

5 сентября 2023 года

 ПРАВОБЕСТ *Аудит*

МАСТЕР-КЛАСС  
ОТ АУДИТОРОВ И НАЛОГОВЫХ ЭКСПЕРТОВ

# КАКИЕ ОШИБКИ В «ТРУДОВЫХ» ДОКУМЕНТАХ ГРОЗЯТ ДОНАЧИСЛЕНИЕМ НАЛОГОВ

 ПРАВОБЕСТ *Аудит*

# ЭКСПЕРТЫ ВСТРЕЧИ 05.09.2023



ТАТЬЯНА  
ТАРАСОВА

Главный эксперт по налогам, бухучету,  
труду и заработной плате компании  
АКГ «Правовест Аудит»



НАТАЛЬЯ  
НАТАЛЮК

Советник налоговой службы РФ II ранга,  
заместитель руководителя отдела консалтинга,  
ведущий юрист по налоговым и гражданско-  
правовым спорам АКГ «Правовест Аудит»

**ПРЕЗЕНТАЦИЯ СПИКЕРА И САМЫЕ СВЕЖИЕ НОВОСТИ  
в Telegram КАНАЛЕ: [https://t.me/pravovest\\_audit/2022](https://t.me/pravovest_audit/2022)**



[https://t.me/pravovest\\_audit/2022](https://t.me/pravovest_audit/2022)

**♥ Обещаем каждый месяц радовать вас подарками из БАЗЫ ЗНАНИЙ -  
пользуйтесь и рекомендуем вас друзьям!**

# АКГ «ПРАВОВЕСТ АУДИТ» АУДИТОРСКАЯ ГРУППА КОМПАНИЙ



 ПРАВОВЕСТ *Аудит*

**Аудит для порядка в учете и достоверности отчетности, помощь финансовым службам вместе с защитой бизнеса от налоговых претензий ФНС.**

18 лет на рынке, **14 место** среди 100 крупнейших групп в рейтинге RAEX за 2022 год.

Расширенные юридические гарантии и страховка на 3 года.

Отраслевой опыт **700+** проектов в год



pravovest-audit.ru

**Маргарита Дружинина**

управляющий партнёр АКГ «Правовест Аудит», выпускница бизнес-школы «СКОЛКОВО», участник бизнес-клубов «АТЛАНТЫ» и «КлубПервых»

# 1. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, влияющие на налогообложение



2.15. Созда...  
2.16. Осущест...  
2.17. Проводить...  
2.18. Обеспеч...  
2.19. и ведёт... своих рабочих файлов  
2.20. ходе на другую работу или освобождение от должн...  
ответст... подлежащую и своевременную сдачу дел лицу, вступающе...  
должност... в отсутствие такового, лицу, его заменяющему или...  
своему Рук...  
2.21. Обеспе... им сохранения коммерческой тайны.  
2.22. Выполня... поручения своего непосредственного...  
не противоречащ... нам внутреннего трудового распорядка, техни...  
охране труда, пожар... безопасности и производственной санитарии.

### III. Права.

Верстальщик имеет право:  
3.1. Знакомиться с докумен... ми, определяющими его права и обяз...  
оценки качества исполнения обязанностей.

## Обязательные условия трудового договора

### Ст.57 ТК РФ

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- место работы;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- И т.д.

## Оплата труда в трудовом договоре

### Письмо Минтруда России от 10.11.2021 N 14-1/ООГ-10634

В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

В соответствии с частью второй статьи 57 ТК РФ **условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) **являются обязательными для включения в трудовой договор.**

## **Поощрительные выплаты в ЛНА**

### **Ст.135 ТК РФ**

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



## **Поощрительные выплаты в ЛНА**

**Ст.255 НК РФ, Письмо Минфина России от 02.06.2014 N 03-02-06/26291, Письмо Минфина от 18.02.2016 N 03-05-05-01/9022**

Перечень стимулирующих выплат, является открытым. Для учета премий в целях налогообложения трудовой договор, положение о премировании или иной локальный нормативный акт должны содержать следующие критерии:

- основания для выплаты премии, конкретные измеримые производственные показатели для премирования;
- источники выплаты премии;
- размеры премий и порядок их расчета.

Так же **следует располагать документами, подтверждающими выполнение премируемым работником условий назначения премии** (п. 1 ст. 252 НК РФ). Например, это может быть представление, ходатайство или служебная записка непосредственного руководителя, подкрепленная фактическими показателями работы сотрудника.

# НЕОБОСНОВАННЫЕ ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ ПРИВЕЛИ К ДОНАЧИСЛЕНИЯМ БОЛЕЕ 16 МЛН РУБ.

КЕЙС

На основании решения ген.директора руководящему составу компании выплачивались единоразовые премии. При окладе сотрудника в 8-12 тыс. руб. размер его премии - более 21 млн руб.

Налоговый орган счел необоснованным такие расходы и доначислил налог на прибыль, пени и штраф в размере **более 16 млн руб.**

1. **Выплата премий не основана на нормах трудовых договоров, Положении об оплате труда работников компании, Положении о премировании работников компании, так как **показатели премирования, установленные самой компанией за период выплаты премий не достигнуты.****
2. Из приказов о выплате премий не усматривается, **на основании каких критериев** проводилась оценка труда каждого работника и какие показатели работы были учтены при исчислении размера премий.
3. **Размер учтенной в расходах премии превышает размер заработной платы в 350-400 раз.** Налогоплательщиком на протяжении 2-х лет получены отрицательные финансовые результаты.
4. **Не представлены доказательства достижения высоких личных показателей в работе**, выполнения каких-либо особо важных заданий или особо срочных работ, обосновывающих различный размер премии, полученной работниками, занимающими одноименные должности. **Никто из работников, премированных в спорный период, не смог назвать основания своего премирования, пояснить за какие достижения ему выплачены суммы премий.**

# ПРЕМИИ РУКОВОДСТВУ В СУММЕ БОЛЕЕ 20 МЛН РУБ. УДАЛОСЬ ОБОСНОВАТЬ

КЕЙС

Инспекция отрицала обоснованность расходов, т.к. нет:

- **документов, подтверждающих сведения об индивидуальных показателях, при достижении которых подлежит выплата премий директорам;**
- **расчетов, подтверждающих размер выплаченных премий;**
- **документов, подтверждающих, связь премиальных выплат с конкретными успехами в работе руководителей и повышением эффективности деятельности предприятия в целом;**

**1.** Спорные выплаты, произведены на основании трудовых договоров, по своей правовой природе носят стимулирующий характер и, соответственно входят в систему оплаты труда работников, что является основанием для уменьшения полученных доходов на сумму выплаченных премий;

**2.** У налогового органа отсутствует право оценки эффективности деятельности генерального директора. Правом начисления премий и оценки деятельности руководителя предприятия обладает лишь **само предприятие в лице его уполномоченных органов**. Необходимость доказывания эффективности деятельности руководителя у предприятия отсутствует.

**3.** Не имеет правового значения дата принятия решения и фактическая дата выплаты премии, так как **решение о премировании и приказ** содержат ссылку на конкретный период, за который осуществляется премирование.

Постановление АС Поволжского округа от 19.06.2020 № Ф06-60980/2020



## 2. «СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА»

Типичные ошибки из практики

## 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:

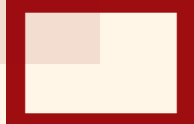
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах 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.



## 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.

**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.



### Постановление КС РФ от 27.06.2023 N 35-П

КС РФ: оплату за сверхурочную работу надо считать с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Федеральному законодателю поручено внести в ТК РФ изменения. Ему нужно предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы. До внесения изменений труд привлеченного к сверхурочной работе сотрудника, зарплата которого кроме тарифной ставки или оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, оплачивают так:

- время, отработанное в пределах длительности рабочего времени, - из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех допвыплат, предусмотренных системой оплаты труда. При этом работнику гарантируется зарплата в размере не ниже МРОТ без учета допвыплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- время, отработанное сверхурочно, - сверх зарплаты работника за работу в пределах его длительности рабочего времени. Труд оплачивают из расчета полуторной (за первые 2 часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную ставку или оклад (должностной оклад).

## 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.



## **Порядок оплаты работы в выходные и праздничные дни при суммированном учете рабочего времени.**

### **Письмо Минтруда России от 30.11.2021 N 14-6/В-1352**

На непрерывно действующих предприятиях, а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

Таким образом, если рабочее время по графику сменности совпадает с нерабочим праздничным днем, то на основании статьи 153 Кодекса оплата за это время производится в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада.

Если же работа в нерабочий праздничный день осуществлялась сверх графика, то оплата за это время производится в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада.

Отметим, что работа сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченная (компенсированная предоставлением другого дня отдыха) на основании статьи 153 Кодекса, при определении продолжительности сверхурочной работы для оплаты в порядке, установленном частью первой статьи 152 Кодекса, не учитывается. Это предусмотрено частью третьей статьи 152 Кодекса.

## **Порядок оплаты работы в выходные и праздничные дни при ненормированном учете рабочего времени.**

### **Письмо Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1**

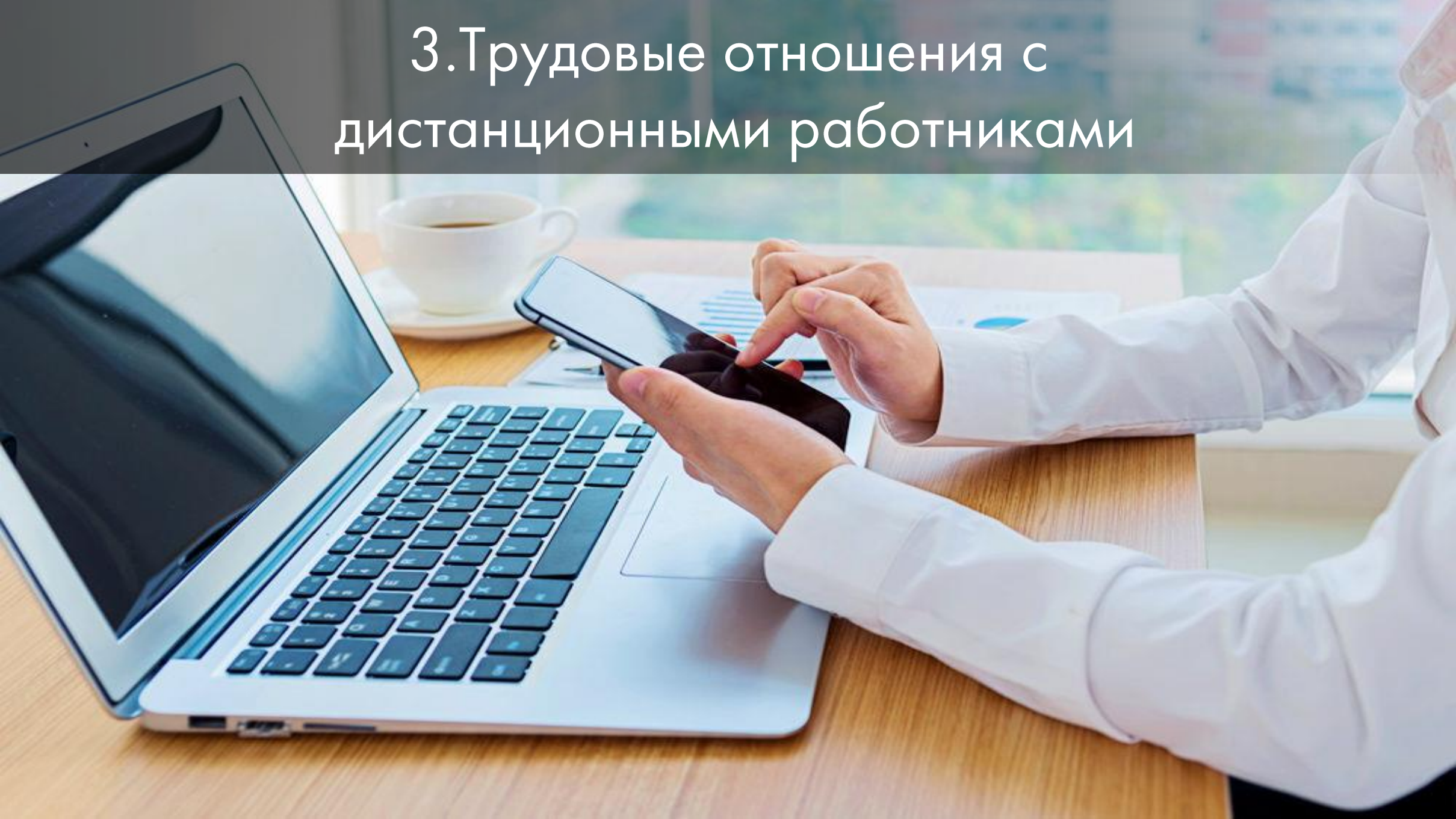
ТК РФ не признает переработку при режиме ненормированного рабочего дня сверхурочной работой, при которой должны соблюдаться определенные гарантии (например, ограничение часов переработки, дополнительная оплата), а ст. 97 Кодекса, разграничивающая возможность переработки на два случая (для сверхурочной работы; для работ в условиях ненормированного рабочего времени), фактически это подтверждает.

ТО есть, за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска.

Вместе с тем введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

Таким образом, привлечение работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни должно осуществляться с применением положений ст. 113 и ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 3. Трудовые отношения с дистанционными работниками



## **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.**



## **Определение места выполнения работы дистанционника**

**ст. 57 ТК РФ, ст.312.8 ТК РФ, письмо Роструда от 07.10.2013 № ПГ/8960-6-1**

Работодатель обязан указывать место работы в трудовом договоре и по мнению Минтруда, трудовой договор о дистанционной работе тоже должен содержать сведения о месте работы, в котором дистанционный работник непосредственно исполняет обязанности, возложенные на него трудовым договором. Достаточно конкретизировать место работы до населенного пункта, указывать полный адрес не требуется (Обзор Верховного Суда РФ, утвержденный 26.02.2014), т.е. в трудовом договоре можно указать, например, место работы - г. Москва или г. Астана.

Установление места работы в трудовом договоре формально налагает на работника обязательство выполнять свою трудовую функцию только в этом месте.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции без согласия работодателя.

## **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.



## **Объект для удержания НДФЛ в 2023 году**

**Ст.209 НК РФ** Объектом налогообложения признается доход, полученный налогоплательщиками:

- 1) от источников в Российской Федерации и (или) от источников за пределами Российской Федерации - для физических лиц, являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации;
- 2) от источников в Российской Федерации - для физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации.

**Статья 208 НК РФ** Доходы от источников в Российской Федерации и доходы от источников за пределами Российской Федерации

3. Для целей настоящей главы к доходам, полученным от источников за пределами Российской Федерации, относятся:
  - б) вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей, выполненную работу, оказанную услугу, совершение действия за пределами Российской Федерации.





## **Объект для НДФЛ у дистанционного работника-резидента работающего за рубежом в 2023 год.**

**подп. 3 п. 1 ст. 228 НК РФ, п. 3 ст. 228 НК РФ, Письмо Минфина России от 29.05.2023 N 03-04-05/49212, Письмо Минфина России от 11.11.2022 N 03-04-05/109842, Письма Минфина России от 06.10.2022 № 03-04-06/96611, от 14.04.2021 № 03-04-06/27827, от 30.06.2020 № 03-04-06/66831**

Если налогоплательщик (работник) выполняет трудовые обязанности за пределами РФ, получают доход от российской организации, признается налоговым резидентом Российской Федерации в соответствии со статьей 207 Кодекса, к нему применяются положения подпункта 3 пункта 1, пунктов 2 - 4 статьи 228 Кодекса, в соответствии с которыми физические лица - **налоговые резиденты Российской Федерации, получающие доходы от источников, находящихся за пределами Российской Федерации, исчисление, декларирование и уплату налога на доходы физических лиц производят самостоятельно по завершении налогового периода.**

## **Объект для НДФЛ у дистанционного работника-нерезидента работающего за рубежом в 2023 году.**

**Письмо Минфина России от 23.05.2023 N 03-04-06/46868**

В случае если трудовой договор о дистанционной работе предусматривает определение места работы сотрудника как место нахождения его рабочего места в иностранном государстве, вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей за пределами Российской Федерации по такому договору, согласно подпункту 6 пункта 3 статьи 208 Кодекса, относится к доходам от источников за пределами Российской Федерации.

Указанные доходы сотрудника организации, не признаваемого налоговым резидентом Российской Федерации в соответствии со статьей 207 Кодекса, полученные от источников за пределами Российской Федерации, с учетом положений статьи 209 Кодекса не являются объектом обложения налогом на доходы физических лиц в Российской Федерации.

## Генеральный директор руководит из-за рубежа

пп. 6 п. 1 ст. 208 НК РФ, Письмо Минфина России от 18.01.2021 N 03-04-06/1963

К доходам от источников в РФ в целях налогообложения НДФЛ относятся вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей, выполненную работу, оказанную услугу, совершение действия в РФ. Вместе с тем **вознаграждение директоров и иные аналогичные выплаты членам органа управления организации (совета директоров или иного подобного органа) - налогового резидента РФ, местом нахождения (управления) которой является РФ, рассматриваются как доходы, полученные от источников в РФ независимо от места, где фактически исполнялись возложенные на этих лиц управленческие обязанности или откуда производились выплаты указанных вознаграждений** (пп. 6 п. 1 ст. 208 НК РФ).

Таким образом, доходы директора (зарплата), если местом нахождения организации является РФ, относятся к доходам от источников в РФ независимо от места, где фактически исполнялись возложенные на него управленческие обязанности. НДФЛ в зависимости от статуса 13(15)% или 30%.

## **НДФЛ у дистанционных работников, работающих за рубежом с 2024 года**

### **Федеральный закон от 31.07.2023 № 389-ФЗ**

С 1 января 2024 года доходы удаленщиков, которые работают по трудовым договорам с российской организацией или подразделением иностранной компании, зарегистрированным в РФ, станут признавать доходами от источников в РФ (пп. "а" п. 21 ст. 2 закона).

Ставку НДФЛ для таких работников установили в размере 13% (15% с доходов свыше 5 млн руб. в год) независимо от статуса налогового резидентства. Исключение - работники, которые трудятся в зарубежных ОП (пп. "а" п. 21, пп. "а" п. 35 ст. 2, ч. 7 ст. 13 Закона).

Обратите внимание! Новая норма не распространяется также на вознаграждение в рамках ГПХ.

## **Обязанность работодателя обеспечить дистанционным работников оборудованием**

**Ст.312.6 ТК РФ** Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

## Использование личного имущества

**Ст.188 ТК РФ** при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

При этом в законодательстве не содержится ограничений в порядке расчета компенсации дистанционным работникам, в том числе нет ограничения на возможность определения данной компенсации в фиксированном размере.

## **НДФЛ и страховые взносы с компенсации дистанционным работников**

### **Федеральный закон от 31.07.2023 № 389-ФЗ**

С 1 января 2024 года ограничили освобождаемую от налогов компенсацию дистанционным работникам за использование своего оборудования и программно-технических средств. Ее размер — не более 35 руб. без подтверждающих документов за рабочий день либо сумма документально подтвержденных расходов. Сумму возмещения нужно определить в колдоговоре, локальном акте, трудовом договоре либо соглашении к нему (пп. "а" п. 28 ст. 2, ч. 3 ст. 13 закона);

## **НДФЛ и страховые взносы с компенсации дистанционным работников в 2023 году**

**Письмо Минфина России от 11.01.2022 N 03-04-06/263, Письмо Минфина России от 29.10.2020 N 03-04-06/94269**

Дистанционным сотрудникам положена компенсация за использование в работе их личного или арендованного оборудования, ПО, средств защиты информации и т.п. Финансисты указали:

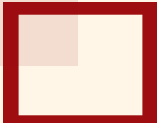
- такие выплаты не облагают НДФЛ и взносами в размере, который определили коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или допсоглашением к нему.

Размер возмещения должен соответствовать экономически обоснованным затратам на использование в работе оборудования и услуг связи. **Нужны копии документов, которые подтвердят расходы сотрудника.**



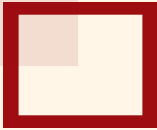
## **За что выплачивается компенсация.**

Обычно удаленным офисным сотрудникам возмещают следующие затраты:

- амортизацию личного компьютера, принтера, роутера, сканера;
  - расходы на сотовую связь, интернет и электроэнергию;
  - оплату за канцтовары и расходные материалы, например, за бумагу, файлы, скоросшиватели и картридж;
  - настройку программного обеспечения;
  - расходы на ремонт оборудования при его поломке;
  - И т.п. расходы
- 

## Документы подтверждающие расходы.

**В НК РФ не закреплен перечень документов, полагаем к таким документам можно отнести:**


- копии документов, подтверждающих приобретение (аренду) оборудования работником: чеки ККТ, товарные чеки, счета и прочие документы свидетельствующие приобретение оборудования и иные расходы;
  - документы, подтверждающие фактическое использование имущества в интересах работодателя. Трудовой кодекс не регламентирует, как рассчитывать компенсацию за использование личного имущества. Порядок определения размера компенсации закрепляется в ЛНА. Например, износ компьютера можно определять в пределах месячной амортизации по правилам бухгалтерского учета. Расходы на ремонт в случае поломки по фактическим затратам подтверждающим ремонт.
  - копии документов о иных расходах, понесенных работником, например, затраты на интернет или электроэнергию исходя из рабочих часов и суммы квитанции за месяц.
- 

## **Оборудование и программное обеспечение предоставляет работодатель**

В случае передачи работодателем всего своего оборудования и программного обеспечения работнику работодатель не должен возмещать ему больше никаких дополнительных расходов, в т.ч. на Интернет. Часть 1 ст. 312.6 ТК РФ говорит не об этом, а о том, что работодатель прежде всего обязан сам обеспечить дистанционного работника всем необходимым для выполнения трудовой функции: оборудованием и "иными средствами". Полагаем, сюда можно отнести и обеспечение средствами связи (Интернет). Поэтому обязанность оплачивать Интернет работнику, по нашему мнению, должна возлагаться на работодателя. Более того, нет ни одной нормы в законе, которая бы обязывала работника лично нести расходы на средства, необходимые для исполнения трудовой функции. Однако есть норма ст. 22 ТК РФ:

"Работодатель обязан... обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей".

Аналогичные суждения можно привести и касаясь электроэнергии, расходов на мобильную связь.



## Оборудование и программное обеспечение предоставляет работодатель

"При использовании работником личного (арендованного) оборудования обязан ли работодатель компенсировать работнику расходы, связанные с дистанционной работой: электроэнергия, Интернет, сотовая связь и др.?"

Ответ: Работодатель обязан возмещать дистанционному работнику все перечисленные вами затраты, произведенные им при выполнении трудовых обязанностей" (Информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.рф", вопрос N 143208 от 26.01.2021).

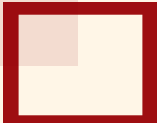
- "...даже если работодатель обеспечил работника ноутбуком, программными продуктами, средствами защиты информации, работник несет расходы на оплату электричества, интернета, услуг связи, которые работодатель обязан компенсировать" (Информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.рф", вопрос N 142490 от 13.01.2021).

## **Оборудование и программное обеспечение предоставляет работодатель – компенсация с 2024 года**

Если работодатель обеспечил работника ноутбуком, программными продуктами, средствами защиты информации, работник все равно несет расходы на оплату электричества, интернета, услуг связи, которые работодатель обязан компенсировать. В данном случае по нашему мнению, так как 35 рублей за каждый рабочий день освобождаемые от НДФЛ и страховых взносов с 2024 года только в случае, если работник использует арендованное и принадлежащее ему оборудование, ПО и средства защиты информации. Таким образом, компенсация электричества, интернета и прочих расходов возможно только на основании документов подтверждающих расходы работника.

## Комбинированный режим дистанционной работы

Если работнику установлен комбинированный режим работы, то важно закрепить в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в какие дни работник будет работать в офисе, а какие удаленно. Например, вторник и четверг в офисе, а остальные дни недели удаленно. Это необходимо для того, чтобы определить размер компенсации пропорционально дням работы вне офиса. Освобождается от НДФЛ, страховых взносов и учитывается в расходах компенсация, приходящаяся на дни работы дистанционно.



## 4.Трудовые отношения с иностранными работниками



## Трудовая деятельность пребывающего иностранца

### Ст.2 Закона №115-ФЗ

- иностранный работник - иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность.
- трудовая деятельность иностранного гражданина - работа иностранного гражданина в Российской Федерации на основании **трудового договора** или **гражданско-правового договора** на выполнение работ (оказание услуг);



## **Дополнительные документы при заключении трудового договора.**

### **Ст.327.3 ТК РФ**

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, только для ВКС;
- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в Российской Федерации, вид на жительство.

## **Упрощенный порядок приема иностранцев из ЕАЭС.**

К гражданам государств - членов ЕАЭС относятся в том числе граждане Беларуси, Казахстана, Армении и Кыргызстана.

Данным гражданам для осуществления трудовой деятельности в России не требуется получать разрешение на работу или патент. (п. 1 ст. 97 Договора о ЕАЭС, абз. 16, 17 п. 1 ст. 2 Закона N 115-ФЗ).

## **Уведомление о заключении-расторжении трудового договора.**

### **п. 8 ст. 13 Закона N 115-ФЗ**

Работодатели, привлекающие к трудовой деятельности иностранных граждан, обязаны уведомлять территориальный орган МВД России в субъекте РФ, на территории которого трудятся иностранцы, о заключении и прекращении (расторжении) с ними трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) Срок подачи уведомления о привлечении к работе иностранного работника или его увольнении - не позднее трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.

## **Уведомление о заключении-расторжении трудового договора с гражданином Беларуси.**

**Для граждан Республики Беларусь Законом N 115-ФЗ какие-либо исключения из данного правила не установлены.**

Однако согласно п. 1 Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4 предусмотрено, что действующий на основе национального законодательства порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в отношении граждан Республики Беларусь в РФ и граждан РФ в Республике Беларусь не применяется.

В силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Из указанных норм следует, что на граждан Республики Беларусь, трудоустроенных в России, и их работодателей положения ст. 13 Закона N 115-ФЗ не распространяются. К такому же выводу пришел Верховный Суд РФ (Постановление от 30.05.2017 N 78-АД17-19). Он признал незаконным привлечение к административной ответственности по ч. 4 ст. 18.15 КоАП РФ работодателя, не уведомившего миграционную службу о приеме на работу гражданина Республики Беларусь.

## **Миграционный учет.**

### **Федеральный закон от 18.07.2006 N 109-ФЗ**

ч. 2 ст. 21 Иностранцы подлежат постановке на учет по месту пребывания по адресу организации, если они:

- осуществляют в этой организации трудовую или иную не запрещенную законодательством РФ деятельность;
- фактически проживают по адресу организации либо в ее помещении (в том числе временном), не имеющем адресных данных (строении, сооружении).

По общему правилу уведомить территориальный орган МВД России о прибытии иностранца в место пребывания необходимо не позднее семи рабочих дней со дня его прибытия (п. п. 1, 2 ч. 3 ст. 20 Закона N 109-ФЗ).

## Миграционный учет иностранцев из ЕАЭС.

Исходя из абзаца 1 пункта 6 статьи 97 Договора ЕАЭС граждане государства-члена, прибывшие в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности, освобождаются от обязанности регистрации в органах миграционного учета в течение 30 суток с даты въезда. В случае их пребывания в Российской Федерации свыше 30 суток работодатель обязан уведомить органы миграционного учета о прибытии таких граждан. Данный вывод следует из абзаца 2 пункта 6 статьи 97 Договора ЕАЭС, частей 2, 3 статьи 7, частей 1, 2 статьи 20 Федерального закона от 18.07.2006 N 109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации".

## **Ответственность за нарушение порядка приема иностранцев**

**ст. ст. 18.15, 18.9 КоАП РФ**

- за трудоустройство иностранца без разрешения на работу или патента штраф от 250 000 до 1 000 000 руб.,
- за неподачу уведомления о заключении договора - от 400 000 до 1 000 000 руб.,
- за неподачу уведомления о прибытии - от 400 000 до 500 000 руб.

## **Порядок выплаты заработной платы иностранному работнику**

пп. "б" п. 9 ч. 1 ст. 1 Закона о валютном регулировании, Письмо ФНС России от 24.05.2022 N КЧ-19-9/122@.

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):

- штраф на юридических лиц и должностных лиц в размере от 20 до 40 процентов суммы незаконной валютной операции (ч.1 ст.15.25 КоАП РФ).



## **Страховые взносы при работе за границей**

**Письма Минфина РФ от 31.03.2020 N 03-04-05/25515, от 17.09.2019 N 03-04-05/71504**

Иностранные граждане, работающие по трудовым договорам на территории иностранного государства и не проживающие (не пребывающие) на территории РФ, не признаются застрахованными лицами в системе обязательного социального страхования в Российской Федерации. Выплаты по таким договорам в пользу иностранцев, работающих за пределами Российской Федерации, не облагаются страховыми взносами

A worker in a dark industrial setting is pouring molten metal from a ladle. The worker is wearing a dark protective suit and a helmet with a face shield. The ladle is tilted, and a bright stream of molten metal is being poured into a mold. A large amount of bright sparks is flying from the point of contact between the metal and the mold. The background is dark, and the scene is illuminated by the intense light of the molten metal.

## 5. ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

**ст. 428, 429 НК РФ, Письмо Минфина России от 24.05.2018 N 03-15-06/35161**

Согласно ст.428 НК РФ дополнительные тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование могут быть снижены для плательщиков страховых взносов, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, применяются ими в отношении выплат в пользу тех лиц, которые заняты на видах работ, в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, класса условий труда.

В случае если перечисленные в обращении работники числятся занятыми на видах работ с особыми условиями труда, поименованных в пунктах 1 - 18 части 1 статьи 30 Федерального закона N 400-ФЗ, и при этом в отношении их рабочих мест по результатам специальной оценки условий труда установлен итоговый класс условий труда вредный (подклассы 3.3, 3.2 и 3.1), то страховые взносы на обязательное пенсионное страхование на выплаты и иные вознаграждения, производимые в пользу данных работников, начисляются по дополнительным тарифам в соответствии с пунктом 3 статьи 428 Налогового кодекса в размере 6,0%, 4,0% и 2,0% соответственно.

ст.222 ТК РФ, приказ Минтруда России от 12.05.2022 N 291н, Письмо Минтруда России от 25.10.2022 N 15-1/ООГ-2714

Согласно пункту 2 Норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденных приказом Минтруда России от 12.05.2022 N 291н, бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, утвержденным указанным приказом.

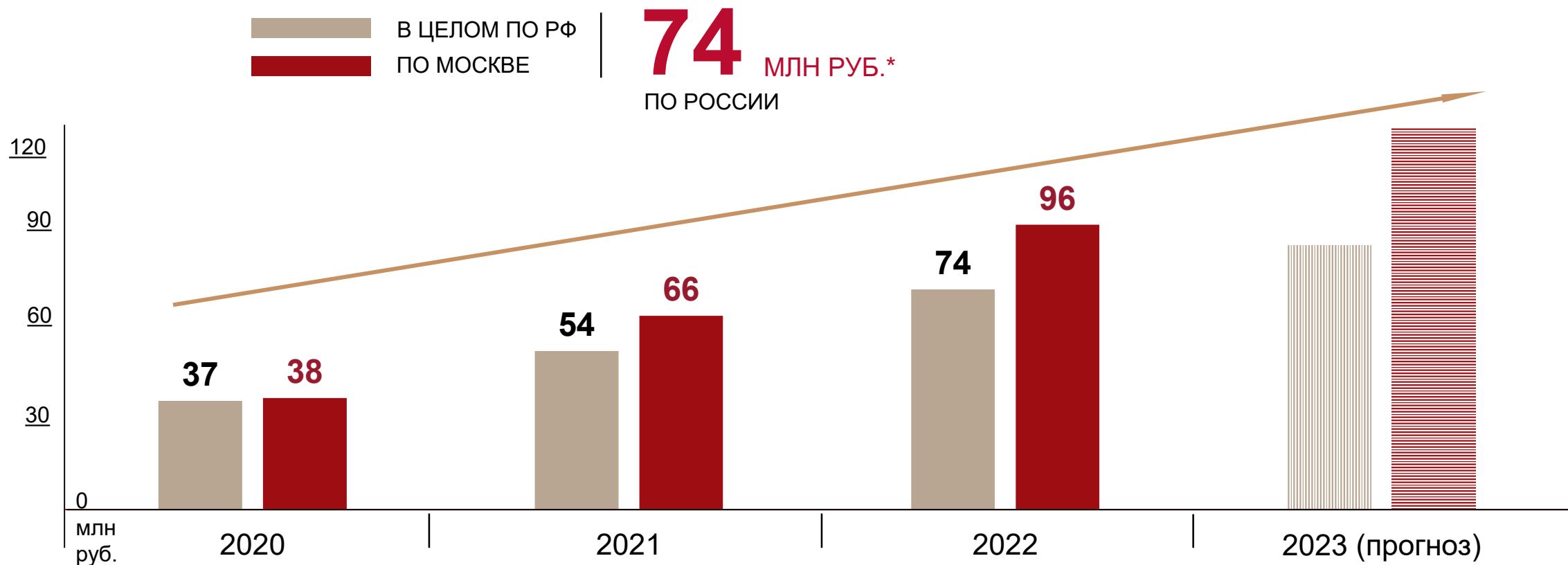
То есть, если на рабочем месте работника по результатам специальной оценки условий труда установлены вредные условия труда по одному из вредных факторов, поименованных в Перечне, утвержденном приказом Минтруда России от 12.05.2022 N 291н, независимо от времени его воздействия в течение установленного рабочего дня (смены), и которые отражены в карте специальной оценки условий труда, такому работнику полагается бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, о чем в строку 040 карты специальной оценки условий труда должна быть внесена соответствующая информация.

**«ОХОТА  
ЗА МИЛЛИОНАМИ»  
продолжается  
СТАТИСТИКА ФНС**



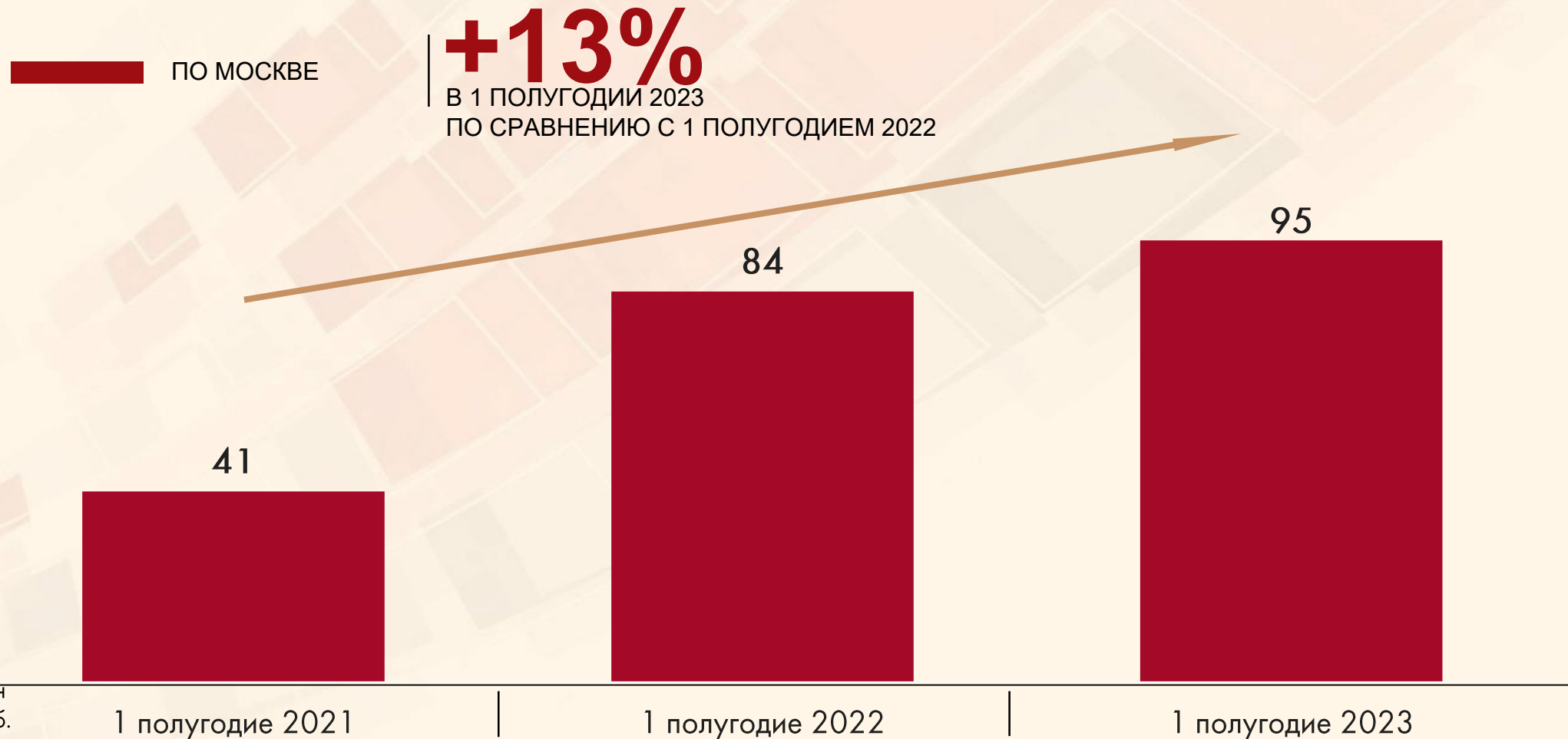
# СРЕДНИЕ ДОНАЧИСЛЕНИЯ НА ОДНУ ВЫЕЗДНУЮ РЕЗУЛЬТАТИВНУЮ ПРОВЕРКУ ОРГАНИЗАЦИЙ (млн руб., включая пени и штрафы)

УТОЧНЕННЫЙ ОТЧЕТ ФНС ПО Ф.№2-НК,  
АВГУСТ 2023



# РОСТ «СРЕДНИХ ДОНАЧИСЛЕНИЙ» ПО МОСКВЕ НА ОДНУ ВЫЕЗДНУЮ НАЛОГОВУЮ ПРОВЕРКУ ОРГАНИЗАЦИЙ

ОТЧЕТ ФНС ПО Ф.№2-НК, АВГУСТ 2023



# Сколько стоит уверенность, защита и страховка от рисков?

## АУДИТОРСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

достоверный учет и  
отчетность



## ЮРИДИЧЕСКИЕ И ФИНАНСОВЫЕ ГАРАНТИИ

защита и страховка  
на 3 года



## ПЕРСОНАЛЬНЫЙ СЕРТИФИКАТ

подтверждает  
профессионализм



Узнайте за 1 минуту

# ЦЕНУ ЗАЩИТЫ

АКГ «Правовест  
Аудит»  
14 место  
RAEX2022



[clck.ru/35a4sN](https://clck.ru/35a4sN)

+7 (495) 134-32-23  
[pravovest-audit.ru](https://pravovest-audit.ru)



# СКИДКА 20% на КРУГЛЫЙ СТОЛ (ONLINE-ФОРМАТ)

**13 сентября 11:00-12:30**

## **Командировки: расчеты с подотчетными лицами в 2023 году**



**Татьяна Тарасова**

Главный эксперт по налогам и бухгалтеру, трудовому законодательству, АКГ «ПРАВОВЕСТ Аудит»




[clck.ru/35RGTA](https://clck.ru/35RGTA)

**Участие – ~~5 500 руб.~~ 4 400 руб. с учетом скидки -20%**

**(скидка действует на материалы Круглого стола. Срок скидки на материалы Круглого стола до 30.09.23)**

**Для клиентов и друзей «Правовест Аудит» особые условия участия, уточняйте у персонального куратора.**

**\*Вся информация по тел.:  8 (968) 923-09-81 [admin@pravovest-audit.ru](mailto:admin@pravovest-audit.ru)**

ОТКРЫТЫЙ ВЕБИНАР (ONLINE-ФОРМАТ)

ПРАВОВЕСТ Аудит

08 сентября 11:00-11:45

## Налоговые проверки компаний: практика-2023




Наталья Наталюк

Главный эксперт по налогам и бухучету, трудовому законодательству, АКГ «ПРАВОВЕСТ Аудит»



[clck.ru/35a7p3](https://clck.ru/35a7p3)

**Участие – бесплатно!**

\*Вся информация по тел.:  8 (968) 923-09-81 [admin@pravovest-audit.ru](mailto:admin@pravovest-audit.ru)

**ПРЕЗЕНТАЦИЯ СПИКЕРА И САМЫЕ СВЕЖИЕ НОВОСТИ  
в Telegram КАНАЛЕ: [https://t.me/pravovest\\_audit/2022](https://t.me/pravovest_audit/2022)**



[https://t.me/pravovest\\_audit/2022](https://t.me/pravovest_audit/2022)

**♥ Обещаем каждый месяц радовать вас подарками из БАЗЫ ЗНАНИЙ -  
пользуйтесь и рекомендуем вас друзьям!**

ДЕПАРТАМЕНТ АУДИТА И КОНСАЛТИНГА

# МЫ НА ВАШЕЙ СТОРОНЕ


Наталья Игуш  
генеральный директор «Правовест Аудит»

 ПРАВОВЕСТ *Аудит*



 +7 (495) 134-32-23

 admin@pravovest-audit.ru

 + 7 (903) 669-51-90



 115 093, г. МОСКВА, 1-й Щипковский пер., д. 20

 pravovest-audit.ru



ДОСТОВЕРНОСТЬ,  
УВЕРЕННОСТЬ  
И ДОВЕРИЕ



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
ПОДДЕРЖКА  
И РАЗВИТИЕ



ЗАЩИТА  
И СТРАХОВКА  
ОТ ПРЕТЕНЗИЙ