

Дата:

16 ноября 2021 год.

Тема:

**Особенности начисления и выплаты
заработной платы, в том числе
работающим дистанционно**

Спикер:

Тарасова Татьяна Викторовна

**Аттестованный аудитор, главный эксперт по
налогам, бухучету, труду и заработной плате
компании «Правовест Аудит»**

pravovest-audit.ru

+7 495 134-32-23

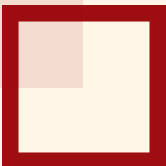


Минимальный размер оплаты труда.

Ст.133 ТК РФ Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из величины медианной заработной платы, рассчитанной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации, за предыдущий год.



МРОТ с 1 января 2021.

Федеральный закон от 29.12.2020 N 473-ФЗ

С 1 января МРОТ равен 12 792 руб.

Повышение составило около 5%.

Теперь МРОТ зависит от медианной зарплаты за предыдущий год (Росстат определил методику ее расчета). Соотношение показателей установили на уровне 42%. Пересматривать его будут не реже одного раза в 5 лет.

Кроме того, МРОТ не должен быть меньше:

- прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за год (12702 рубля);
- величины МРОТ предыдущего года (12130 рублей).

МРОТ с 1 января 2022.

Проект Федерального закона N 1258300-7 о повышении с 2022 года МРОТ на 6,4% приняли в первом чтении

Предлагают повысить МРОТ на 825 руб. - до **13 617 руб.** Поправки к проекту представят до 24 ноября включительно.

Выплаты начисляемые сверх МРОТ.

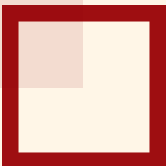
Письмо Минтруда России от 4 сентября 2018 г. N 14-1/ООГ-7353

При заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть заработную плату не ниже МРОТ. Учитывая, что сверхурочная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ее оплата также не включается в МРОТ. Так, если работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время осуществлялась в пределах рабочего времени, то оплата за нее учитывается в составе МРОТ.



МРОТ с НДФЛ или нет?

Письма Минфина России от 23.07.2019 N 03-04-05/54596, N 03-04-05/54652 Заработная плата, которая должна быть не меньше минимального размера оплаты труда, - это гарантированная трудовым договором совокупность обязательств работодателя оплатить работу сотрудника при соблюдении установленных норм труда, условий работы и премирования. Заработная плата, причитающаяся к выдаче, - это начисленная заработная плата за минусом удержаний, произведенных в том числе в связи с применением положений законодательства о налогах и сборах.





МРОТ в субъектах РФ.

Статья 133.1 ТК РФ В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

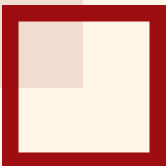
"Московское трехстороннее соглашение на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей"

3.2. Устанавливать размер минимальной заработной платы с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу постановления Правительства Москвы, утверждающего величину прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы.

Постановление Правительства Москвы от 19.01.2021 N 11-ПП

"Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве на 2021 год"

С 1 января 2021 года - для трудоспособного населения - **20589** рублей;



Порядок выплаты заработной платы

Ст.136 ТК РФ Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится **в кредитную организацию, указанную в заявлении работника**, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы **не позднее чем за пятнадцать календарных дней** до дня выплаты заработной платы.

Письмо Минтруда России от 20.03.2015 N 14-1/ООГ-1830

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке. То есть перечисление заработной платы на банковский счет осуществляется:

- **по заявлению работника.**
- наличие договора банковского счета;
- указание работником счета, на который работодатель будет перечислять заработную плату работника.

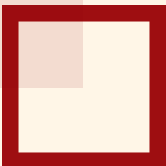
Обязать работника получать заработную плату в безналичной форме работодатель не вправе.

Заработная плата на карточный счет по заявлению работника

Письмо Роструда от 10.10.2019 N ПГ/25775-6-1 Перечисление заработной платы на банковский счет осуществляется по заявлению работника.

Конституционный Суд Российской Федерации в своем определении от 21 апреля 2005 г. N 143-О отметил, что вышеуказанная норма представляет собой гарантию реализации закрепленного ТК РФ (статьи 2, 21, 22 и 56 ТК РФ) права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы; она направлена на обеспечение согласования интересов сторон трудового договора при определении правил выплаты заработной платы, на создание условий беспрепятственного ее получения лично работником удобным для него способом, что соответствует положениям Конвенции N 95 Международной организации труда "Относительно защиты заработной платы". Исходя из изложенного, исходя из смысла статьи 136 ТК РФ, для того чтобы выплата заработной платы в порядке безналичного расчета являлась правомерной, необходимо соблюдение следующих условий:

- условия перечисления заработной платы на банковский счет предусмотрены в коллективном или трудовом договоре;
- наличие договора банковского счета;
- **указание работником счета, на который работодатель будет перечислять заработную плату работника.**

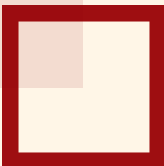


Порядок выплаты заработной платы иностранному работнику

пп. "б" п. 9 ч. 1 ст. 1 Закона о валютном регулировании

Выплата заработной платы организацией-резидентом работнику-нерезиденту в наличной форме не входит в перечень разрешенных валютных операций из ч. 2 ст. 14 Закона о валютном регулировании (Письмо ФНС России от 29.08.2016 N ЗН-4-17/15799).

Поэтому выплата заработной платы нерезидентам из кассы расценивается налоговыми органами как нарушение валютного законодательства, за которое на вашу организацию и ее руководителя могут наложить штраф в течение двух лет с момента выплаты нерезиденту зарплаты (ч. 1 ст. 15.25, ч. 1 ст. 23.60, ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ, пп. "б" п. 2 Указа Президента РФ от 02.02.2016 N 41 "О некоторых вопросах государственного контроля и надзора в финансово-бюджетной сфере").





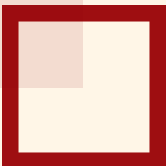
Периодичность выплаты заработной платы

Ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол.месяца.

Письмо Минтруда России от 12.03.2019 N 14-2/ООГ-1663

Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) текущего периода, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца, при этом разрыв между выплатами на первую половину месяца и за вторую половину месяца не должен превышать 15 календарных дней.

Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня.



Заработная плата вновь устроившимся и выплата премий

Письмо Минздравсоцразвития России от 25.02.2009 № 22-2-709

Работник, поступивший на работу 1 числа, получит заработную плату за первую половину месяца (аванс) только в конце месяца (25 числа), когда месяц практически отработан полностью, что противоречит трудовому законодательству.

Письмо Роструда от 26.09.2016 N ТЗ/5802-6-1

Премии и иные поощрительные выплаты начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей.

Таким образом, сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом.



Новые моменты при заполнение платежных поручений для перечисления заработной платы.

Федеральный закон от 21.02.2019 N 12-ФЗ, Информационное письмо Банка России от 27.02.2020 N ИН-05-45/10

С 1 июня в реквизите 20 ("Наз. пл.") платежки работодателям нужно указывать код вида дохода. Как правило, это "1", но может быть "2" или "3" в зависимости от типа выплачиваемого дохода.

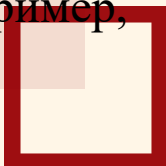
Код 1 используется при выплате зарплаты, а также других доходов, по которым есть ограничение размера удержания долгов (например, при перечислении премий, отпускных, выплат по ГПД);

Код 2 При переводе доходов, за счет которых нельзя взыскивать долги. Код используется, например, при перечислении алиментов, возмещении командировочных расходов;

Код 3 При выплате возмещения вреда здоровью.

Обратите внимание: - в одной платежке может быть только один код вида дохода. Нельзя производить выплату одним платежным поручением сразу по нескольким кодам вида дохода;

- если вы переводите сотруднику средства, которые не являются доходом (например, подотчетные суммы на покупку ТМЦ), то код вида дохода указывать не надо.





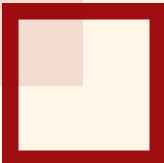
Размер заработной платы за 1-ю половину месяца

Письмо Минтруда России от 20.03.2019 N 14-1/В-177

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (**например, компенсационная выплата за работу в ночное время** в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Письмо Минтруда России от 10.08.2017 N 14-1/В-725

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со [статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие](#)).





Заработная плата в иностранной валюте.

Ст.131 ТК РФ Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

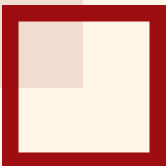
Письмо Роструда от 20.11.2015 N 2631-6-1

Выплата заработной платы на территории Российской Федерации в иностранной валюте и условных единицах действующим законодательством не предусмотрена.

В связи с этим считаем, что в трудовых договорах с работниками заработная плата также должна быть установлена в рублях.

Письмо Роструда от 24.06.2009 N 1810-6-1

Выплата заработной платы на территории Российской Федерации в иностранной валюте действующим законодательством не предусмотрена. Таким образом, считаем, что в трудовых договорах с работниками заработная плата также должна быть установлена в рублях.





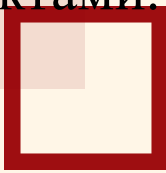
Индексация заработной платы

Статья 134 ТК РФ Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

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

Письмо Минтруда России от 26.12.2017 N 14-3/В-1135

В соответствии со статьями 22, 130, 134 Кодекса работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.



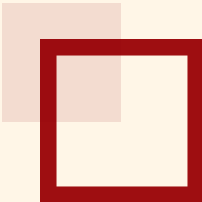


Ответственность за не индексацию заработной платы

Письмо Роструда от 19.05.2020 N ПГ/24772-6-1

При неиндексации заработной платы в сроки и размерах, предусмотренных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, работодатель также нарушает статьи 22, 136 ТК РФ.

С учетом изложенного полагаем, что непроведение индексации оплаты труда работников организации, повлекшее выплату заработной платы в неполном объеме, образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, а не статьи 5.31 КоАП РФ, так как указанными действиями организация нарушает нормы ТК РФ, регулирующие отношения, связанные с индексацией и выплатой заработной платы.





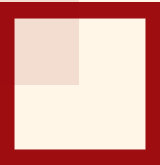
Рабочее время

ст.91 ТК РФ Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Ст.92 ТК РФ Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

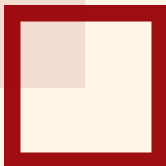


Неполное рабочее время по соглашению сторон трудового договора.

Статья 93 ТК РФ По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.



Неполное рабочее время по инициативе работодателя.

Статья 93 ТК РФ Порядок действий при введении неполного рабочего времени по инициативе работодателя должен быть следующим:

- принятие решения работодателем (издание приказа) с учетом мнения профсоюзного органа (при его наличии) в котором нужно указать причины;
- уведомление органов службы занятости в течении 3-х дней после издания приказа(п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1);
- уведомление работников не позднее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ) ;
- при согласии работника на продолжение работы - подписание дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора, а при отказе - издание приказа об увольнении.

Суммированный учет рабочего времени.

Статья 104 ТК РФ

В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работник – дистанционник.

Глава 49.1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

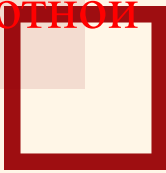


Уточнили правила дистанционной работы.

Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации "

Закреплено определение понятия "дистанционная (удаленная) работа".
Предусмотрено, в частности, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно **на постоянной основе** (в течение срока действия трудового договора) либо **временно** (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Предусмотрено, что **выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.**



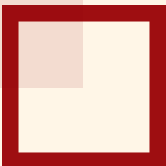


Дополнительные основания увольнения дистанционника.

Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации "

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае:

- если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя;
- в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.



Оформление дистанционной работы по инициативе работодателя.

ПИСЬМО Минздравсоцразвития РФ от 24 декабря 2020 г. N 14-2/10/П-12663

Работодатель принимает ЛНА о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами и т.д.;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя, порядок и способ взаимодействия работника с работодателем;
- порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе;
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Приезд в офис дистанционного работника.

Письмо Минфина России от 23.07.2021 N 03-04-05/59241

Минфин: когда не платят взносы с возмещения затрат на служебные поездки дистанционных работников

Ведомство рассмотрело ситуацию, когда дистанционных сотрудников, которые живут в других городах, периодически привлекают к работе на стационарное рабочее место. В локальном нормативном акте и трудовом договоре закреплено, что им возмещают расходы на проезд, жилье, платят суточные.

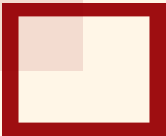
Из разъяснения финансистов следует: если поездка к работодателю по трудовому законодательству - командировка, то возмещение расходов взносами не облагают. Они напомнили: когда дистанционного работника направляют выполнять служебное задание в другую местность, на него распространяются гарантии для командированных.

Осуществление контроля за дистанционным работником.

Письмо Роструда от 17.04.2021 N ПГ/08368-6-1

Роструд: нельзя приходить к дистанционному работнику домой

Ведомство разъяснило, что удаленная работа предполагает дистанционное взаимодействие с персоналом. Поэтому нельзя включать в трудовой договор условие о посещении сотрудника в течение рабочего времени для контроля за ним.



Сверхурочная работа

Ст.99 ТК РФ Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Письмо Минтруда России от 21.05.2019 N 14-2/ООГ-3606

При определении нормы рабочего времени для работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, не учитываются периоды, когда он фактически не работает. К таким периодам, в частности, относятся все виды отпусков, периоды временной нетрудоспособности, беременности и родов, дни отдыха доноров, командировки и другое. Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться.

Ст.152 ТК РФ Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Порядок оплаты работы в выходные и праздничные дни.

Ст.153 ТК РФ - работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Постановление КС РФ от 28.06.2018 N 26-П.

При расчете повышенной оплаты за выход сотрудника на работу в выходные или праздники работодатель обязан учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты.

Вместо двойной оплаты дополнительный выходной

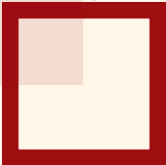
Ст.153 ТК РФ По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Письмо Минтруда России от 21.02.2020 N 14-1/ООГ-1110

за месяц, в котором работник работал в выходной день или нерабочий праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы (дневную часть оклада (должностного оклада)), а за месяц, в котором работник взял отгул, - заработную плату полностью, при этом работник отработает на один день меньше.

"Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней"

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.





Сколько бы сотрудник ни отработал в выходной, за это ему нужно дать полный день отдыха

Письмо Минтруда России от 07.10.2020 N 14-2/ООГ-15728

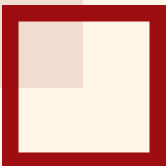
Минтруд напомнил, что сотрудник может выбрать другой день отдыха за работу в выходной или в праздник. Независимо от количества отработанных часов нужно предоставить полный день отдыха.

При этом оплачивается труд в выходной или праздник пропорционально отработанному времени.

Письмо Минтруда России от 21.01.2020 N 14-1/ООГ-327

День отдыха за работу в выходной или праздник не влияет на зарплату.

Когда сотрудник берет день отдыха за работу в выходной или праздник, он трудится меньше нормы. При этом ему полагается полная зарплата. Правило действует независимо от того, когда сотрудник отдыхает - в текущем месяце или в последующие



Увольнение до использования дней отдыха

Письмо Минтруда России от 18.05.2021 N 14-6/ООГ-4466

Минтруд разъяснил нюансы оплаты труда, когда за работу в выходной сотрудник выбрал отгул

Зарплату за месяц, в котором сотрудник взял день отдыха за работу в выходной или праздник, выплачивают полностью. Этот день исключают из нормы рабочего времени.

Если работник увольняется, не использовав право на отдых, за труд в выходной нужно доплатить.

По поводу зарплаты за месяц, когда предоставили отгул, ведомство уже давало аналогичные разъяснения.

По вопросу о том, "сгорают" ли отгулы при увольнении, судебная практика неоднозначна. Полагаем, безопаснее придерживаться позиции Минтруда.

31 декабря в 2021 году выходной

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 10 октября 2020 г. N 1648 О ПЕРЕНОСЕ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ В 2021 ГОДУ

Перенести в 2021 году следующие выходные дни:

с субботы 2 января на пятницу 5 ноября;

с воскресенья 3 января на пятницу 31 декабря;

с субботы 20 февраля на понедельник 22 февраля.

Следовательно, с учетом переноса выходных дней в 2021 году "новогодние каникулы" для работников продлятся 10 дней - с 1 по 10 января 2021 года.

Длинные выходные ждут россиян в феврале - с 21 по 23 февраля, в марте - с 6 по 8 марта 2021 года.

В мае 2021 года работники будут отдыхать с 1 по 3 мая в связи с празднованием Праздника Весны и Труда, а также с 8 по 10 мая в связи с празднованием Дня Победы. Выходные в связи с Днем России продлятся с 12 по 14 июня 2021 года, а в связи с Днем народного единства - с 4 по 7 ноября 2021 года.

Переносы в 2022 году

Постановление Правительства РФ от 16.09.2021 N 1564

"О переносе выходных дней в 2022 году"

Перенести в 2022 году следующие выходные дни:

с субботы 1 января на вторник 3 мая;

с воскресенья 2 января на вторник 10 мая;

с субботы 5 марта на понедельник 7 марта.

Следовательно, с учетом переноса выходных дней в 2022 году "новогодние каникулы" для работников продлятся 11 дней - с 31 декабря 2021 по 10 января 2022 года.

Длинные выходные ждут россиян в марте - с 6 по 8 марта 2022 года.

В мае 2022 года работники будут отдыхать с 1 по 3 мая в связи с празднованием Праздника Весны и Труда, а также с 7 по 10 мая в связи с празднованием Дня Победы.

Работа и оплата в ночное время.

Ст.96 ТК РФ Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Ст.154 ТК РФ Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554

"О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время"

Установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оформление и оплата дополнительных обязанностей.

Статья 151 ТК РФ Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).



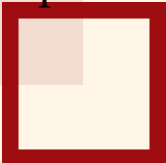
Удержания из заработной платы.

ст.137 ТК РФ Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.





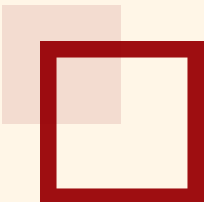
Размер удержаний из заработной платы.

ст.138 ТК РФ Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Письмо Минтруда России от 22.10.2018 N 14-1/ООГ-8142

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



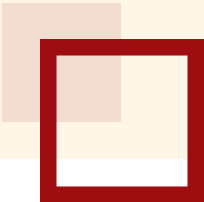


Размер удержаний из заработной платы при увольнении.

Письмо Минтруда России от 30.03.2021 N 14-3/ООГ-2784

Министерство напомнило, что удержания из зарплаты - это право, а не обязанность работодателя. В ТК РФ есть ограничение: можно удержать не более 20% оплаты труда. Оно распространяется и на выплаты при увольнении.

Если не получается удержать, например, переплату отпускных, работник может возместить ее добровольно. Для взыскания через суд оснований нет. Минтруд подтвердил этот подход позицией ВС РФ.





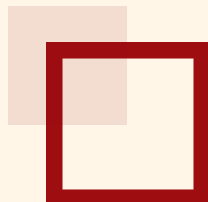
Новые виды дохода для удержания алиментов.

Постановление Правительства РФ от 02.11.2021 N 1908

Правительство скорректировало перечень видов зарплаты и иных доходов, из которых удерживают алименты на несовершеннолетних детей. Существенных отличий от действующего документа нет, но есть дополнения. Так алименты нужно удерживать:

- с процентов по вкладам в банках;
- доходов самозанятых;
- суммы возвращенного НДФЛ при получении имущественного вычета;
- доходов от сдачи имущества не только в аренду, но и в наем, а также от продажи недвижимости при осуществлении экономической деятельности.

Новый перечень нужно применять с 11 ноября.





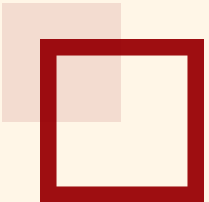
Выходные дни при прохождении вакцинации

Информация Правительства РФ от 29.10.2021, Письмо Роструда от 20.10.2021 N ПГ/30835-6-1

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений поддержала рекомендации о предоставлении персоналу дополнительного отдыха при вакцинации от коронавируса. Документ разработали по поручению Президента.

Советуют предусмотреть в коллективных договорах или локальных нормативных актах положения о предоставлении привитым от COVID-19 сотрудникам двух оплачиваемых выходных. Такая возможность есть у работодателей в рамках ТК РФ. Установить соответствующие условия и порядок они вправе с учетом своего финансово-экономического положения.

Отметим, ранее Роструд разъяснил, что можно предусмотреть и другие повышенные или дополнительные гарантии и компенсации для персонала, который участвует в мероприятиях по борьбе с коронавирусом. Например, речь идет о присоединении выходных для вакцинации к очередному отпуску, допвыплатах, оплате проезда, питания и т.п.



АКЦИЯ: при 2-х этапном аудите

пройти 1 -й этап сейчас, чтобы закрыть 2021 год сразу правильно!

ВАШИ ВЫГОДЫ:

- ✦ Учёт и отчётность без ошибок и рисков
- ✦ Полезные рекомендации и помощь сразу
- ✦ 100% юридическая защита и финансовые гарантии
- ✦ Положительное Аудиторское заключение без оговорок
- ✦ Ваш персональный Сертификат о прохождении аудита

ПОЧЕМУ АУДИТ ЗА 2021 ГОД
ВАЖЕН В 2 ЭТАПА Читайте в [статье>>](#)

УЗНАТЬ ЦЕНУ ЗА 1 МИН



+7 (495) 134-32-23
(многоканальный)

pravovest-audit.ru




КОНСУЛЬТАЦИИ
В ПОДАРОК

15%

ВЫГОДА
НА 1-Й ЭТАП
АУДИТА

Действует
до 30.11

40 ч.
ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ
ИПБ Р



ДИАГНОСТИКА
ОЦИФРОВКА
И УСТРАНЕНИЕ
РИСКОВ

ПОДАРОК!

ПРАВОВЕСТ *Аудит*
Аудит. Налоги. Юристы

Грамотный документооборот. Как «первичка» может спасти компанию от претензий

- ✓ Новый ФСБУ 27/2021 «Документы и документооборот в бухгалтерском учете»
- ✓ Как сократить документы на отгрузку?
- ✓ Как сократить количество счетов—фактур?
- ✓ Риски небрежного оформления инвентаризации;
- ✓ Документы по расходам на выплату премий и служебные автомобили;
- ✓ Проверка контрагентов

Скачать конспект



Наведите на QR код
для скачивания



КОНТАКТНЫЕ ТЕЛЕФОНЫ:

 **+7 (495)134-32-23**

Менеджеры департамента развития:


Артемова Ольга; Лутицкая Алиса

 **admin@pravovest-audit.ru**

 **+ 7 (903) 669-51-90**

 **cons@wiseadvice.ru**

 **+7 (996)966-32-63**

 **115 093, г. МОСКВА, 1-й ЩИПКОВСКИЙ
ПЕР., Д. 20, ЭТАЖ 2, ОФИС 211**

 **pravovest-audit.ru**

