два, три или четыре выходных подряд, а может использовать их по одному дню каждую неделю.

Пример.

Работник в 2024 году ежемесячно использует дни по уходу за ребенком-инвалидом, которые распределены между ним и его работающей женой, следующим образом:

- январь — 4 дня (2 дня использовал он, 2 — его жена);
- февраль — 4 дня (1 день использовал он, 3 — его жена);
- март — 4 дня (он не использовал, 4 дня — жена);
- апрель — 4 дня (3 дня использовал он, 1 — его жена);

В мае оба родителя подали заявление своим работодателям о накоплении льготных дней, поэтому в мае и июне дни никто не использовал.

Работник договорился с женой, что он сам будет использовать накопленные дни. Он накопил 8 выходных дней за май и июнь, которые решил использовать однократно в июле 2024 года. И к этим дням работник может присоединить 4 дня, которые приходятся на июль 2024 года. То есть однократно в июле работник может использовать 12 выходных дней. С августа по декабрь 2024 года работник будет ежемесячно использовать по 4 дня, так как жена отказалась от их использования в эти месяцы, а копить больше нельзя. Всего за 2024 год работник и его жена использовали 48 дней.

Сотрудник весь год использовал по 4 дня в месяц по уходу за ребенком-инвалидом. В октябре 2023 года просит предоставить пять дней (все дни понедельники 2,9,16,23,30) в счет ноябрьских дней (т.е. в ноябре возьмет 3 вместо 4). Правомерно ли работодатель отказывает работнику в данном случае? Такие дни оплачиваются по средней заработной плате, но как в данной ситуации они будут оплачиваться, если у работника 12-ти часовая рабочая смена (8 часов или 12)?

Работодатель вправе отказать сотруднику предоставить 1 день отдыха в октябре в счет ноябрьских дней, т.е. авансом. Обусловлено это тем, что законом такое условие не предусмотрено.

Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней утвердили постановлением Правительства от 06.05.2023 № 714.

С 1 сентября 2023 года работник может накопить и использовать однократно до 24 дополнительных выходных для ухода за ребенком-инвалидом подряд. Эти дни предоставьте сотруднику в пределах общего количества дней, которые он накопил к дате начала их использования.

Это значит, что сотрудник может использовать любое накопленное количество, не превышающее 24 дня. Такой гарантией сотрудник может воспользоваться только один раз в течение календарного года.

Если сотрудник однократно использует до 24 накопленных дополнительных выходных, оставшиеся выходные дни в календарном году он должен использовать каждый месяц, чтобы не потерять на них право. Это значит, что повторно в одном календарном году сотрудник уже не сможет накопить выходные дни за несколько месяцев (ст. 262 ТК РФ, п. 3, 14 Правил № 714).

Количество накопленных выходных дней, которые сотрудник может использовать однократно, не должно выходить за пределы общего числа дополнительных выходных сотрудника за год. Так как за календарный год сотруднику полагается 48 дополнительных выходных, один раз в год он может взять максимум 24 выходных дня подряд.

Таким образом, работник вправе использовать 4 дополнительных выходных дня по уходу за ребенком-инвалидом в соответствующем месяце, либо однократно до 24 дополнительных выходных дней. Возможность использования дополнительных выходных дней авансом в счет будущего месяца законом не предусмотрена.

При суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни не могут суммарно превышать количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, умноженного на количество дополнительных выходных дней, которые использует сотрудник (п. 18 Правил № 714).

Таким образом, законодательство по оплате дней ухода за детьми-инвалидами не изменилось. Контролирующие органы по-прежнему считают, что оплата должна производиться только за 8 рабочих часов, даже если смена фактически длится дольше.

Командировки

Компания направляет работника в командировку из г. Москвы в г. Минск (Республика Беларусь). Маршрут будет следующим: в понедельник рано утром он сядет в самолет, долетит до места командирования, проведет встречу и вечером того же дня вылетит обратно. Время прилета в г. Москву — 00:05 следующего дня. Будет ли эта командировка признаваться однодневной, учитывая, что во вторник работник уже выйдет на работу в офис? В каком размере выплачивать суточные? В размере 50% от заграничной нормы?

Однодневная командировка предполагает возвращение работника к месту постоянного жительства в тот же день. В рассмотренной ситуации этого не происходит. Следовательно, командировка будет длиться 2 дня. А потому применять правила выплаты суточных, установленные для однодневных командировок, нельзя.

Днем выезда в командировку в случае с самолетом считается день его вылета, а днем приезда — дата прилета в место постоянной работы. Следовательно, если работник вылетает утром одного дня, а возвращается в 00:05 следующего дня, продолжительность командировки составляет 2 дня, а не 1 день. Срок командирования указывается в приказе.

По умолчанию за дни пересечения границы суточные выплачиваются так:

- если работник следует из РФ в другую страну, то за день пересечения границы суточные ему выплачиваются как за дни нахождения за рубежом;
- если работник возвращается в Россию, то за день пересечения границы суточные ему выплачиваются как за дни нахождения на территории РФ.

В рассмотренной ситуации выплатить работнику нужно и «зарубежные», и «российские» суточные: за первый день командировки — по норме за дни нахождения за рубежом, а за второй — по норме за дни нахождения в России.

Если по договоренности с работодателем работник в день своего возвращения из командировки выйдет на работу, то за этот день, помимо суточных, ему должна быть выплачена и зарплата. В таблице учета рабочего времени указывается «К/Я»

Поскольку при пересечении границы с Беларусью отметка об этом в паспорте не ставится, то дата пересечения границы России определяется по билетам.

Командировка не будет признаваться однодневной и в случае, когда сотрудник, направленный в однодневную командировку, из-за непредвиденной задержки в выполнении задания остался ночевать в месте командирования, согласовав это с руководителем, и вернулся обратно только на следующий день.

Однодневная командировка станет двухдневной и тогда, например, когда рейс был задержан или отменен, из-за чего вернуться обратно сотрудник смог только на следующий день или еще позднее.

Сотрудник отработал полный день и вечером в 21.00 уехал в командировку. Какую тогда дату мне указать в приказе о командировке? Должны ли мы начислить оплату труда сотруднику за этот день?

Работать сотруднику в день выезда в командировку или нет — это правило нужно прописать в локальном акте компании.

День отъезда в командировку учитывается как день начала служебной поездки, за который полагается средний заработок и суточные. При этом платить одновременно и зарплату и средний заработок нельзя.

В то же время средний заработок может оказаться меньше зарплаты, которая причитается за этот день. А так как сотрудник отработал день полностью, то не исключены споры. Поэтому разницу безопаснее доплатить.

Размер суточных зависит от даты пересечения госграницы России. Дату смотрят по отметкам пограничников в паспорте. Но что нам прописать в положении о командировках в компании, если сотрудники ездят в Беларусь, а там на границе ничего не отмечают?

С государствами, где на границе не ставят отметок, дату пересечения определяйте по проездным билетам.

По поездкам на поезде дату пересечения границы можно узнать из его расписания. При авиаперелете можно считать датой пересечения границы время вылета. Эти правила надо прописать в локальном положении о командировках.

Сложнее ситуация, когда сотрудник едет на служебном автомобиле. В таком случае сотрудник составляет служебную записку и прикладывает к ней путевой лист. В документах должны быть отметки о времени пересечения границы. Еще вариант: фото после проезда. Но надо учитывать, что на самих пропускных пунктах фото- и видеосъемка запрещены.

Сотрудник уехал в командировку 2 октября. Вернулся он 5 октября, время прибытия поезда — 23.55. Уже 6 октября в 00.15 он вызвал такси и в 00.45 был дома. В этот же день, 6 октября, сотрудник вышел на работу. Сам сотрудник живет за чертой города, а вокзал находится в городе. Как в таком случае рассчитать, когда сотрудник вернулся из командировки? Какую дату ставить в приказе?

Дата отъезда в командировку — день отправления транспорта из города, в котором работает сотрудник. Дата возвращения — дата прибытия транспортного средства в город.

Для определения сроков командировки не имеет значения место жительства сотрудника. Учитывайте, как расположен вокзал относительно места работы.

Если пункт отправления транспорта находится вне пределов города, где расположено место работы сотрудника, то в продолжительность командировки надо включить время на проезд от места работы до вокзала. Когда вокзал расположен в городе, то днем возвращения из командировки будет дата прибытия транспорта в город.

Если вокзал находится в черте города, то дата окончания командировки — 5 октября. Эту дату укажите в приказе как день окончания командировки, а работу сотрудника 6 октября оплачивайте уже в обычном порядке.

Наши сотрудники работают удаленно из Таиланда. Оттуда мы направляем их в командировки в другие иностранные государства. Возвращаются они в тот же Таиланд. Но местом работы в трудовом договоре прописан Санкт-Петербург. В каком размере мы должны выплачивать им суточные?

Ваша компания вообще не вправе оформлять командировку этим сотрудникам. При дистанционной работе работник выполняет трудовую функцию вне местонахождения работодателя (ст. 312.1 ТК РФ). Место работы дистанционщика — это место исполнения им трудовых обязанностей.

Дистанционщики тоже могут ездить в командировки. Для них служебные поездки — это поездки по поручению работодателя в местность, отличную от места работы (письмо Роструда от 15.07.2021 № ПГ/19582-6-1). То есть места, которое прописано в трудовом договоре. Но чтобы отправить сотрудника из Таиланда во Вьетнам, нужно, чтобы и местом его работы официально был Таиланд. Поэтому ваши сотрудники могут отправиться в командировку из Санкт-Петербурга, но не из Таиланда.

Удержания

Должны ли мы с 01.01.2023г при каждой выплате дохода, а именно - аванс, отпускные, перечислять удержанные суммы по исполнительным документам (алименты, задолженности по кредитам). Или можно, как раньше перечислять один раз в месяц – при окончательном расчете?

Порядок взыскания алиментов организацией по месту работы лица, обязанного уплачивать алименты, определяется СК РФ и Федеральным законом от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Эти документы обязывают удерживать алименты только при выплате заработной платы и отпускных.

Тот факт, что с 2023 года при выплате аванса из него удерживается НДФЛ, не делает аванс заработной платой. По ТК РФ заработная плата рассчитывается за фактически отработанное время. А все нормы рабочего времени по ТК РФ определяются за целый месяц, а не за его часть.

Таким образом, законодательство не обязывает удерживать алименты дважды в месяц. Официальных объяснений на этот счет пока не имеется. Исходя из этого, можно сделать вывод:

- с 2023 г. удерживать алименты следует минимум один раз за месяц, но можно и два раза.
- делать это нужно так, чтобы в результате вся требуемая сумма за месяц была удержана.

Допустимый размер алиментных удержаний – не больше 70 % от заработка за вычетом НДФЛ (ст. 138 ТК РФ).

У сотрудника выявлена недостача в размере 60 тыс. руб. Мне предоставили приказ на взыскание недостачи из заработной платы и акт инвентаризации. Размер заработной платы не позволяет удержать всю сумму за один месяц. Как правильно провести удержание? В каком размере? Должны ли мы брать заявление у сотрудника, согласие на удержание?

Возместить ущерб полностью обязаны сотрудники, с которыми подписан договор о полной материальной ответственности (ст. 243 ТК РФ). Но такой договор можно заключать не с любыми работниками, а только с теми, кто указан в постановлении Минтруда России от 31.12.2002 № 85.

Если работник причинил ущерб в случаях, которых нет в ст. 243 ТК РФ, то работодатель тоже вправе требовать возмещение вреда. Для этого применяется ст. 238 ТК РФ, которая позволяет потребовать с работника компенсацию за «прямой действительный ущерб», например, если сотрудник повредил офисную технику. В таком случае у организации не будет протокола о нарушении или другого документа от ведомств, поэтому, чтобы доказать вину сотрудника, потребуется провести служебную проверку.

Порядок взыскания ущерба регулируется ст. 248 ТК РФ. При обнаружении фактов, свидетельствующих о причинении работником материального ущерба имуществу организации, работодателю необходимо провести проверку для установления причин возникновения и размера причиненного ущерба (ст. 247 ТК РФ). Методика оценки ущерба установлена ст. 246 ТК РФ. Его размер определяется исходя из фактических потерь, исчисляемых с применением рыночных цен, действующих на момент причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа.

В обязательном порядке работодатель требует от работника письменные объяснения для установления причин возникновения ущерба. При отказе или уклонении работника от представления объяснения по данному факту составляется акт.

Если возмещению подлежит сумма ущерба в пределах среднего месячного заработка работника, то ее взыскание производится по распоряжению работодателя, которое выносится не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

Определение размера среднего заработка происходит в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 20 процентов суммы, оставшейся после обязательных удержаний.

Удержание по приказу руководителя возможно при условии, что работник не оспаривает его оснований и размеров (ч. 3 ст. 137 ТК РФ).

Для удержания из заработной платы работодатель должен получить письменное согласие работника (письмо Роструда от 09.08.2007 года № 3044-6-0). Такое согласие на удержание составляется в свободной форме. При отсутствии согласия на удержание вопрос о спорных суммах может быть разрешен только в судебном порядке.

Возмещение работником ущерба в размере, превышающем средний месячный заработок, а также если с ним был заключен договор о полной материальной ответственности, происходит только с согласия работника.

Если работник не согласился на добровольное удержание из его заработка суммы ущерба, то взыскание может осуществляться работодателем только в судебном порядке.

Расчеты с работниками

В компании установлены следующие сроки выплаты зарплаты:

первая часть выплачивается 25 числа расчетного месяца за фактически отработанное время с 1 по 8 число включительно,

вторая часть выплачивается 30 числа расчетного месяца (28 числа в феврале) за фактически отработанное время с 9 по 15 число (в феврале по 14 число) включительно,

окончательный расчет по результатам работы за оплачиваемый месяц выплачивается 14 числа следующего месяца.

Является ли наш порядок выплат нарушением требования ТК РФ выплачивать зарплату не позже 15 календарных дней с окончания периода, за который начислили зарплату при выплате первой части аванса?

Вот о чем сказано в статье 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.*

Тот факт, что вы рассчитываетесь с работниками не два, а три раза в месяц, не означает, что нет нарушений. Если у вас:

- первая часть начисляется за фактически отработанное время с 1 по 8 число включительно, то выплата должна быть не позднее 23 числа (8+15). А у вас – 25 число – это нарушение. Надо установить более раннюю дату, например, 22 число.
- вторая часть начисляется за фактически отработанное время с 9 по 15 число (в феврале по 14 число) включительно, то выплата должна быть не позднее 30 числа (15+15). У вас 30 (28- в феврале). Это правильно.
- оставшаяся часть начисляется за период с 16 по последнее число месяца, то выплата должна быть не позднее 15 числа следующего месяца. У вас 14 число – это правильно.

Когда перечислить отпускные, если сотрудник идет отдыхать 10 ноября?

Безопаснее перечислить деньги до начала выходных. В ст. 136 ТК РФ сказано про срок в три полных календарных дня. То есть, если работник идет в отпуск в пятницу, то деньги нужно выдать не позднее понедельника. Понедельник 6 ноября — выходной день, значит перечисляйте отпускные не позднее 3 ноября (письмо Роструда от 14.05.2020 № ПГ/20884-6-1).

Работодателем не соблюдаются сроки по перечислению оплаты за первые 3 дня по листку нетрудоспособности. У нас сроки ЗП 18 (аванс) и 3 числа, аванс рассчитывается пропорционально отработанному времени. Б/л закрыт 5.07, т.е. первые 3 дня надо было выплатить его 18.07? А мы выплатили с итоговым расчетом, 03.08.23. Насколько это серьезное нарушение?

По статье по ч. 6 ст. 5.27 КоАП за нарушение сроков оплаты больничного, компанию могут оштрафовать на сумму от 30 до 50 тыс. рублей, в директора - на сумму от 10 до 20 тыс. рублей.

В силу ст. 236 ТК РФ материальная ответственность работодателя наступает за задержку не только выплаты заработной платы, но и других выплат, причитающихся работнику. Следовательно, неоплата или несвоевременная оплата листка временной нетрудоспособности влечет материальную ответственность работодателя.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ работодатель обязан выплатить пособие с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Пособия

Сотрудник уволился в марте 2023 года, а к нам устроился в мае. В сентябре он заболел, но справки о заработке у него нет. Как ему рассчитать пособие, из МРОТ?

Для расчета пособия потребуется запрос в СФР (сообщение 320). В ответе будут две суммы по каждому году расчетного периода по всем местам работы, но без детализации по работодателям (сообщение 321). Кроме того, в ответе не будет исключаемых периодов — эти сведения фонд пока предоставить не может.

Данные о зарплате из фонда надо внести в программу так же, как и справку по форме из приказа № 182н, только вместо конкретного работодателя вписывается «По данным СФР». В сведениях для фонда указываются те данные, которые у вас есть, и те, которые фонд вам прислал.

Не считайте пособие из МРОТ. Это прямое нарушение права работника на возмещение утраченного им из-за болезни заработка. Работник имеет право получить корректную сумму пособия исходя из своего заработка, стажа, исключаемых дней и т. д. И не его проблема в том, что предоставить такие сведения в полном объеме фонд пока не может.

Бывший сотрудник заболел спустя неделю после увольнения. Какой счет использовать для выплат по больничному листу бывшему работнику?

Больничные полагаются бывшему работнику, если он заболел или получил травму в течение 30 календарных дней после увольнения, и не был трудоустроен. Если он уже устроился к новому работодателю, то именно он и должен оформить выплату. Поэтому надо убедиться, что запрос из фонда пришел к вам не по ошибке. Для этого попросите бывшего работника подтвердить, что новую работу он пока не нашел. Выяснить это вопрос можно по выписке из сведений о трудовой деятельности. Это форма СТД-СФР, которую работник может получить через свой личный кабинет на сайте СФР или электронный сервис Госуслуг.

Пособие бывшему работнику ограничено 60 процентами среднего заработка независимо от стажа. Поэтому в ответе на запрос фонда укажите специальный код 47. Он означает, что пособие выплачивается бывшему работнику. Если этого не сделать, то фонд посчитает больничные, исходя из стажа, и лишние деньги фонд взыщет с организации.

Для выплат бывшему работнику используйте счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами». Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчетах именно с работниками организации, в том числе о расчетах по пособиям.

В данном случае организация выплачивает больничные бывшему работнику. При этом сумма пособия по временной нетрудоспособности даже бывшему сотруднику — это расход по обычным видам деятельности (п. 5, 16 ПБУ 10/99). Пособие за первые три дня учитывайте так:

Д 20 (23, 25, 26, 29, 44...) К 76 - начислены больничные бывшему работнику за счет средств организации.

Сотрудник давно работает на нашем предприятии, но программа показывает данные для расчета пособия из входящего запроса СФР. Можем ли мы их не применять, и рассчитывать пособие по своим данным?

Да, если у компании есть свои данные, используйте их для расчета. Страхователь не обязан применять те данные, которые сообщил фонд, потому что они могут быть некорректными.

Сейчас СФР берет сведения для расчета пособий из РСВ за прошлые годы, где есть только данные по выплатам, на которые начислили пенсионные, но не социальные взносы. Использовать их для расчета пособий некорректно из-за разного состава облагаемых выплат и предельной величины облагаемой базы. Если вы уверены в своих данных, сведения фонда за периоды до 2023 года нужно скорректировать, но будьте готовы на случай проверки обосновать свои цифры.

Если на проверке выяснится, что в данных, которые компания передала в фонд, есть ошибки и сумма пособия завышена, свои деньги фонд потребует назад, причем не от работника, а от компании. Компания обязана возместить фонду излишне потраченные средства и уплатить штраф — 20 процентов от суммы «лишних» расходов, но не более 5 тыс. руб. и не менее 1 тыс. руб. (п. 6.1 ч. 2 ст. 4.1 и ст. 15.2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ). Удержать переплату из выплат работнику не получится (ч. 6 ст. 15 Федерального закона № 255-ФЗ).

Если, напротив, занижите выплату, то пособие нужно будет доплатить. Для этого надо направить в фонд данные заново с признаком «перерасчет». Фонд определит разницу и доплатит ее работнику. И вам также придется доплатить недостающую сумму пособия за первые три дня нетрудоспособности.

Отправляла данные по ЭБЛ в ОСФР. Спустя время выяснилось, что один месяц в расчете среднего у нас удвоился в программе 1С, и расчет среднего стал некорректным. Сейчас СФР требует от нашего учреждения возмещения ущерба. Что делать в этом случае?

СФР прав. В силу ст. 1109 ГК РФ, п. 4 ст. 15 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения излишне выплаченные гражданину суммы пособий по временной нетрудоспособности при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.

Сбой программы — это техническая, а не счетная ошибка. Признать сбой программы счетной ошибкой можно, но только если работодатель представит отчет или заключение специалиста, например

сотрудника IT-службы, который докажет, что неправильная работа программы привела к ошибке. Акта или объяснительной записки бухгалтера недостаточно (апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 19.01.2015 № 33-99/2015).

Следовательно, переплата пособия произошла по вине работодателя, который должен возмещать излишние расходы СФР. Переплаты из-за ошибок начисления выплат работодатель обязан полностью компенсировать государству, руководствуясь ст. 15.1 Закона № 255-ФЗ.

Если СФР выплатит работнику лишние суммы из-за неверных сведений или документов, то штраф для работодателя составляет 20 % от излишне выплаченной суммы, но не может быть меньше 1 000 и больше 5 000 рублей (ст. 15.2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

Одним штрафом ответственность работодателя не ограничивается. С января 2022 закон дополнен положениями, декларирующими обязанность возместить Фонду излишние расходы, а также порядком возмещения (пп. 6.1 п. 2 ст. 4.1 Закона № 255-ФЗ).

Решение о возмещении в течение пяти рабочих дней направят страхователю. Сделать это СФР может в электронной форме по ТКС. Через 10 рабочих дней после вручения решение вступит в силу и СФР направит страхователю требование о возмещении излишне понесенных расходов.

Работодатель должен исполнить требование. Срок добровольного возмещения, суммы и реквизиты для их перечисления будут указаны в требовании. Неисполнение требования в добровольном порядке вынудит СФР обратиться в суд с иском о взыскании убытков.

При этом возмещение всех сумм в адрес СФР будет происходить с учетом НДФЛ, поскольку НДФЛ — это часть соответствующего пособия, которая причитается не получателю, а бюджету.

Значит, лишнее пособие (за минусом НДФЛ) останется у сотрудника, НДФЛ с этого пособия останется в бюджете, а работодатель перечислит СФР в качестве возмещения всю переплаченную сумму (лишнее пособие с учетом НДФЛ). И, конечно, заплатит штраф.

У предприятия не получится отнести на расходы штраф за подачу недостоверных сведений и суммы возмещения, перечисляемые по требованию СФР. Включать в расходы запрещено не только санкции, но и возмещение ущерба, перечисляемое в государственные внебюджетные фонды (п. 2 ст. 270 НК РФ).

Поскольку сбой программы — это техническая, а не счетная ошибка, то взыскать с сотрудника переплату работодатель не вправе (ст. 137 ТК РФ), но можно попросить работника вернуть переплату добровольно.

Увольнение

Сотрудник передумал увольняться по собственному желанию уже после того, как получил компенсацию за неиспользованные дни отпуска. Он отозвал свое заявление и остался работать на том же месте. Мы считаем, что теперь у работника нет права на дни отпуска, за которые он получил компенсацию. Сотрудник же считает, что может уйти в отпуск, если вернет суммы компенсации. Кто из нас прав?

Если сотрудник передумал увольняться и отозвал заявление, у него сохраняется право на отпуск. Причем даже в случае, когда он уже получил компенсацию за неиспользованные дни. Удерживать эти суммы нельзя, но работник может добровольно вернуть переплату (письмо Минтруда от 18.09.2023 № 14-6/ООГ-5901).

Чиновники пояснили, что если трудовой договор не был расторгнут, то его действие продолжается и работнику гарантируются все права в соответствии с трудовым законодательством, в том числе в части предоставления ежегодных отпусков. То есть работник, отозвав заявление об увольнении, продолжает работу в соответствии с трудовым договором и имеет право на отпуск по графику (ч. 4 ст. 122 ТК РФ). Не имеет значения, что ему эти дни уже оплатили. Работодатель не вправе заменять ежегодный отпуск денежной компенсацией. Но что делать в этом случае с выплаченной компенсацией, ТК РФ не регламентирует.

Формально компенсация отпуска до увольнения — это ошибочная выплата. Однако удержать ее из зарплаты нельзя, поскольку это не счетная ошибка (ч. 4 ст. 137 ТК РФ). Предложите сотруднику добровольно вернуть излишне выплаченные суммы. В данном случае это не будет считаться удержанием, поскольку работник вправе самостоятельно распоряжаться своим заработком. Ну а если он отказывается вернуть деньги, вы можете оставить его без отпускных.

«Если работник по соглашению с работодателем не возвращает полученные денежные средства, то при предоставлении ежегодного отпуска оплата производится с учетом полученной компенсации, при этом рабочий период, за который отпуск предоставляется, не изменяется».

Во избежание споров Минтруд предлагает письменно зафиксировать договоренность — в соглашении между работником и работодателем. Также можно закрепить такой порядок в локальных актах.

Мобилизованный сотрудник, находящийся на лечении в госпитале, прислал заявление об увольнении по собственному желанию. Нужно ли в таком случае сначала возобновить трудовой договор, а потом расторгнуть его по инициативе работника?

По ТК РФ нет запрета на прекращение трудового договора с мобилизованным по его желанию и нет обязанности возобновить приостановленный договор перед его расторжением.

Положениями ст. 351.7 ТК РФ предусматривается возможность в отдельных случаях расторгать трудовой договор в период приостановления без возобновления его действия. Поскольку ситуация, изложенная в вопросе, положениями указанной статьи не урегулирована, следует руководствоваться общими правилами расторжения трудового договора по инициативе работника.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, при этом приказ о возобновлении действия трудового договора не издается. При расторжении трудового договора должен быть соблюден общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Таким образом, уволить работника нужно по общим правилам после подачи им заявления об увольнении:

- если он не указал дату увольнения — то по прошествии 2 недель после подачи такого заявления;
- если работник просит уволить его в конкретный день ранее истечения двухнедельного срока, можете уволить в этот день. Это будет означать учет меньшего количества дней в стаже для отпуска при расчете компенсации за неиспользованный отпуск. Ведь весь период приостановления трудового договора учитывается в отпускном стаже.

Поскольку между приостановкой договора и увольнением работника по собственному желанию может не быть возобновления договора, в СФР подайте подраздел 1.1 подраздела 1 формы ЕФС-1 сразу с кадровым мероприятием «УВОЛЬНЕНИЕ», которое последует у вашего работника за мероприятием «ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ».

Человек работал по срочному трудовому договору. В один из рабочих дней он не явился на работу, сообщил, что ушел служить по контракту, но работодателю не представил никаких подтверждающих документов. Надо ли расторгать с сотрудником срочный договор по истечении его срока, чтобы он не стал бессрочным?

Сначала надо отметить дни отсутствия сотрудника на рабочем месте в таблице учета рабочего времени кодом «НН» или «30» («Неявка по невыясненным причинам»).

Затем надо направить в военкомат по месту жительства (пребывания) работника запрос о наличии у сотрудника контракта с Минобороны. Далее надо действовать в зависимости от ответа военкомата.

Ситуация 1. Из военкомата пришел ответ, подтверждающий наличие у работника контракта с Минобороны. Ваши действия следующие.

Шаг 1. Издайте приказ о приостановлении трудового договора с вашим сотрудником с даты оформления им контракта на службу в ВС РФ. Например, с даты выпуска приказа командующего войсками о заключении с человеком контракта. Она может быть указана в поступившем из военкомата ответе на ваш запрос.

Очевидно, что в рассматриваемой ситуации дата приостановления договора — это более ранняя дата по сравнению с днем издания приказа о приостановлении. Поэтому в таблице:

- исправьте код «НН» на «ПТД» («Приостановление трудового договора» или иной код, утвержденный у вас для таких случаев) за все дни, прошедшие до издания приказа о приостановлении договора;
- продолжайте отмечать отсутствие работника кодом «ПТД» или иным «вашим» кодом.

Шаг 2. Подайте в СФР подраздел 1.1 подраздела 1 формы ЕФС-1, отметив в форме мероприятие «ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ» и реальную дату приостановления договора (графы 2—3). Не забудьте, что представить форму надо не позднее следующего рабочего дня после издания приказа о приостановлении трудового договора.

Шаг 3. Перечислите работнику заработанные им суммы на день, предшествующий дню, с которого приостановлен трудовой договор (если они еще не выплачены).

Шаг 4. Проверьте, по какому основанию с работником был оформлен срочный трудовой договор. Такие основания по последствиям для служащих по мобилизации или по контракту делятся на две группы.

Группа 1. Срочный трудовой договор с работником возобновится в день выхода сотрудника на работу. Это произойдет, если по срочному договору был оформлен:

- сотрудник к работодателю — субъекту малого предпринимательства (включая ИП), численность работников которого не превышает 20 или 35 человек в зависимости от сферы деятельности, или к работодателям, расположенным в районах Крайнего Севера;
- руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер;
- человек, избранный на должность по конкурсу;
- творческий работник СМИ, организаций кинематографии, театров, цирков.

В таких случаях срочный трудовой договор возобновится на период, равный остатку срока его действия, исчисляемого на день приостановления договора.

Группа 2. Срочный трудовой договор прекратит свое действие при истечении указанного в нем срока. Это касается в первую очередь тех договоров, которые по окончании их срока не будут иметь смысла. Так, это случится, если договор был заключен на определенный срок по таким основаниям:

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- выполнение особых работ (например, сезонных, временных до 2 месяцев, завершение которых не может быть определено конкретной датой, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий и других ЧС);
- прием на работу в созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы организации;
- стажировка или совмещение работы с получением образования по очной форме обучения;
- поступление на работу пенсионеров по возрасту или людей, которым по состоянию здоровья в соответствии с медзаключением разрешена исключительно временная работа;
- совместительство.

Оформленные по таким основаниям договоры прекращают свое действие в период их приостановления. Но в течение 3 месяцев после окончания прохождения службы по мобилизации или по контракту бывший работник имеет преимущественное право поступить к вам на работу как по ранее занимаемой должности, так и по иной вакантной.

Если вы нанимали работника на сезонные сельхозработы и в период его службы срок договора с ним истек, значит, вам ничего не остается, как оформить его увольнение.

Шаг 5. В общем порядке оформите увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора, заключенного по основаниям из группы 2, и подайте в СФР форму ЕФС-1 об увольнении. Учтите такие особенности:

- за период приостановки трудового договора до истечения срока договора нужно выплатить бывшему сотруднику компенсацию за отпуск, так как период приостановки учитывается в отпускном стаже;
- сообщать контрактнику за 3 календарных дня о прекращении его трудового договора в связи с истечением его срока необязательно. Такая обязанность в отношении «приостановленных» сотрудников в ТК РФ не установлена;
- если по работнику велась бумажная трудовая книжка, можно отдать ее работнику после возвращения с военной службы или его законному представителю по доверенности.

Если у вас срочник с договором, оформленным по основаниям из группы 1, то выводите его на работу в общем порядке через 3 рабочих дня после написания им заявления о выходе на работу. Он вправе доработать время, оставшееся до истечения срока его договора.

Ситуация 2. Из военкомата нет ответа или пришел ответ, отрицающий наличие у работника контракта с Минобороны. Тогда по истечении срока договора увольняйте сотрудника в общем порядке. В случае явки на работу уволенного сотрудника с подтверждающими службу по контракту документами не позднее 3 месяцев после окончания ее прохождения работодателю придется действовать так.

Вариант 1. Вернулся сотрудник, срочный трудовой договор у которого был оформлен по основаниям из группы 1. Его придется восстановить на работе.

Шаг 1. Издайте приказы:

- об отмене приказа об увольнении;
- о приостановлении трудового договора на основании заявления работника и копии приказа командующего войсками о заключении с человеком контракта.

Шаг 2. Направьте в СФР не позднее следующего рабочего дня после издания приказов:

- отменяющую увольнение форму ЕФС-1. Заполните подраздел 1.1 подраздела 1 формы точно так, как вы заполняли его при увольнении работника-срочника, но в графе 11 «Признак отмены записи» проставьте знак «Х»;
- подраздел 1.1 подраздела 1 ЕФС-1 с указанием мероприятия «ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ».

Шаг 3. Если по работнику велась трудовая книжка и вы уже сделали запись об увольнении, то по возвращении сотрудника сделайте в ней запись о признании недействительной записи об увольнении.

Не забудьте, что при приостановлении трудового договора работнику не надо платить компенсацию за неиспользованный отпуск. Поэтому выплаченную ему при увольнении сумму компенсации зачтите в счет будущих выплат, когда сотрудник будет зарабатывать срок своего трудового договора.

Вариант 2. Вернулся сотрудник, срочный трудовой договор у которого был оформлен по основаниям из группы 2. Вы должны:

- или принять его на должность, которую он занимал до ухода на службу, если она свободна;
- или в письменной форме предложить подходящие ему вакансии, которые есть у вас в компании, если его должность занята.

Налог на доходы физических лиц

Нужно ли перечислять НДФЛ при покупке товара у физического лица юридическим лицом?

Покупка товара у физического лица юридическим лицом или предпринимателем не запрещена. Нужно ли для этого составлять договор – стороны решают сами, такой обязанности нет, но с договором всегда надежнее и меньше проблем. Расплатиться с продавцом можно как перечислением на его лицевой счет в банке, так и наличными. При этом ограничений по сумме наличных расчетов нет, ведь по закону расплачиваться с «физиками» живыми деньгами можно в любом размере.

При покупке товара у физического лица покупатель – не налоговый агент. Граждане, продающие имущество, принадлежащее им на праве собственности, самостоятельно исчисляют НДФЛ с доходов от такой сделки и уплачивают его в бюджет (ст. 226 и 228 НК РФ).

Сообщать налоговикам о том, что физлицо получило доход, покупатель тоже не должен. Если же продавец не отчитается и не заплатит налог, ответственность целиком и полностью будет лежать на нем.

Мы на Новый год хотим подарить детям сотрудников подарок в виде денежного сертификата с номиналом, предположим, 4000 руб. Как лучше сделать, чтобы не удерживать с родителей НДФЛ и не начислять страховые взносы? У многих сотрудников не один ребенок!

Подарочный сертификат – это доход в натуральной форме. Датой фактического получения дохода в натуральной форме является день передачи доходов (подп. 2 п. 1 ст. 223 НК РФ).

НДФЛ уплачивается как при выдаче подарков. Уплата налога зависит от суммы номинала сертификата. Если стоимость подарочного сертификата превышает 4000 рублей, то с суммы превышения нужно удерживать НДФЛ. Сертификаты номиналом до 4 000 рублей не облагаются НДФЛ (п. 28 ст. 217 НК РФ).

Все подарки, врученные в отчетном периоде, даже не облагаемые НДФЛ, необходимо включить в поле 110 расчета 6-НДФЛ. Вычет с них отражается в поле 130.

Обычно детский подарок стоит меньше 4000 руб. и вопроса об исчислении и удержании НДФЛ не возникает. Однако бывает, что работнику не хватает необлагаемого лимита подарков, например:

- у него несколько детей и общая сумма подарков для них получается больше 4000 руб.;
- ранее в течение 2023 г. работнику уже была предоставлена скидка с подарков в размере 4000 руб. или ее части.

В этом случае все зависит от оформления документов — кто по ним получатель подарка: ваш работник или его ребенок.

По умолчанию это работник, ведь подарок организация передает именно работнику, который и подписывается в получении либо подписывает договор дарения. Но можно составить документы так, чтобы получателем был ребенок, а родителю подарок был передан как законному представителю. Для этого нужно составить договоры дарения, где одаряемым будет ребенок. Его родитель - ваш работник - подписывает такой договор и акт приема-передачи как законный представитель одаряемого.

Ребенок тоже плательщик НДФЛ (если он является резидентом РФ). **И когда по документам организация одаривает именно ребенка, а не родителя, то в целях НДФЛ доход получает ребенок. Следовательно, для сравнения с необлагаемым годовым лимитом 4000 руб. стоимость подарков ребенка подсчитывается отдельно от стоимости подарков родителя.**

Договор дарения обязателен для каждого подарка стоимостью больше 3000 руб. (п. 2 ст. 574 ГК РФ). При вручении подарков на сумму в пределах 3000 руб. его можно не оформлять. Тогда в приказе директора на выдачу подарков и в актах приема-передачи должны быть указаны данные ребенка (реквизи-

зители свидетельства о рождении, паспортные данные для детей старше 14 лет) и ф. и. о., а также паспортные данные родителя как его законного представителя, который и распишется за подарок.

Вместе с тем рекомендуется все-таки сделать договоры дарения на все подарки независимо от стоимости, чтобы ситуация была однозначной.

Оформление договора дарения (независимо от того, кто в нем указан как одаряемый — работник или его ребенок) снимет вопрос о необходимости начислять страховые взносы со стоимости подарка.

НДФЛ, если подарок оформлен на ребенка.

Маловероятно, что при таком оформлении возникнет НДФЛ, ведь новогодний подарок обычно стоит меньше 4000 руб. Но такое возможно, если на ребенка ранее в 2023 г. вы оформляли какие-то другие подарки (например, путевку).

Удерживать НДФЛ, исчисленный со стоимости оформленного на ребенка подарка, из доходов работника-родителя нельзя, так как это не его налог. Ребенку вы никаких денежных доходов, из которых можно было бы удержать НДФЛ, не выплачиваете. Поэтому необходимо уведомить ИФНС о таком доходе ребенка справкой о доходах в годовой форме 6-НДФЛ. На основании этой справки ИФНС направит родителю ребенка уведомление об уплате НДФЛ, который нужно будет заплатить не позднее 1 декабря 2024 г. вместе с остальными личными налогами. Налоговую декларацию 3-НДФЛ работнику сдавать не придется.

Страховые взносы со стоимости сертификата начисляются при выдаче подарков работникам. Если указанные получатели - дети, то с ними не заключен трудовой договор, а, значит, страховые взносы не уплачиваются (ст. 420 НК РФ).

НДФЛ, если подарок оформлен на работника.

В этом случае удержать исчисленный с подарка НДФЛ нужно из ближайшей выплаты облагаемого НДФЛ дохода до конца 2023 г. Если до конца года этого сделать не удалось, то необходимо уведомить о таком доходе налоговиков справкой о доходах в годовой форме 6-НДФЛ. Тогда получатель сертификата уплатит НДФЛ по уведомлению.

Объекта обложения страховыми взносами не возникнет, если подарки работникам будут передаваться по договорам дарения. Неуплата страховых взносов, в том числе страховых взносов на травматизм, при отсутствии письменного договора дарения создаст риски признания передачи подарков операцией в рамках трудовых отношений.

Стоимость подарков сотрудникам и их детям не включается в расходы при расчете налогооблагаемой базы по налогу на прибыль.

При дарении подарочных сертификатов третьих лиц компания безвозмездно передает имущественные права. Минфин настаивает, что компания должна начислить с их стоимости НДС (письма от 26.11.2018 № 03-07-14/85056, от 21.12.2017 № 03-07-11/85423).

Организация оплачивает проезд и проживания исполнителю по ГПД. Надо ли с этой суммы удерживать НДФЛ?

Перечень не облагаемых НДФЛ доходов приведен в ст. 217 НК РФ. И такой вид дохода, как оплата (возмещение) заказчиком стоимости проезда, проживания и т.д. исполнителю по ГПД, в этом перечне не значится. Соответственно, данные суммы являются доходом исполнителя, облагаемым НДФЛ (письмо Минфина от 04.10.2023 № 03-04-05/94461).

Воинский учет

Кто должен вести воинский учет в организации – кадровик или бухгалтер?

Вести воинский учет может любой работник организации — главбух, кадровик, секретарь и даже директор (п. 1 ст. 4 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ). Но сотрудник вправе взять на себя эту функцию только в том случае, если в организации менее 500 военнообязанных работников. Если же их больше, придется нанимать для этой цели отдельного специалиста, а то и не одного (п. 12 Положения, утв. постановлением Правительства от 27.11.2006 № 719). Таким образом, действующий сотрудник компании может заниматься вопросами воинского учета параллельно с основной работой, только если речь о небольшой организации.

Прислали повестку для уволенного сотрудника, как действовать?

Верните повестку в военкомат и поясните, что сотрудник больше у вас не работает. Если сообщали в комиссариат о расторжении договора с военнообязанным, напомните об этом. Если же вовремя не уведомили об увольнении работника, срочно это сделайте.

Не можем вручить повестку сотруднику, поскольку он на удаленке и не приходит в офис. Как быть в таком случае?

Сотрудник должен получить повестку лично под подпись, высылать ее оригинал по почте компания не вправе. Поэтому работодатель должен сообщить работнику, что ему пришел вызов в комиссариат, всеми возможными способами — направить уведомление по почте и на электронный адрес, передать с курьером. В военкомат также нужно письменно сообщить, что не можете вовремя вручить повестку. В уведомлении для комиссариата отразите причины, по которым сотрудник рискует пропустить явку. Можете сообщить и о его местонахождении, если знаете. Приложите копии приказа об отпуске и уведомления сотруднику. Точно так же поступайте, если сотрудник отсутствует.

Удаленка за рубежом**Можно ли в трудовом договоре указать, что сотрудник работает из другого государства?**

ТК РФ не запрещает, но и прямо не разрешает постоянную работу вне территории РФ, поэтому есть две противоположные позиции.

Минфин несколько раз разъяснял, как рассчитывать и удерживать НДФЛ с зарплаты сотрудников, которые утрачивают налоговое резидентство (письма от 14.03.2023 № 03-04-06/21160, от 16.09.2022 № 03-04-06/89789). Тем самым ведомство косвенно подтверждало допустимость работы за рубежом.

Минтруд же продолжал настаивать, что заключение трудового договора о дистанционной работе за рубежом недопустимо (письмо от 09.09.2022 № 14-2/ООГ-5755).

Однако сейчас аргументов у сторонников допустимости работы из-за рубежа стало больше. Поправки в НК РФ, касающиеся НДФЛ при дистанционной работе за границей, можно расценивать как косвенное подтверждение того, что законодатель признает допустимым включение в трудовой договор условия о том, что работник осуществляет трудовую функцию за рубежом (Федеральный закон от 31.07.2023 № 389-ФЗ). Кроме того, несмотря на все события и позицию Минтруда, до сих пор нет законопроектов, которые попытались бы запретить такую работу.

Как подписывать документы, чтобы быть уверенным в подлинности подписи работника?

Надо использовать электронные подписи. Для большинства документов подойдет простая электронная подпись. Чтобы ее использовать, надо заключить об этом соглашение.

Некоторые документы, в том числе трудовой договор, допсоглашения и соглашение о его расторжении, должны быть подписаны только УКЭП или УНЭП. Если работник отказывается или не может получить УНЭП или УКЭП, а ПЭП не подходит, то можно по старинке обмениваться документами посредством почтовых сервисов. Конечно, направление скан-копии быстрее и удобнее, но такой способ не подходит для договоров, соглашений об их изменении или расторжении. Поэтому вы можете обмениваться сканами, но это не заменит обязанности направлять друг другу оригиналы.

Если сомневаетесь в действительности документов, то заранее обсудите с работником возможность их подписания в присутствии нотариуса, который заверит подпись. Перед этим посмотрите законодательство о нотариате в стране пребывания работника и удостоверьтесь, что местные нотариусы совершают подобные действия.

Если директор работает за границей, получить электронную подпись на него без его личного визита не получится. ФНС в письме от 30.09.2022 № ПА-19-24/220 отмечает, что законом «Об электронной подписи» от 06.04.2011 № 63-ФЗ получение квалифицированного сертификата по доверенности не предусмотрено. Если за ЭП обратится представитель по доверенности, именно его укажут владельцем квалифицированного сертификата ключа проверки электронной подписи.

В этой связи целесообразно возложить обязанности, требующие личного присутствия, на кого-то из сотрудников, находящихся в России.

Генеральный директор организации планирует работать удаленно из-за границы, периодически приезжая в РФ. Надо ли заключить дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе или генеральный директор не вправе работать удаленно из-за границы?

Законодательство не запрещает генеральному директору руководить юрлицом вне места нахождения юрлица, в том числе и за границей. Вместе с тем, федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют только на территории РФ. Как указал Минтруд России, ТК РФ не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе ни с гражданином РФ, ни с иностранным гражданином, осуществляющими трудовую деятельность за пределами территории РФ, и сотрудничество с такими лицами следует осуществлять в рамках гражданско-правовых отношений (письма от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245, от 15.04.2016 № 17-3/ООГ-378, от 05.11.2015 № 17-3/В-534, от 07.08.2015 № 17-3/В-410).

Однако заменить трудовой договор с директором гражданско-правовым договором (договором оказания услуг, подряда и др.) нельзя, т.к. трудовое законодательство предполагает заключение с ним именно трудового договора (гл. 43 ТК РФ, ст.15 ТК РФ). Т.е. формально генеральный директор не может проживать за границей и руководить российской компанией дистанционно.

Но руководить организацией можно не только в статусе директора. Полномочия по управлению компанией (функции единоличного исполнительного органа) могут быть переданы другой компании или ИП по договору о передаче полномочий (ст.42 Закона об ООО, ст.69 Закона об АО). В указанном случае руководитель организации может зарегистрировать ИП и руководить компанией как управляющий. Для этого следует:

- проверить, нет ли в уставе ограничений на делегирование директором полномочий. Если в нем оговорено, что полномочия директора не могут быть переданы управляющему, то необходимо внести в устав изменения, позволяющие генеральному директору передать свои полномочия управляющему;
- принять решение о передаче полномочий органом управления, который вправе рассматривать такие вопросы (общее собрание участников, акционеров, заседание совета директоров);
- заключить договор с управляющим по итогам решения;
- зарегистрировать в ЕГРЮЛ изменения сведений о единоличном исполнительном органе;
- внести изменения в иные документы (банковские карточки, сертификаты ЭЦП и пр.).

Менять юридический адрес организации в этом случае не требуется. По мнению Минфина, передача полномочий управляющему сама по себе не влечет изменение адреса места нахождения общества (письмо от 12.12.2016 № 03-12-13/74221).

Имеет ли право генеральный директор юридического лица выполнять свои обязанности из дома?

Генеральный директор организации может работать дистанционно, но для этого организации рекомендуется внести изменения в ЕГРЮЛ.

Руководитель организации – это работник, выполняющий особую трудовую функцию, а именно – руководство организацией, в том числе функцию ее единоличного исполнительного органа (ч. 1 ст. 273 ТК РФ, абз.1 п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21).

Трудовое законодательство не содержит запрета на заключение договора о дистанционной работе руководителя. Однако, заключая с генеральным директором трудовой договор с условием о дистанционной работе, необходимо учесть следующее.

Во-первых, трудовой договор о дистанционной работе должен содержать сведения о месте, где дистанционный работник непосредственно исполняет свои обязанности (письмо Роструда от 07.10.2013 № ПГ/8960-6-1). Это может быть его домашний адрес или любой другой адрес, по которому работает гендиректор.

Во-вторых, местонахождение юридического лица определяется местом его государственной регистрации (п. 2 ст. 54 ГК РФ, п. 2 ст. 8 Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ).

Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, которым в данном случае является генеральный директор. Адрес постоянно действующего исполнительного органа организации подлежит отражению в ЕГРЮЛ. Учитывая это, после перевода генерального директора на удаленную работу на постоянной основе следует обратиться в регистрирующий орган с заявлением для внесения адреса генерального директора в ЕГРЮЛ в качестве адреса юридического лица.

Для нормальной деятельности организации наличие достоверного адреса обязательно. Поэтому при переводе директора на удаленку необходимо указать его адрес в ЕГРЮЛ (письмо Минфина от 29.05.2019 № 03-12-13/38956).

Проведя проверку и выяснив, что в реестре указан адрес, по которому отсутствует гендиректор организации, регистрирующий орган направит ей уведомление о необходимости предоставить достоверные сведения в течение 30 дней. В противном случае запись об адресе организации в ЕГРЮЛ будет признана недостоверной (п. 6 ст. 11 Федерального закона № 129-ФЗ). Если в течение 6 месяцев после внесения в реестр записи о недостоверности сведений организация не предпримет мер для устранения этого нарушения, ее могут исключить из реестра, то есть она больше не сможет вести деятельность как юридическое лицо.

При этом нельзя исключить из реестра организацию, которая фактически осуществляет деятельность и с которой есть связь (п. 3.3 письма ФНС России от 09.04.2020 № КВ-4-14/6053). Таким образом, указанный в реестре адрес используется для связи с юридическим лицом. И если вся корреспонденция,

направляемая на имя организации по этому адресу, будет ею получена, оснований для исключения из реестра нет.

Но если по указанному в ЕГРЮЛ адресу связь с организацией невозможна (по этому адресу нет представителей организации, корреспонденция возвращается с пометкой «организация выбыла», «за истечением срока хранения» и т. д.), регистрирующий орган может обратиться в суд с заявлением о ликвидации такой организации. Перед этим юридическому лицу должно быть предложено принять меры по устранению этого нарушения, предоставив сведения об актуальном адресе (в данном случае об адресе директора). В противном случае бездействие организации может быть расценено судом как грубое нарушение пп. «в» ст. 5 Федерального закона № 129-ФЗ и как повод для ликвидации (п. 6 постановления Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 61).

Недостоверный адрес юридического лица в ЕГРЮЛ может стать поводом для привлечения к административной ответственности на основании ч. 4 и ч. 5 ст. 14.25 КоАП РФ за предоставление недостоверных и ложных сведений. В первом случае должностное лицо могут оштрафовать на сумму от 5 000 до 10 000 рублей, во втором – дисквалифицировать его на срок от одного года до трех лет.

Заключив с генеральным директором договор о дистанционной работе, следует предупредить его о необходимости регулярной проверки почтового ящика. Дело в том, что риск неполучения юридически значимых сообщений возложен на организацию (письмо ФНС России от 01.11.2013 № СА-4-7/19613). Сообщения, доставленные по адресу, указанному в ЕГРЮЛ, считаются полученными юридическим лицом, даже если оно не находится по указанному адресу (абз. 2 п. 3 ст. 54 ГК РФ). Заявления, уведомления, требования и иные сообщения влекут для адресата последствия с момента доставки сообщения. При этом сообщение считается доставленным, даже если оно поступило адресату, но не было ему вручено или он с ним не ознакомился по своей вине (ст. 165.1 ГК РФ).

Как платить НДФЛ с выплат, если сотрудник или исполнитель по ГПХ работает удаленно за границей?

В 2023 году порядок налогообложения доходов заграничного персонала одинаков по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам не зависит от гражданства сотрудника, а зависит от двух факторов: места выполнения работы (оказания услуг) и его налогового статуса.

1 вариант.

В договоре указано, что место работы (оказания услуг) — Россия. При таком оформлении НДФЛ со всех выплат уплачивает работодатель (заказчик) как налоговый агент. Ставка зависит от налогового статуса работника (исполнителя) в России. Пока есть статус налогового резидента России, применяется тариф 13% (15% — с доходов свыше 5 млн рублей). Как только стал нерезидентом, все доходы с начала года пересчитываются по повышенной ставке 30%.

2 вариант.

В договоре указали, что место работы (оказания услуг) — иностранное государство. В таком случае выплаты признаются доходом от источников за пределами РФ. А это значит, работодатель не признается налоговым агентом по НДФЛ в отношении таких выплат. Работник самостоятельно платит с зарубежных доходов НДФЛ 13% (15% — с доходов выше 5 млн рублей) и подает декларацию 3-НДФЛ по итогам года, если на 31 декабря этого года значится налоговым резидентом РФ. Иначе, если к концу года уже приобрел статус налогового нерезидента РФ, то есть провел за границей больше 183 дней, не должен платить НДФЛ и отчитываться по нему.

Бухгалтер на конец года выясняет налоговый статус текущих сотрудников и, если статус поменялся, пересчитывает налог по повышенной ставке 30% по доходам, которые сотрудник получил, еще работая в России.

Пример.

Сотрудник уехал в Армению в мае 2023 года и остался там жить и работать удаленно. В трудовом договоре местом работы указана Армения. За январь — апрель бухгалтер удерживал НДФЛ по ставке 13%. Начиная с зарплаты за май, работодатель больше не удерживает НДФЛ. На 31.12.2023 сотрудник станет налоговым нерезидентом, поэтому бухгалтеру придется пересчитать НДФЛ с доходов за январь — апрель по ставке 30%.

Если сотрудник уволился, вы больше не следите за его налоговым статусом, при условии, что до конца года не делаете бывшему работнику никаких выплат в России.

Если после увольнения выплачиваются доходы бывшему сотруднику, то на дату получения дохода необходимо уточнить его налоговый статус. Если статус поменялся, то надо пересчитать НДФЛ с начала года.

Пример.

Сотрудник всегда жил и работал в России. Уволился 31.03.2023 и уехал на ПМЖ в Латвию. За январь — март 2023 бухгалтер удерживал НДФЛ по ставке 13%, так как сотрудник был налоговым резидентом РФ. С момента увольнения работодатель больше не делает никаких выплат экс-работнику. Даже если до конца года сотрудник не вернется и потеряет статус налогового резидента РФ, работодателя это не касается. На конец года бухгалтер ничего предпринимать не должен. Не нужно ни отслеживать налоговый статус, ни пересчитывать агентский НДФЛ. Выплаты (зарплата, отпускные т.д.), с которых заграничный работник сам платит налог на доходы физических лиц, не попадают в форму 6-НДФЛ.

Некоторые выплаты сотруднику, который работает за границей, не признаются доходами от источников за пределами РФ. Тогда работодатель должен удержать НДФЛ в обычном порядке. Это выплаты, которые не связаны с выполнением трудовых обязанностей. Например:

- премии, надбавки, компенсации, которые не прописаны в трудовом договоре или не предусмотрены системой оплаты труда.
- материальная помощь.

С 2024 года порядок налогообложения доходов по ГПД не меняется. Поэтому доходы заграничных исполнителей облагайте так же, как в 2023 году.

По трудовым договорам с дистанционными работниками порядок меняется кардинально. Федеральным законом от 31.07.2023 № 389-ФЗ в НК РФ внесены соответствующие поправки: с 2024 года вознаграждение и иные выплаты при выполнении дистанционной работы признаются доходами от источников в РФ (новый подп. 6.2 п. 1 ст. 208 НК РФ).

При этом с 2024 года неважно, какое место работы указано в трудовом договоре. Также неважно, какой налоговый статус у сотрудника. В любом случае трудовые доходы заграничных удаленщиков, работающих по трудовому договору, облагаются по ставке 13%, пока выплаты находятся в пределах 5 млн рублей; и по ставке 15%, когда выплаты превысят 5 млн.

Иными словами: с 2024 года по налоговым нерезидентам с местом работы «Россия» больше не применяется специальная ставка 30%, и работодатель становится налоговым агентом в отношении таких работников.

Как определить налоговый статус сотрудника?

Налоговым резидентом РФ признается работник, который находился на территории России не менее 183 дней в течение предыдущих 12 месяцев. Налоговый агент отсчитывает эти 12 месяцев назад с даты возникновения дохода. То есть 12 месяцев могут приходиться на разные календарные годы.

Налоговый статус работодатель должен выяснять на каждую дату получения работником дохода в России и на конец года, если есть сомнения, что статус изменился. С 2024 года отслеживать статус все еще актуально по исполнителям и по сотрудникам на трудовом договоре, если был период, когда сотрудник работал не удаленно, а в офисе.

В НК РФ нет точного перечня документов, которыми можно подтвердить статус налогового резидента. Подойдут: копии загранпаспорта с отметками о пересечении границы, документы о регистрации по месту жительства, данные миграционных карт, документы о проживании в гостинице. В этом случае придется самостоятельно высчитывать количество дней нахождения за границей.

Если сотрудник отказывается предоставить документы, которые подтвердят его налоговый статус, то Минфин разрешает удерживать НДФЛ по ставке 30%, как с нерезидента (письмо Минфина от 12.08.2013 № 03-04-06/32676). Если сообщить об этом работнику, то он будет заинтересован подтвердить свой актуальный налоговый статус.

Пример.

Сотрудник уехал в Германию в октябре 2023 года — работать удаленно по трудовому договору. На 31.12.2023 его статус еще точно не изменится, так как работник еще не провел более 183 дней (это примерно 6 месяцев) за границей. Сотрудник на конец года останется налоговым резидентом РФ, поэтому нет смысла просить, чтобы работник подтвердил свой налоговый статус. Соответственно, у бухгалтера нет обязанности пересчитать НДФЛ с начала года. При этом с зарплаты за октябрь — декабрь сотрудник должен уже сам уплатить налог и подать 3-НДФЛ.

Что делать, если налоговый статус работника поменялся?

При смене налогового статуса работодатель должен пересчитать налог с начала года. Эта норма актуальна на 2023 год — для любых выплат заграничным удаленщикам, на 2024 год — для ГПД и по работникам на трудовом договоре, если был период, когда сотрудник трудился не удаленно, а в офисе.

Был резидентом, стал нерезидентом	Был нерезидентом, стал резидентом
Пересчитайте НДФЛ по ставке 30% с начала года сразу, как узнали, что налоговый статус поменялся, чтобы не допустить пени, так как тут идет речь о доплате налога в бюджет. Удержите разницу из ближайших выплат сотруднику и уплатите ее в бюджет. Если по итогам года удержали не всю разницу, из формы 6-НДФЛ должно быть видно, что не смогли удержать весь налог. Остаток налоговая затребует у самого работника	Пересчитайте налог по ставке 13% (15% — по доходам свыше 5 млн рублей) с начала года сразу, как поняли, что налоговый статус до конца текущего года больше не поменяется. На сумму разницы уменьшайте НДФЛ сотрудника до конца года. Если по итогам года вернете не всю разницу, сотруднику придется обратиться за возвратом в свою налоговую

Пример.

Расчет НДФЛ при смене статуса сотрудника.

До декабря 2022 сотрудник жил в Испании, а с декабря вернулся в РФ. Статус сотрудника для удержания НДФЛ с зарплаты (100 000 рублей в месяц) в 2023 году:

- за январь — май — нерезидент;
- с зарплаты за июнь — резидент (на 30.06.2023 прожил в РФ 183 дня за период с 30.06.2022 по 29.06.2023).

НДФЛ за январь — май:

- удержанный по ставке 30%: 150 000 рублей (100 000 рублей * 5 мес. * 30%);
- пересчитанный после смены статуса по ставке 13%: 65 000 рублей (100 000 рублей * 5 мес. * 13%);
- излишне удержанный: 85 000 рублей (150 000 рублей – 65 000 рублей).

Излишне удержанный НДФЛ нужно вернуть сотруднику, уменьшая исчисленный НДФЛ каждый месяц до конца года:

- НДФЛ, исчисленный за июнь — ноябрь, равен 78 000 рублей (100 000 рублей * 6 мес. * 13%), удержанный — 0 (85 000 руб. > 78 000 руб.);
- НДФЛ, удержанный за декабрь, — 6 000 рублей (100 000 рублей * 13% – (85 000 рублей – 78 000 рублей)).

Если бы на конец года остался излишне удержанный НДФЛ, не возвращенный сотруднику, за возвратом сотруднику пришлось бы самостоятельно обратиться в свою налоговую инспекцию.

Что делать, если сотрудник уехал за границу и никому об этом не сказал?

Удаленный сотрудник может переехать на ПМЖ в другую страну, а работодателю ничего не сообщить. Например, дистанционный работник жил во Владивостоке, потом переехал в Китай и не сообщил работодателю. В его трудовом договоре место работы продолжает значиться: Россия, Владивосток.

Если сотрудник не собирается возвращаться на родину, то надо решить, как дальше он будет работать. Если стороны договорились о новом заграничном месте работы, то выбирать нужно между двумя классическими схемами: трудовой договор на удаленную работу или гражданско-правовой договор (ГПД).

Думать, что налоговая не обнаружит местонахождение работника, — ошибка. У ФНС налажен регулярный обмен с миграционной службой. Сам работник может легко засветиться, например, открыв расчетный счет в другом государстве. Работник даже может отчитаться в ФНС, что открыл счет за рубежом, — такая обязанность прописана в законе. Поэтому работодатель при любом подозрении на переезд сотрудника должен среагировать, чтобы вовремя скорректировать начисление агентского НДФЛ, не допустить пени и штрафов.

Как перечислять зарплату работникам, которые живут за рубежом?

Способ перечисления зарплаты должен быть прописан в трудовом договоре или в заявлении сотрудника:

- На счет сотрудника в российском банке, к которому привязана карта системы МИР или UnionPay, или кобейджинговая карта этих двух систем. Проблема в том, что далеко не во всех странах действуют эти платежные системы. То есть у работника может не быть возможности расплачиваться в чужой стране такой картой. Перечислить можно и на счет, к которому не привязана карта, например, на депозитный. Дальнейший вывод денег в зарубежные банки — забота самого сотрудника.

- На счет другого лица (родственника или друга) в российском банке. Главное, чтобы реквизиты получателя были указаны в заявлении от сотрудника. Доверенность от сотрудника на это другое лицо не нужна.
- На электронный кошелек сотрудника.
- На счет сотрудника в иностранном банке. Такой перевод возможен, если ваш банк не попал под санкции. Заранее узнайте размер комиссии. Будьте готовы, что банк может запросить подтверждающие документы. Например, трудовой договор.
- Через систему денежных переводов. Например, «Юнистрим». Минусы подобных сервисов в том, что есть ограничения по сумме перевода и географии стран, берут большие комиссии.

Удержать с работника комиссию, которую работодатель заплатил банку при перечислении зарплаты, нельзя. При этом работодатель не обязан возмещать комиссию, которую заплатит работник, например, при выводе средств со своего зарплатного счета в российском банке на счет в иностранном. Если, конечно, стороны согласовали именно такой способ расчетов.

Зарплату можно платить в валюте гражданам РФ, которые фактически работают за рубежом. В трудовом договоре обязательно должно быть прописано место работы — «иностранное государство». Также в валюте можно выплачивать зарплату работникам — иностранцам зарубежных филиалов и представительств российских организаций.

Доплата до МРОТ

Зарплата сотрудника состоит из оклада и ежемесячной премии. Оклад меньше МРОТ, но с учетом премии за месяц сотрудник получает больше 16 242 руб. Нужно ли при выплате аванса доплачивать до МРОТ пропорционально отработанному времени?

Ответ зависит от того, как компания платит премию — в фиксированной сумме или ее размер зависит от выполнения работником показателей премирования. Ведь сравнивать с МРОТ нужно не только оклад или тарифную ставку, но и другие выплаты, установленные системой оплаты труда.

Если компания платит работнику премию каждый месяц в фиксированной сумме, то работник ее получает независимо от выполнения трудовых показателей. Тогда при выплате аванса можно рассчитывать зарплату за первую половину месяца с учетом премии пропорционально времени, которое сотрудник отработал за первую половину месяца.

Пример.

*Зарплата работника состоит из должностного оклада — 11 242 руб. и ежемесячной премии в фиксированном размере — 5000 руб. В октябре, с 1-го по 15-е число, он отработал 10 рабочих дней. В аванс сотруднику нужно начислить 7382,73 руб. ($11\,242 \text{ руб.} / 22 \text{ раб. дн.} * 10 \text{ раб. дн.} + 5000 \text{ руб.} / 22 \text{ раб. дн.} * 10 \text{ раб. дн.}$).*

Когда премия установлена не в фиксированном размере, то на момент выплаты аванса работник еще не выполнил показатели премирования. Поэтому аванс рассчитывается только из оклада, с учетом фактически отработанного времени.

При этом выплата может оказаться меньше МРОТ, и это не нарушение. Доплачивать до минималки придется только по итогам месяца, если зарплата с учетом оклада и премии окажется меньше МРОТ (определения Конституционного суда от 20.07.2021 № 1470-О и от 28.09.2021 № 1948-О).

Сотрудница с начала месяца занимала должность, где зарплата больше МРОТ, а с середины месяца перешла на нижеоплачиваемую должность, по которой зарплата меньше региональной минималки. Придется ли доплачивать работнице до МРОТ и сколько?

Да, доплачивать придется. Месяц перехода с одной должности на другую делится у сотрудницы на два периода. По каждой должности сотрудница работала неполный месяц. Нужно сначала определить зарплату за каждую часть месяца, она должна соответствовать условиям трудового договора и требованиям законодательства. То есть в расчете за полный месяц по каждой должности — не ниже МРОТ.

Пример.

Сотрудница работает старшим администратором. Оклад по этой должности — 18 000 руб., в регионе нет своего МРОТ, действует федеральный — 16 242 руб. С 1 по 17 октября она трудилась 11 рабочих дней. С 18 октября перешла на должность администратора с окладом 15 000 руб.

*За работу по первой должности сотруднице нужно начислить 9000 руб. ($18\,000 \text{ руб.} / 22 \text{ раб. дн.} * 11 \text{ раб. дн.}$). В пересчете на полный месяц это больше МРОТ. Поэтому доплачивать за работу по должности старшего администратора не нужно.*

*За работу по второй должности в период с 18 по 31 октября сотруднице нужно начислить 7500 руб. (15 000 руб. / 22 раб. дн. * 11 раб. дн.). В пересчете на полный месяц сотрудница должна получить не меньше 8121 руб. (16 242 руб. / 22 раб. дн. * 11 раб. дн.). Значит, ей нужно доплатить 621 руб. (8121 – 7500). То есть по должности администратора придется выплатить 8121 руб. (7500 + 621). Итого за октябрь работнице нужно начислить 17 121 руб. (9000 + + 8121).*

В первую декаду месяца в компании был объявлен простой, сотрудник не работал. Остальную часть месяца он отработал полностью. При этом общая сумма дохода работника за месяц, включая оплату простоя и зарплату за отработанное время, получилась меньше МРОТ. Нужно ли доплачивать работнику до МРОТ?

Простой нужно оплатить работнику в соответствии с трудовым законодательством. А вот время работы после простоя — в размере не ниже МРОТ из расчета за полный месяц.

Пример.

С 1 по 10 октября в компании был объявлен простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Его нужно оплатить в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

*На период простоя пришлось 7 рабочих дней. При должностном окладе работника 18 000 руб. за период простоя ему нужно начислить 3818,18 руб. (18 000 руб. * 2/3 / 22 раб. дн. * 7 раб. дн.).*

*За рабочие дни после окончания простоя сотруднику нужно начислить 12 272,73 руб. (18 000 руб. / 22 раб. дн. * 15 раб. дн.). Это больше МРОТ в пересчете за полный месяц — 11 074,09 руб. (16 242 руб. / 22 раб. дн. * 15 раб. дн.). За октябрь начисления составят 16 090,91 руб. (3818,18 + 12 272,73). МРОТ в регионе федеральный — 16 242 руб. За месяц сотруднику начислили меньше. Но доплачивать до МРОТ не нужно.*

Сотрудница работает в компании на полной ставке специалистом по кадрам. Еще на 0,5 ставки у нее совмещение по должности делопроизводителя. Зарплата по основной должности составляет 17 000 руб., доплата за совмещение — 3000 руб. Компания находится в Московской области, МРОТ в регионе — 19 000 руб. Нужно ли доплачивать до МРОТ по основной должности, если общая сумма получается больше 19 000 руб.?

Да, нужно доплачивать сотруднице до МРОТ по основной должности. Ведь она полностью отработала месячную норму рабочего времени. А значит, ее зарплата по основной должности не может быть меньше 19 000 руб. Доплатить нужно 2000 руб. (19 000 – 17 000). Всего за месяц вместе с доплатой за совмещение работнице нужно начислить 22 000 руб. (17 000 + 2000 + 3000). При совмещении в течение рабочего дня работник выполняет как свою основную работу, так и дополнительную работу по другой профессии. Это приводит к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, которая должна быть компенсирована. Таким работникам положена повышенная оплата труда. В связи с этим размер доплаты за совмещение профессий нельзя включать в состав зарплаты, когда считаете ее на соответствие МРОТ (постановление Конституционного суда от 16.12.2019 № 40-П).

Компания ведет деятельность в Республике Бурятия, где применяется районный коэффициент 1,3. Оклад сотрудника ниже МРОТ, но сумма зарплаты за октябрь вместе с премией за 3-й квартал выше 16 242 руб. Нужно ли доплачивать работнику до МРОТ?

Квартальная премия учитывается в месяце, в котором она начислена. В состав МРОТ не включаются ни районные коэффициенты, ни процентные надбавки в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного суда от 07.12.2017 № 38-П).

Пример.

Должностной оклад работника — 15 000 руб. и квартальная премия тоже 15 000 руб. В октябре ему начислено 30 000 руб. (15 000 + 15 000). Зарплата сотрудника вместе с квартальной премией выше 16 242 руб., поэтому доплачивать ему в октябре не нужно.

*А вот в ноябре работнику придется доплатить до МРОТ. Зарплата без учета квартальной премии будет меньше МРОТ. Доплата составит 1242 руб. (16 242 – 15 000). За ноябрь работнику нужно начислить 21 114,6 руб. ((15 000 руб. + 1242 руб.) * 1,3).*

Компания увольняет работников по сокращению штата. Нужно ли доводить до МРОТ сумму выходного пособия, а в дальнейшем и средний заработок на период трудоустройства?

Выходное пособие не должно быть меньше МРОТ. Поскольку средний месячный заработок работника, который в расчетном периоде полностью отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда, не может быть меньше установленного МРОТ (п. 18 Постановления правительства от 24.12.2007 № 922). Это относится и к среднему заработку на период трудоустройства.

Премии

Премия больше оклада, сумма стимулирующих выплат значительно превышает фиксированную часть зарплаты. Не опасно ли это?

ОТВЕТ.

ТК РФ никак не ограничивает, какую часть зарплаты может составлять премия. Коммерческая организация вправе устанавливать работникам любые премии и самостоятельно определять условия их выплаты. Главное, чтобы порядок премирования работников был прописан в коллективном, трудовом договоре или локальном нормативном акте (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Работодатель вправе установить меньшую часть зарплаты в виде оклада и большую часть зарплаты в виде премии. Запрета нет (письмо Роструда от 02.08.2023 № ПГ/16031-6-1).

Не является нарушением трудового законодательства и ситуация, когда размер ежемесячной премии превышает размер должностного оклада в несколько раз. Если у вас такая система оплаты труда, пересматривать ее необязательно.

Как пересчитываются квартальные премии для среднего заработка, если расчетный период был отработан не полностью?

Порядок пересчета премий для включения в средний заработок разъяснен письмом Минздравсоцразвития от 26.06.2008 № 2337-17.

Только те премии и вознаграждения, которые начислены за фактически отработанное время за месяцы расчетного периода, не подлежат дополнительному пересчету пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

Иные премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде путем деления фактически начисленной суммы премиальных выплат, подлежащих пересчету, на количество рабочих дней по календарю пятидневной (шестидневной) рабочей недели в расчетном периоде по норме и умножения на количество рабочих дней по календарю пятидневной (шестидневной) рабочей недели, приходящихся на отработанное время.

Иными словами – для квартальной премии должны выполняться два условия одновременно:

- 1 условие – расчет квартальной премии произведен с учетом отработанного времени в этом квартале.
- 2 условие - этот квартал полностью входит в расчетный период.

Если эти условия выполняются одновременно, то премия включается в расчет среднего заработка без какой-либо корректировки, в том размере, в каком она была начислена.

Если любое из двух условий не выполняется, то премию надо дополнительно пересчитать пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде.

Пример.

Рассчитать сумму премии, включаемую в расчет среднего заработка (отпуск в марте 2023 года)

Месяцы расчетного периода	Плановый фонд времени в днях	Фактически отработано в днях	Премия квартальная
03.2022	20	21	
04.2022	22	21	3000 за 1 кв.
05.2022	18	18	
06.2022	19	19	
07.2022	23	23	3000 за 2 кв.
08.2022	22	16	
09.2022	21	21	
10.2022	23	21	3000 за 3 кв.
11.2022	20	20	
12.2022	22	22	
01.2023	17	15	2900 за 4 кв.
02.2023	20	20	
Итого:	247	237	11900

Таким образом, в расчет среднего заработка указанные премии войдут в следующем порядке:

- квартальная за 1 квартал в размере 3000 руб. / 247 дней * 237 дней = 2878,54 руб.
- квартальная за 2 квартал полностью в размере 3000 руб.
- квартальная за 3 квартал полностью в размере 3000 руб.
- квартальная за 4 квартал полностью в размере 2900 руб.

Прочие вопросы

В ООО единственный учредитель и директор женщина-пенсионер. Уже долгое время получает пенсию по старости, но поскольку является работающей, пенсия не индексируется.

Она планирует снять с себя полномочия директора, назначить нового, но остаться при этом единственным учредителем. Положена ли ей в таком случае индексация пенсии?

В ситуации, когда руководитель компании одновременно является единственным учредителем, он признается застрахованным лицом. Вне зависимости от того, получает ли он зарплату или нет, на него должны идти обязательные страховые отчисления.

Но если будет назначен другой руководитель, то учредитель перестанет быть застрахованным лицом. Учредители не считаются работающими пенсионерами, только директора.

Работавшие пенсионеры после увольнения могут рассчитывать на выплаты со всеми индексациями. После увольнения работавшему пенсионеру пенсия начисляется с месяца, следующего за месяцем увольнения, с учетом всех индексаций, но в проиндексированном размере и с доплатой придет спустя три месяца. И если пенсионер через какое-то время вновь устроится на работу, то размер его страховой пенсии уже не уменьшится.

При этом, являясь учредителем, вы считаетесь занятым человеком по закону о занятости населения (Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1). Значит, после увольнения не имеете права ни встать на учет в качестве безработного, ни получать пособие по безработице.

В соответствии со ст. 2 Закона «О занятости населения в РФ» занятыми считаются граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций.

Однако в силу положений Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» единственный участник общества с ограниченной ответственностью вправе принять решение о его ликвидации. После завершения процедуры ликвидации юридического лица и внесения сведений о прекращении юридического лица в единый государственный реестр юридических лиц участие гражданина в обществе также прекратится, после чего он вправе обратиться в центр занятости населения с заявлением о признании в качестве безработного.

В организации 6 учредителей. По решению учредителей выдали полномочия директору, одному из учредителей. Предприятие убыточное. Директор хочет вообще уволиться и оформить уход за пожилым, чтобы набрать баллы для выхода на пенсию. Другие учредители никто не хочет быть директором. Могут ли другие учредители выдать доверенность на управление и право подписи без назначения директором?

Организация не может быть без директора.

Законом установлено, что руководство текущей деятельностью предприятия осуществляется исполнительным органом (единоличным или коллегиальным).

Если не назначить директора, то будет штраф от 10 000 до 20 000 руб. по п. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Фирма без директора имеет право на существование в случае, если руководитель уже сложил с себя полномочия, а учредители еще не успели найти ему замену. Но возникает новая проблема: в госреестре в разделе о количестве физлиц, которые могут представлять юрлицо не по доверенности, будет стоять «0». Получается, что представлять компанию без получения специальных на то разрешений не может ни одно лицо. Это практически лишает фирму без директора способности функционировать – сдавать налоговую отчетность, выстраивать отношения с банками и пр. Да и вносить в ЕГРЮЛ сведения о том, что фирма работает без директора, может только этот самый директор.

Следовательно, прекратить полномочия руководителя без одновременного назначения нового управленца невозможно.

У нас на предприятии есть медпункт, он является структурным подразделением (без отдельного баланса). Создан для оказания первой медицинской помощи работникам. Также оказывает услуги работникам в части физ. процедур (прогревание, массаж, уколы, капельницы). Возникает ли в данной ситуации доход у сотрудника (база по НДФЛ и страховым взносам)?

При расчете налога на прибыль учесть расходы на содержание медпункта (здравпункта), расположенного на территории организации можно, но при одновременном соблюдении двух условий:

- необходимость наличия медпункта должна быть продиктована требованиями законодательства. Такая необходимость возникает, например, если медпункт нужен для оказания первой (доврачебной) помощи на предприятиях с вредными и опасными условиями труда;
- медпункт должен входить в состав самой организации (т. е. не должен являться структурным подразделением другого предприятия, например, медицинского учреждения).

При соблюдении всех вышеперечисленных условий организация вправе учесть затраты на содержание медпункта (здравпункта) в составе прочих расходов (подп. 7 п. 1 ст. 264, п. 1 ст. 252 НК РФ).

В функции медпунктов при организациях входит только оказание услуг по оказанию первой доврачебной медицинской помощи. Таким образом, любая медицинская помощь, назначенная врачом (физиотерапевтические и стоматологические процедуры, медицинский массаж, уколы, капельницы, ингаляции и т.д.), уже не может быть отнесена к услугам по оказанию первой (доврачебной) медицинской помощи.

Учет таких расходов должен вестись отдельно, на счетах собственных источников (Д 91.2).

Поскольку медпункт оказывает медицинские услуги своим сотрудникам, то необходимо вести их персонифицированный учет. Обязательное ведение такого учета налоговым агентом предусмотрено п. 1 ст. 230 НК РФ и пп. 3 п. 3 ст. 24 НК РФ.

Получение медицинских услуг на безвозмездной основе является доходом работника, полученным в натуральной форме (подп. 2 п. 2 ст. 211 НК РФ). Стоимость таких услуг подлежит обложению НДФЛ. Налоговая база – это рыночная стоимость оказываемых услуг. Ставку НДФЛ применяйте по общим правилам. Удержание НДФЛ с дохода в натуральной форме производится при выплате ближайшего денежного дохода (ст. 226 НК РФ).

С дохода в натуральной форме в виде безвозмездно предоставленных медицинских услуг надо считать страховые взносы (ст. 420, п. 7 ст. 421 НК) и взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний (п. 3 ст. 20.1 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ).

Получение работниками медицинской помощи в рабочее время должно быть согласовано с работодателем, поскольку данный вопрос трудовым законодательством не регламентируется. В зависимости от того, как будет оформлено такое отсутствие, решается вопрос об отработке.

Работник ежедневно отлучается в рабочее время для принятия медицинских процедур, назначенных врачом для лечения заболевания. При этом больничный лист не представлен. Можно ли не оплачивать время, проведенное вне работы? Как оформить часы отсутствия официально? Можно ли по причине отсутствия на рабочем месте из-за посещения врача выносить дисциплинарное взыскание за систематическое неисполнение работником своих обязанностей?

Работодатель не обязан оплачивать время отсутствия сотрудника на работе в связи с медицинскими процедурами. По смыслу ст. 129 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику за труд. В отдельных прямо предусмотренных законом случаях за отсутствующим работником может сохраняться средний заработок (полностью или частично) либо выплачиваться специальное пособие. Однако для времени отсутствия на работе для посещения медицинского учреждения оплата законом не предусмотрена, соответственно, время, проведенное вне работы, оплате не подлежит.

В таблице учета рабочего времени время отсутствия по уважительной причине отражается специально введенным работодателем кодом. Унифицированного условного обозначения, которое можно было бы указать в таблице применительно к данному случаю, нет. Работодатель может ввести свое условное обозначение для табеля, например «ОУП» (отсутствие на работе по уважительной причине), утвердив его приказом, и использовать его, в частности, для проставления отметки работнику за время отсутствия на рабочем месте для прохождения медицинских процедур.

На основании ст. 193 ТК РФ работодатель вправе затребовать от работника письменное объяснение причин отсутствия на работе. При этом время отсутствия сотрудника на работе в связи с прохождением медицинских процедур можно признать уважительной причиной отсутствия работника на работе. Поскольку работник не исполняет свои трудовые обязанности в связи с отсутствием по уважительной причине, то есть его вина в неисполнении трудовых обязанностей отсутствует, то привлечение работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей в связи с отсутствием по уважительной причине, недопустимо.

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

«ВСЕ О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ - 2024»

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

Наименование издания	Объем (формат)	Цена, руб.
Морозова И.В. «Все о заработной плате – 2024» (изменения трудового законодательства, новое в исчислении НДФЛ и страховых взносов, иностранные и удаленные работники)	48 стр. (А4)	800 руб.
«Официальные документы и разъяснения для бюджетной сферы» (разъяснения Минфина, проекты изменений в ФСБУ госфинансов, новое в электронных документах))	40 стр. (А4)	800 руб.
Балдина С.В., Михайлова Е.Н. «Учетная политика (стандарты) учреждений бюджетной сферы - 2023» (с рекомендациями и комментариями разработчиков)	60+30 стр. (с прил.)	1200 руб.
«Методические рекомендации Минфина РФ по переходу на электронные ПУД» (часть 1 декабрь 2022, для организаций бюджетной сферы)	40 стр. (А4)	800 руб.
Балдина С.В., Мухин М.С. «Новые шаблоны обращений в налоговые органы и суды» (практическое пособие для самостоятельного реагирования, в том числе обжалования)	60 стр. (А4)	800 руб.
Балдина С.В. «Учетная политика (стандарты) экономического субъекта» с 2021 года (рекомендации и комментарии разработчиков, учетная политика с изменениями и т.д.)	44 стр. (с прил.)	1200 руб.

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

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

Подписано к печати 25.11.2023. Печать офсетная. Тираж 500 экз.