

Дата:

13 сентября 2022 года.

Тема:

**Нюансы начисления и выплаты
зарплаты в 2022 году**

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.



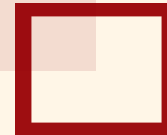
МРОТ с 1 января 2022.

Федеральный закон от 06.12.2021 N 406-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"

Внести в часть первую статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 26, ст. 2729; 2021, N 1, ст. 12) изменение, изложив ее в следующей редакции:

"Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме **13 890 рублей** в месяц."

МРОТ в России с 1 июня 2022 года составляет **15 279 рублей** (Постановление Правительства РФ от 28 мая 2022 года № 973)



МРОТ с 2023 года.

Проект Федерального закона N 179937-8

С 2023 года МРОТ планируют увеличить почти в 2 раза

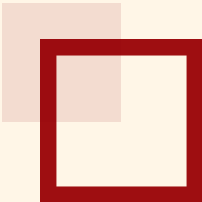
Минимальную зарплату предлагают поднять до 30 тыс. руб. в месяц.
Такой проект внесла в Госдуму группа депутатов и сенаторов.



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.



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;

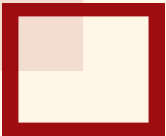
- указание работником счета, на который работодатель будет перечислять заработную плату работника.

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").



Сроки и 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.

Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 06.07.2022 N ПГ/15819/10-24237-ОБ/1426

В соответствии с частью 6 статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

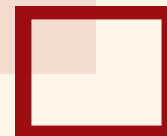
Выплаты заработной платы авансом


Письмо Роструда от 30.06.2022 N ПГ/16063-6-1

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (часть первая статьи 129 ТК РФ).

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

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





Заработная плата вновь устроившимся и выплата премий

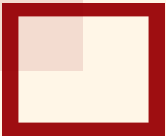
Письмо Минздравсоцразвития России от 25.02.2009 № 22-2-709

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.





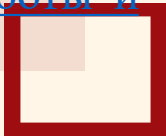
Размер заработной платы за 1-ю половину месяца

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](#)).





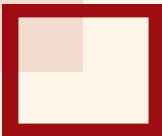
Заработная плата в иностранной валюте.

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

Письмо ФНС России от 04.04.2018 N ОА-4-17/6361@)

Заработную плату работникам-резидентам организация может выплачивать в иностранной валюте, если работники фактически исполняют свои трудовые обязанности за пределами территории РФ (п. 26 ч. 1 ст. 9 Закона о валютном регулировании).

В трудовых договорах с такими работниками указывайте место работы, находящееся за пределами территории РФ (например, фактический адрес филиала российской организации за рубежом) (п. 26 ч. 1 ст. 9 Закона о валютном регулировании, ст. 57 ТК РФ).





Заработная плата в трудовом договоре

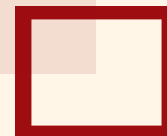
Письмо Роструда от 20.11.2015 N 2631-6-1

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.



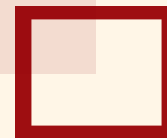
Индексация заработной платы

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.

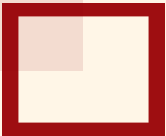


Ответственность за не индексацию заработной платы

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.





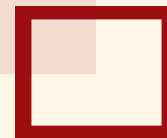
Работник – дистанционник.

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.



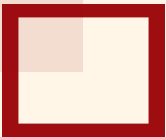


Уточнили правила дистанционной работы.

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.



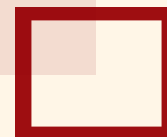
Приезд в офис дистанционного работника.

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.

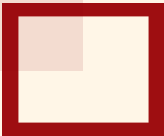




Осуществление контроля за дистанционным работником.

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.



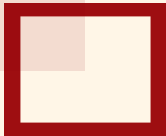


Трудовые отношения с дистанционным работником

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПИСЬМО от 16 января 2017 г. N 14-2/ООГ-245

Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином Российской Федерации, с иностранным гражданином или лицом без гражданства, осуществляющими трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации, так как, учитывая положения статьи 312.3 Кодекса об обязанности работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников.

В Письме Минтруда России от 07.12.2016 N 14-2/ООГ-10811 уточняется, что сотрудничество с такими гражданами следует осуществлять в рамках гражданско-правовых отношений.





Объект для НДФЛ у дистанционного работника

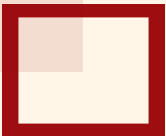
МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 14 июня 2018 г. N 03-04-06/40744

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.



Поправки при удержании НДФЛ у дистанционного работника

Информация Минфина России

Финансовое ведомство сообщило: основная цель корректировки НК РФ - исключить оптимизацию НДФЛ с выплат дистанционщикам, которые не получают статус налогового резидента ни в одном государстве или получают его в низконалоговой юрисдикции. Такая практика делает работу в России на российские компании (как в офисе, так и удаленно) менее привлекательной по сравнению с той же работой, но дистанционно за рубежом.

Минфин отмечает, что речь идет о тех доходах, которые выплачивают российские организации (обособки иностранных организаций, зарегистрированные в РФ) сотрудникам, которые работают дистанционно за пределами страны. Правило не затрагивает налогообложение доходов работников зарубежных филиалов российских компаний.

Напомним, ведомство разработало проект по основным направлениям налоговой политики на 2022 - 2024 годы. Одна из поправок предлагает относить к доходам от источников в РФ выплаты дистанционщикам, которые работают за границей.





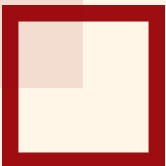
Круглые столы в 2022 году

18 октября.

НДФЛ и страховые взносы: отчетность за 9 месяцев 2022 года и новые правила уплаты с 1 января 2023

20 декабря

**Расчеты с работниками и отчетность по «зарплатным налогам»:
закрываем 2022 год и готовимся к изменениям 2023 года**





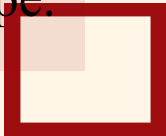
Сверхурочная работа

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.

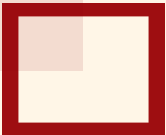
Письмо Минтруда России от 21.02.2020 N 14-1/ООГ-1110


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.

Письмо Роструда от 17.05.2022 N ПГ/10843-6-1

Зарплату за месяц, в котором сотрудник взял отгул за работу в выходной или праздник, нужно выплатить полностью. При этом день отдыха исключают из нормы рабочего времени.

Оплата отгула не зависит от того, в каком месяце сотрудник его использовал.





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

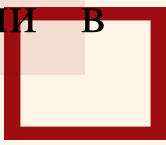
Минтруд напомнил, что сотрудник может выбрать другой день отдыха за работу в выходной или в праздник. Независимо от количества отработанных часов нужно предоставить полный день отдыха.

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.

Переносы в 2023 году

Постановление Правительства РФ от 29.08.2022 N 1505 "О переносе выходных дней в 2023 году"

В 2023 году будут следующие дни отдыха:

- с 31 декабря 2022 г. по 8 января 2023 г.;
- с 23 по 26 февраля;
- 8 марта;
- с 29 апреля по 1 мая и с 6 по 9 мая;
- с 10 по 12 июня;
- с 4 по 6 ноября.

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.

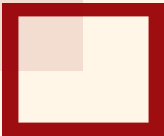


Оформление и оплата дополнительных обязанностей.


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.





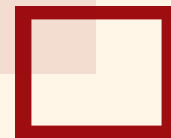
Размер удержаний из заработной платы.

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.

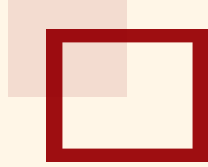


Сохранение прожиточного минимума при удержании

Федерального закона N 229-ФЗ от 02.10.2007 г.

Предусмотрено, что в случае, если в постановлении судебного пристава-исполнителя об обращении взыскания на денежные средства, находящиеся на счетах должника, содержится требование о сохранении заработной платы и иных доходов должника ежемесячно в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации по месту жительства должника-гражданина для соответствующей социально-демографической группы населения, если величина указанного прожиточного минимума превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации), **удержание денежных средств осуществляется с соблюдением требования о сохранении заработной платы и иных доходов должника-гражданина ежемесячно в размере указанного прожиточного минимума.**

Вместе с тем указанное ограничение **не применяется по исполнительным документам, содержащим требования о взыскании алиментов**, о возмещении вреда, причиненного здоровью, о возмещении вреда в связи со смертью кормильца, о возмещении ущерба, причиненного преступлением (часть 3.1 статьи 99 Федерального закона N 229-ФЗ).



Удержание алиментов

Письмо Роструда от 12.07.2022 N ПГ/16129-6-1

Роструд рассмотрел такую ситуацию. Взыскатель направил работодателю должника исполнительный документ об удержании алиментов. При этом исполнительное производство не возбуждали.

В этом случае **не применяют правило** о сохранении каждый месяц зарплаты и иных доходов должника в размере прожиточного минимума для него и его иждивенцев.

Вывод объяснили, в частности, тем, что в законе об исполнительном производстве есть исключение, когда правило о сохранении прожиточного минимума не действует. Там есть случай удержания алиментов. Также данное правило не работает при направлении исполнительного листа работодателю непосредственно взыскателем без возбуждения исполнительного производства.

Напомним, Госдума рассмотрит проект, по которому должники будут вправе подать работодателям заявление на сохранение зарплаты в размере прожиточного минимума (федерального или регионального - в зависимости от того, что выше). Это защитит их при обращении взыскателей к работодателю минуя судебного пристава.



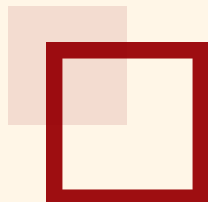


Новые виды дохода для удержания алиментов.

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.



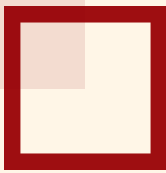
Субсидия при трудоустройстве незанятых граждан до 30 лет.

Постановление Правительства РФ от 19.08.2022 N 1461

С 23 августа программу господдержки при трудоустройстве распространили на всех незанятых граждан до 30 лет. До этого на субсидию могли рассчитывать при приеме молодых специалистов только отдельных категорий, например инвалидов.

Теперь регистрация в качестве безработных необязательна для граждан, которых в 2022 году перевели к другому работодателю, но они оказались под риском увольнения.

Напомним, чтобы получить господдержку, нужно направить заявление в центр занятости через портал "Работа в России".

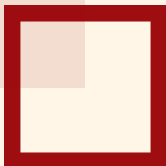


Временный перевод к другому работодателю.

Письмо Минтруда России от 01.06.2022 N 14-4/10/В-7208

Минтруд ответил на вопросы про временный перевод сотрудников к другому работодателю. Среди прочего затронули такие темы:

- средний заработок у первоначального работодателя во время срочного трудового договора с другой организацией или ИП рассчитывают в общем порядке. Период приостановки в расчет не включают;
- в статформе П-4 персонал, который временно перевели к другому юрлицу или предпринимателю, в списочной и среднесписочной численности учитывают у обоих работодателей;
- оба работодателя представляют в ПФР сведения СЗВ-М на работника, которого перевели;
- первые 3 дня больничного для переведенного сотрудника оплачивает временный работодатель. Он же передает страховщику сведения для назначения и выплаты пособия.



Поздравляем с месяцем знаний!

Хотите **профессионально решать** текущие и экстренные **вопросы** и следить за изменениями законодательства?



Подписка «В курсе дела»

- ✓ Круглые столы (онлайн)
- ✓ База знаний 3 в 1

~~19 800 р~~
9 900 р



Абонемент «Хочу все знать»

- ✓ Консалтинг 6 час
- ✓ Подписка «В курсе дела»
- ✓ Ответы в Telegram-канале

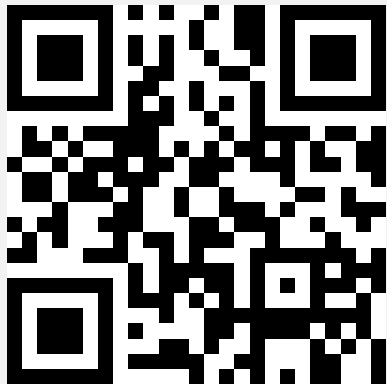
~~53 200 р~~
39 900 р



Аудит со страховкой от налоговых претензий

При заключении договора **до 30 сентября** действует акция

- ✓ При заказе финансового аудита – подписка «В курсе дела» **в подарок**
- ✓ При заказе комплексного аудита – Абонемент «Хочу все знать» **в подарок.**



<https://clck.ru/zRhwG>



Маргарита Дружинина

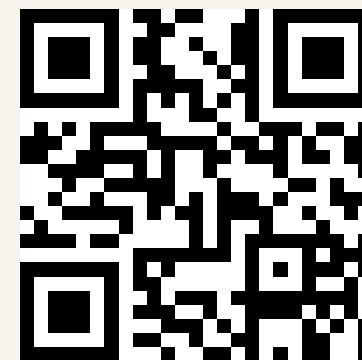
Управляющий партнер «Правовест Аудит»

Ближайшие мероприятия

23 сентября 11:00 – 12:00 КРУГЛЫЙ СТОЛ

- **«Летние» поправки по НДС и налогу на прибыль**

Участие – 4800 руб.

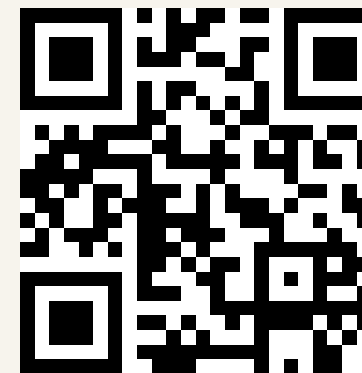


<https://clck.ru/zRjjB>

18 октября 11:00 – 12:00 КРУГЛЫЙ СТОЛ

- **НДФЛ и страховые взносы: отчетность за 9 месяцев 2022 года и новые правила уплаты с 1 января 2023**

- Участие – 4800 руб.





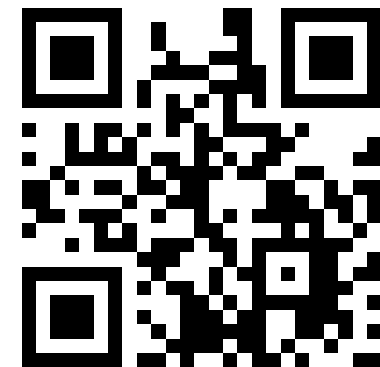
<https://clck.ru/zRn4w>

Для наших подписчиков, первое участие в Круглом столе – ***БЕСПЛАТНО!**

Подписывайтесь на наши социальные сети!

- ✓ Задать вопрос аудиторам, юристам и налоговым экспертам
- ✓ Материалы по вебинарам
- ✓ Изменения в законодательстве
- ✓ Самые актуальные новости

 +7(903) 669-51-90
 +7(495) 134-32-23
pravovest-audit.ru



<https://clck.ru/gdYCD>



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

