1С® БИБЛИОТЕКА

Е. А. Грянина, С. А. Харитонов

Настольная книга по оплате труда и ее расчету в «1С:Зарплата и управление персоналом 8» (редакция 3.0)

Издание 11

1С® ПАБЛИШИНГ

С.А. Харитонов

Настольная книга по оплате труда и ее учету в программе «1С:Зарплата и управление персоналом 8» (редакция 3.0). Издание 11

Электронная книга в формате pdf; ISBN 978-5-9677-2302-5.

Электронный аналог печатного издания
«Настольная книга по оплате труда и ее учету в программе «1С:Зарплата и управление персоналом 8» (редакция 3.0) (издание 11)» (ISBN 978-5-9677-2300-1, М.: ООО «1С-Паблишинг», 2015;
артикул печатной книги по прайс-листу фирмы «1С»: 4601546116192;
по вопросам приобретения печатных изданий издательства «1С-Паблишинг» обращайтесь к партнеру «1С», обслуживающему вашу организацию, или к другим партнерам фирмы «1С», в магазины «1С Интерес», а также в книжные и интернет-магазины).

В пособии рассматриваются вопросы кадрового учета, начисления и выплаты заработной платы, начисления страховых взносов, пособий по социальному обеспечению, удержаний из заработной платы в соответствии с действующими законодательными и нормативно-правовыми актами.

В новом издании книги учтены изменения законодательства по начислению страховых взносов, исчислению пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, социальных пособий и другие изменения, вступившие в силу с 1 января 2015 года.

На примере программы «1С:Зарплата и управление персоналом 8» (редакция 3.0, интерфейс "Такси") показаны возможности современных информационных технологий для автоматизации учета кадров и расчетов по оплате труда.

Пособие адресовано широкому кругу читателей. Оно будет полезно как для бухгалтеров-расчетчиков заработной платы и главных бухгалтеров, так и для руководителей организаций, которые найдут в ней ответы на многие вопросы, связанные с заключением и расторжением трудовых договоров, оплатой труда, условиями труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Особый интерес пособие представляет для организаций, которые ведут или планируют вести расчеты с персоналом с помощью программы «1С:Зарплата и управление персоналом 8», а также для претендентов на получение сертификата 1С:Профессионал, 1С:Специалист и 1С:Специалист-консультант по этой программе.

Оглавление

Предисловие ... 9
Общие соглашения ... 12
Соглашения по мыши ... 12

Глава 1. Подготовка информационной базы ... 13

Начальная настройка программы ... 13
Начало работы с Помощником ... 13
Настройки кадрового и воинского учета ... 17
Настройки расчета зарплаты ... 19
Настройки начисления премий, надбавок и компенсационных выплат ... 23
Настройки отпусков, командировок и прочих неявок ... 29
Использование прочих выплат ... 31
Настройки удержаний ... 33

Ввод информации об организации ... 35
Сведения об организации ... 35
Учетная политика организации ... 40
Другие настройки организации ... 49
Структура организации ... 51
Должности ... 56
Штатное расписание ... 60

Настройка графиков работы ... 67
Норма рабочего времени ... 67
График нормальной продолжительности рабочего времени ... 68
График работы для сокращенной продолжительности рабочего времени ... 72
График работы для неполного рабочего времени ... 73
Графики сменной работы ... 75
График суммированного учета рабочего времени ... 78

Глава 2. Оформление трудовых отношений ... 81

Системы оплаты труда ... 81
Тарифная система ... 81
Бестарифная система ... 89
Система плавающих окладов ... 90
Система оплаты труда на комиссионной основе ... 90

Прием на работу 91
Виды договоров 91
Содержание трудового договора 92
Регистрация приема на работу в организацию 99
Ввод персональных данных работника для оформления личной карточки 106

Глава 3. Начисление заработной платы 125

Выплаты за отработанное время 125
Вознаграждение из расчета месячного оклада 126
Вознаграждение исходя из тарифных ставок рабочих-повременщиков 130
Вознаграждение по сдельным расценкам 137
Оплата труда работников в возрасте до 18 лет 158
Оплата труда в период переобучения 159
Оплата за брак 159
Оплата труда при невыполнении норм труда 160
Премии и вознаграждения 161
Стимулирующие доплаты и надбавки 171
Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда 186
Оплата перерывов для кормления ребенка 226
Доплата за временное заместительство 229
Оплата за работу по совместительству 232

Оплата за неотработанное время 233
Оплата очередного отпуска 234
Оплата учебного отпуска 251
Оплата в период повышения квалификации 259
Оплата за исполнение государственных и общественных обязанностей 265
Оплата перерыва в работе на сдачу крови и ее компонентов 265
Оплата простоев 270
Оплата за время проведения медицинского осмотра 276

Единовременные поощрительные и другие выплаты 276
Единовременные премии и поощрения 277
Вознаграждение по итогам работы за год 280
Вознаграждение за выслугу лет 282
Денежная компенсация за неиспользованные отпуска 284

Оплата питания, жилья, топлива 288

Глава 4. Начисление прочих выплат 289

Выплаты социального характера 289
Выходное пособие 290
Выплаты работникам на период трудоустройства 294
Стоимость льгот по проезду некоторых категорий работников 296
Оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно и оплата стоимости багажа 297
Компенсационные выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком 300

Прочие выплаты и расходы 301
Пособие по временной нетрудоспособности 302
Пособие по беременности и родам 326
Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности 339
Пособие при рождении ребенка 342
Ежемесячное пособие по уходу за ребенком 346
Оплата выходных дней для ухода за детьми-инвалидами 362
Социальное пособие на погребение 368
Выплаты по возмещению вреда, причиненного работникам повреждением их здоровья 371
Выдача бесплатно форменной одежды и обмундирования 382
Выдача средств индивидуальной защиты 384
Выдача молока и лечебно-профилактического питания 390
Командировочные расходы 394
Расходы, связанные со служебными поездками 406
Расходы при переводе работников на работу в другие местности 406
Компенсация работнику за инструменты 409
Компенсация работникам за использование личного транспорта для служебных поездок 413

Глава 5. Начисления по договорам гражданско-правового характера 421

Регистрация договоров в программе 421
Договор подряда 421
Договор возмездного оказания услуг 423
Авторский договор 425

Начисление вознаграждений 427

Глава 6. Удержания из начисленных доходов 431

Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) 431
Нормативное регулирование налогообложения физических лиц 431

Удержание алиментов на несовершеннолетних детей 498
Размер алиментов 499
Порядок удержания алиментов 499
Доходы, с которых удерживаются алименты 501
Порядок выплаты алиментов 505
Бухгалтерский учет алиментов 505

Выплата и удержание заработка за первую половину месяца 510

Удержание выплат, произведенных в межрасчетный период 513

Погашение задолженности по подотчетным суммам 515

Квартплата 517

Удержание за ущерб, причиненный организации 518

Удержание сумм в счет возврата займа 522

Удержания по прочим исполнительным документам 524

Удержание расходов при переводах и перечислениях по исполнительным документам 527

Удержание членских профсоюзных взносов 528

Удержание перечислений сторонним организациям 530

Удержание перечислений в учреждения банков 531

Переходящие копейки 531

Глава 7. Страховые взносы 533

Страховые взносы в ПФР, ФСС и ФОМС 533
Нормативное регулирование отношений, связанных с исчислением и уплатой страховых взносов 533
Начисление страховых взносов в программе 1С:Зарплата и управление персоналом 554

Взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний 561
Нормативное регулирование отношений, связанных с начислением и уплатой взносов 562
Начисление страховых взносов в программе 1С:Зарплата и управление персоналом 570

Глава 8. Бухгалтерский и налоговый учет расчетов 573

Способы отражения расчетов в учете 573

Назначение способа отражения начислений 574

Формирование результатов отражения в учете 574

Глава 9. Составление отчетных форм 577

Табель использования работниками рабочего времени 577

Расчетная ведомость 579

Расчетный лист 582

Приложение 1. Начисление налогов и страховых взносов по видам выплат в пользу работников 585

Приложение 2. Производственный календарь на 2015 год 595

Приложение 3. Размеры районных коэффициентов 598

Приложение 4. Справочники доходов и вычетов 602

Предисловие

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест в системе учета в организации.

Труд, как считает современная экономическая наука, является важнейшей частью экономики – он одновременно товар (работник продает свой труд, создавая новое качество и дополнительное количество материальных ценностей) и причина появления добавленной стоимости, так как предметы и материалы при приложении к ним труда становятся дороже.

Отсюда и возникает необходимость оценить и оплатить труд во всех его проявлениях, включив затем расходы на оплату труда в рамках установленных государством законов в стоимость продукции.

Сотрудники организации, занимающиеся расчетами оплаты труда, повседневно сталкиваются с необходимостью обращаться к нормативным материалам. Начисление заработной платы, премирование, различные выплаты и компенсации в соответствии с законодательством о труде, льготы и надбавки, оплата листков временной нетрудоспособности и социальных пособий – вот неполный перечень вопросов, в которых бухгалтер должен хорошо разбираться, чтобы избегать ошибок и санкций трудовых инспекций и налоговых органов. Практически нет ни одного вида оплаты или вида удержания, при определении суммы которого не приходилось бы использовать нормы трудового, гражданского и исполнительного права, изложенные в десятках различных источников. Особую актуальность эти вопросы приобретают для малых и средних организаций, в которых бухгалтеру (главному бухгалтеру) зачастую приходится выполнять функции и работника кадровой службы, и специалиста по учету труда, и бухгалтера-расчетчика, а в отдельных случаях и кассира.

Все это сопряжено с естественными неудобствами и трудностями, что и побудило автора подготовить настоящее издание.

Цель настоящей книги – максимально облегчить работу по учету и оплате труда, акцентировать внимание бухгалтеров (главных бухгалтеров) на возможных трудностях при расчетах отдельных видов начислений и удержаний, снабдить справочным и методическим материалом, дать ответы на многие вопросы, которые возникают у него практически каждый день. Поэтому она и называется «Настольная книга по оплате труда…».

Структура пособия соответствует его цели:

- описаны используемые на практике системы и формы оплаты труда;
- изложен порядок оформления трудовых отношений с работником;
- описано документирование учета использования рабочего времени;
- рассмотрены методики расчетов большинства встречающихся видов начислений и удержаний;

- изложен порядок расчета выплат социального характера и других выплат, не относящихся непосредственно к заработной плате, но примыкающих к ней;
- рассмотрен порядок исчисления налога на доходы физического лица и начисление налогов на выплаты в пользу работника.

Изложение иллюстрировано большим количеством примеров. Материал пособия носит межотраслевой характер и ориентирован на применение на всей территории Российской Федерации.

Наряду с алгоритмами расчета, к которым бухгалтер прибегает в условиях немеханизированного (ручного) учета, в книге параллельно рассматривается учет труда и заработной платы в условиях компьютерной обработки информации.

Действительно, расчеты с работниками в современных условиях постоянно усложняется. Различный порядок определения среднедневного заработка при расчете сохраняемой заработной платы, при оплате листков временной нетрудоспособности, очередных и дополнительных отпусков, исчисление налога на доходы физических лиц и т. д. – все это заставляет бухгалтера прибегать к сложным рутинным расчетным процедурам и повышает вероятность счетной ошибки. Единственная альтернатива в этих условиях – использовать специализированные компьютерные программы фирмы «1С», в частности, программу **1С:Зарплата и управление персоналом 8** (далее – **1С:Зарплата и управление персоналом**). Возможности этой программы позволяют практически полностью автоматизировать работу бухгалтеров-расчетчиков заработной платы и работников кадровой службы в организациях любой формы собственности, применяющих различные режимы налогообложения.

Программа **1С:Зарплата и управление персоналом** позволяет учитывать особенности оплаты труда в различных его проявлениях, начислять все виды социальных и прочих выплат, рассчитывать удержания всех видов. Отсюда вторая, не менее важная цель издания – показать возможности современной компьютерной обработки информации, а также научить бухгалтера эффективной работе с программой **1С:Зарплата и управление персоналом**. Исходя из этой цели, в книге в контексте конкретных процедур по учету кадров, труда и заработной платы, выполняемых работниками соответствующих служб вручную, приводятся примеры того, как эти процедуры можно автоматизировать с помощью программы.

Контекстная система описания работы с программой выбрана не случайно. Такая подача материала позволяет ограничиться изучением только тех возможностей программы, которые необходимы для решения конкретной задачи (например, научиться начислять доплату за работу в выходные дни или научиться удерживать алименты и т. д.). Кроме того, результаты компьютерных расчетов можно проверить на соответствие нормативным документам и при необходимости внести коррективы в алгоритм расчета. Наконец, такое изложение позволяет сравнить трудозатраты при ручном и компьютерном ведении учета расчетов с работниками.

В главе **Подготовка информационной базы** рассматриваются вопросы начального заполнения информационной базы, т. е. ее подготовки к ведению расчетов по оплате труда для конкретной организации.

В главе **Оформление трудовых отношений** представлены основные системы, которые применяются для оплаты труда в хозяйствующих субъектах: тарифная,

бестарифная, система плавающих окладов и другие. Рассматриваются особенности повременной и сдельной форм оплаты труда при тарифной системе оплаты труда, вопросы, связанные с приемом на работу в организацию: содержание трудового договора, процедура документального оформления приема на работу. В отдельном разделе описывается порядок автоматизированного оформления и учета кадровых документов с помощью программы **1С:Зарплата и управление персоналом**.

В главах **Начисление заработной платы** и **Начисление прочих выплат** рассматриваются различные виды начислений в пользу работника. В отдельных разделах рассматривается порядок начисления выплат за отработанное время, за неотработанное время; единовременных поощрительных выплат; выплат на питание, жилье, топливо; выплат социального характера; прочих выплат и расходов.

Особое внимание уделено исчислению среднего заработка для оплаты отпусков, пособий по временной нетрудоспособности, на период отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком.

Подробно описана система социальных выплат за счет средств Фонда социального страхования РФ.

В контексте конкретных видов начислений приводятся как цифровые примеры, так и примеры расчета этих начислений в программе **1С:Зарплата и управление персоналом**.

В главе **Начисления по договорам гражданско-правового характера** рассматриваются расчеты с физическими лицами по договорам подряда и авторского заказа, а также ведение этих расчетов в программе **1С:Зарплата и управление персоналом**.

В главе **Удержания из начисленных доходов** описываются различные виды удержаний из заработной платы и порядок их исчисления.

Раздел, посвященный исчислению налога с доходов работника, составлен на основании *главы 23 «Налог на доходы физических лиц» части второй Налогового кодекса*. В нем изложены понятия объекта налогообложения и налоговой базы, особенности применения налоговых вычетов, налогообложение материальной выгоды и т. д. Описан порядок и особенности ведения расчетов по НДФЛ в программе **1С:Зарплата и управление персоналом**.

В контексте конкретных видов удержаний приводятся как цифровые примеры, так и примеры назначения и расчета этих удержаний в программе **1С:Зарплата и управление персоналом.**

В главе **Страховые взносы** описывается порядок начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В главе **Бухгалтерский и налоговый учет расчетов** описывается учет в программе начислений и удержаний, а также налогов и взносов с выплат в пользу физических лиц для целей регламентированного учета.

Глава **Составление отчетных форм** посвящена документальному оформлению учета использования рабочего времени, а также расчетов по оплате труда. Описывается общий порядок учета, а также особенности компьютерного оформления расчетных и платежных ведомостей, расчетных листков, депонирования заработной платы.

В приложениях приводятся:

- сводная таблица обложения НДФЛ и страховыми взносами по видам выплат в пользу работников;
- производственный календарь на 2015 год;
- размеры районных коэффициентов;
- справочники «Коды доходов» и «Коды вычетов».

Общие соглашения

При написании пособия использовано ряд соглашений.

Ссылки, расположенные на рабочем столе программы и в формах объектов в тексте приведены полужирным курсивом Times New Roman.

Названия ***закладок, реквизитов*** выделены полужирным курсивом Arial.

Названия **объектов** (документов, справочником, отчетов и т. д.) в тексте выделены полужирным шрифтом Arial.

Значения реквизитов в тексте записаны курсивом Arial.

Термин «по умолчанию» означает, что программа автоматически выполняет какие-либо действия, которые зафиксированы на уровне платформы, заложены в механизм работы конфигурации или заданы через настройки пользователя. Пользователь может согласиться со значением «по умолчанию» или указать свое значение.

Соглашения по мыши

Предполагается, что ввод команд пользователь программы осуществляет, в основном, мышью. По умолчанию левая кнопка мыши является главной, поэтому пишется без слова «левая». Правая кнопка используется редко и со словом «правая».

«Указать» означает, что курсор мыши надо установить так, чтобы его кончик попал на тот элемент, на который необходимо указать на экране.

«Щелкнуть» означает, что необходимо нажать и сразу отпустить кнопку мыши, не двигая мышь.

«Выделить» – установить курсор в реквизите (или строку) и щелкнуть мышью.

«Двойной щелчок» – два раза подряд кратковременно нажать и отпустить кнопку мыши.

«Выбрать» – установить стрелку мыши на тот элемент, который необходимо выбрать, а затем щелкнуть мышью, либо нажать клавишу ***Enter.***

«Ввести команду» – означает последовательно «Указать» + «Щелкнуть» или «Выделить» записанные в команде элементы.

Глава 1. Подготовка информационной базы

Начальная настройка программы

Перед началом использования программу **1С:Зарплата и управление персоналом** необходимо настроить. Для этого при первом запуске пустой информационной базы конфигурации **1С:Зарплата и управление персоналом 8, ред. 3.0** открывается **Помощник начальной настройки программы**. **Помощник** запрашивает необходимые для настройки программы сведения, и на основании ответов пользователя производит настройки кадрового учета и расчета зарплаты, настраивает учетную политику для организаций, учет по которым планируется вести в информационной базе, заполняет списки видов начислений и удержаний и т. п. В дальнейшем (после завершения работы **Помощника**) настройки кадрового учета и расчета зарплаты можно просмотреть и при необходимости изменить по ссылке ***Настройка → Кадровый учет*** и ***Настройка → Расчет зарплаты***, настройки учетной политики организации – в справочнике **Организации**, списки видов начислений и удержаний – по ссылкам ***Настройка → Начисления*** и ***Настройка → Удержания***.

Рассмотрим подробнее порядок работы с **Помощником**.

Начало работы с Помощником

На первом шаге **Помощник** предлагает произвести загрузку данных из программ «1С» прошлых версий (**1С:Зарплата и кадры 7.7**, **1С:Зарплата и управление персоналом 8, ред. 2.5**) либо из программы **1С:Бухгалтерия 8, ред. 3.0**, либо начать работу в программе «с чистого листа» (рис. 1.1). Вопросы переноса данных в данном пособии не рассматриваются, далее работа **Помощника** описывается для случая, если выбран вариант Настроить систему для работы «с нуля».

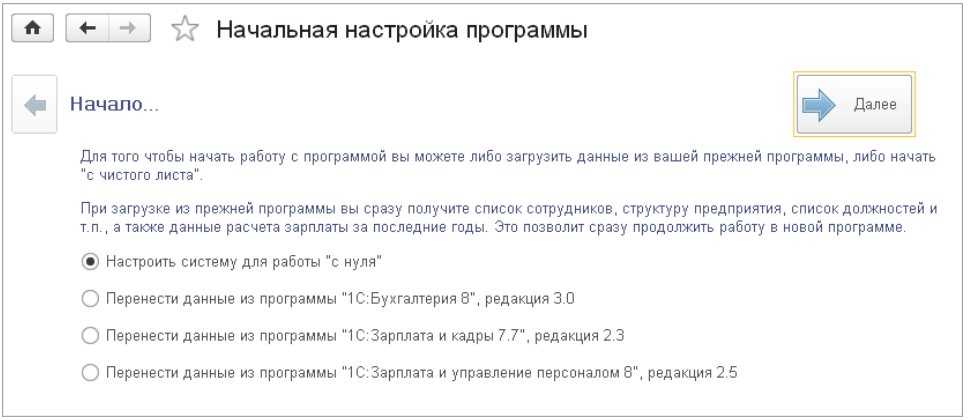


Рис. 1.1. Помощник **Начальная настройка программы**, шаг 1

На следующем шаге (рис. 1.2) можно отказаться от начальной настройки программы и закрыть **Помощник начальной настройки**. Такой вариант позволяет пропустить все шаги работы помощника и сразу же перейти к работе с программой, однако, использовать этот вариант не рекомендуется при настройке информационной базы для ведения учета реальной организации.

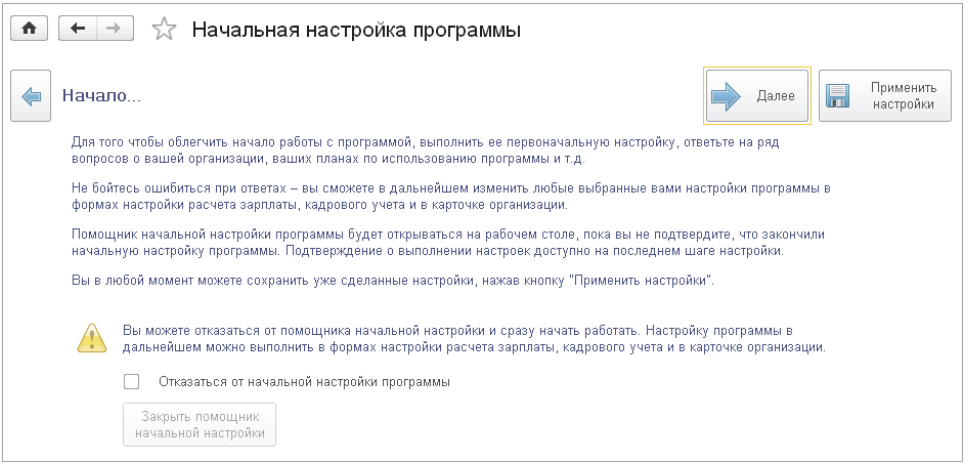


Рис. 1.2. Помощник **Начальная настройка программы**, шаг 2

Рис. 1.3. Помощник **Начальная настройка программы**, шаг 3

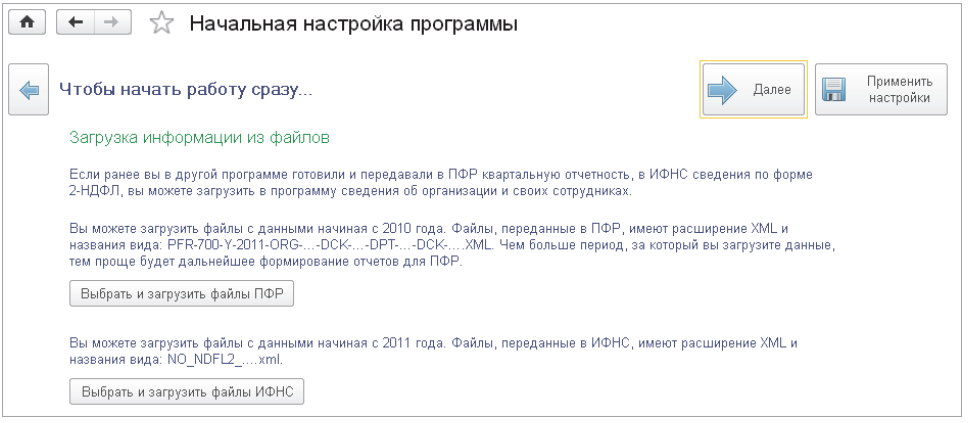


Рис. 1.4. Помощник **Начальная настройка программы**, шаг 4

На следующем шаге (рис. 1.3) можно отключить возможность расчета зарплаты, если программу планируется использовать только для ведения кадрового учета.

Далее (рис. 1.4) предоставляется возможность загрузить данные о сотрудниках организации и о самой организации из файлов отчетности, передаваемых организацией в ПФР (персонифицированная отчетность по формам СЗВ-6) и ИФНС (сведения 2-НДФЛ).

На следующем шаге (рис. 1.5) необходимо указать, по одной или нескольким организациям планируется вести учет в информационной базе, а также отметить, будет ли вестись учет сотрудников работодателей – индивидуальных предпринимателей. С помощью флажка ***Выполнять расчет и выплату зарплаты по организации в целом*** можно отключить возможность начисления и выплаты зарплаты в разрезе подразделений.

Далее предлагается подключить возможность ведения учета по статьям финансирования (рис. 1.6).

На следующем шаге (рис. 1.7) можно ввести сведения об организации (организациях), учет по которым будет вестись в информационной базе. На этом этапе достаточно задать только наименования организаций, подробные сведения об организациях можно внести позже через справочник **Организации** (***Настройка – Организации***).

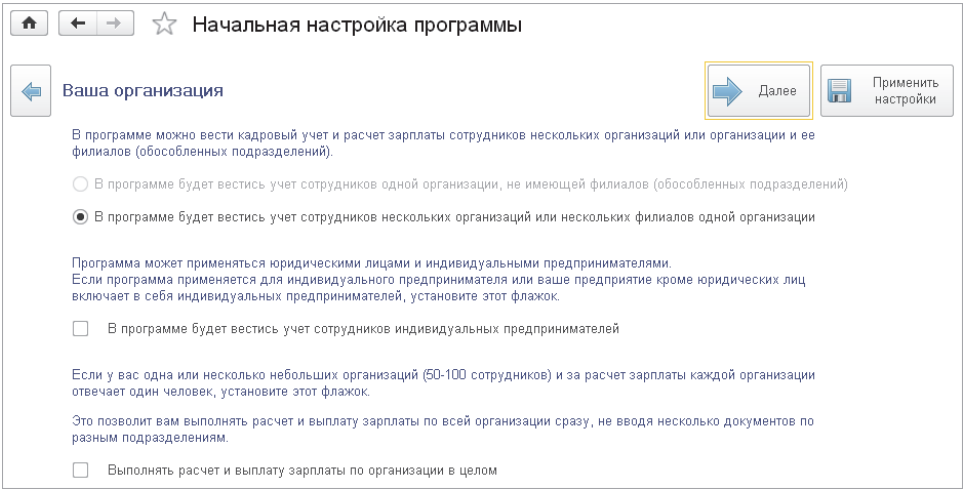


Рис. 1.5. Помощник **Начальная настройка программы**, шаг 5

Рис. 1.6. Помощник **Начальная настройка программы**, шаг 6

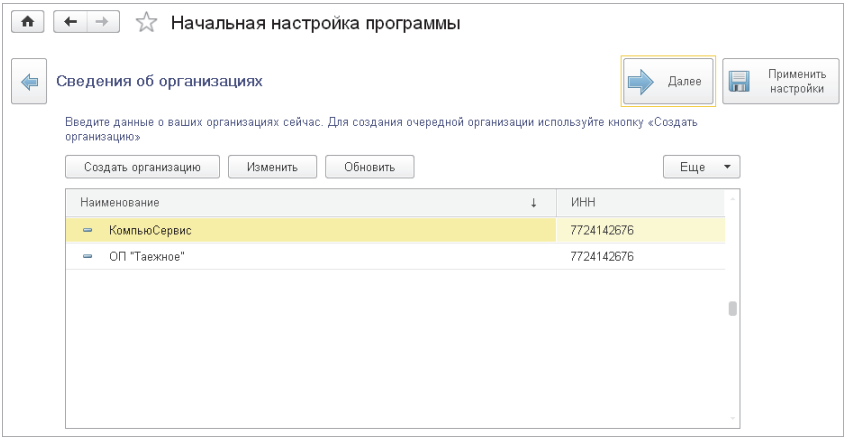


Рис. 1.7. Помощник **Начальная настройка программы**, шаг 7

Настройки кадрового и воинского учета

Далее выполняются настройки ведения кадрового учета (рис. 1.8) и штатного расписания (рис. 1.9).

Рис. 1.8. Начальная настройка кадрового учета

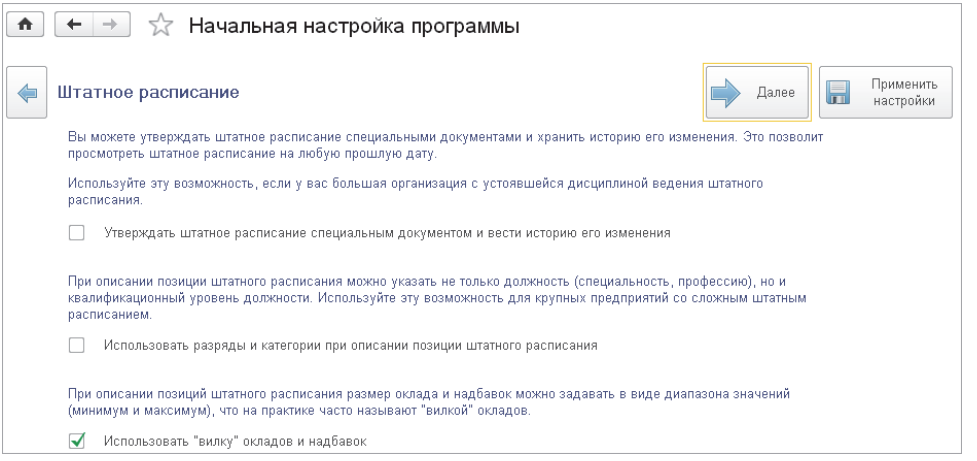


Рис. 1.9. Начальная настройка штатного расписания

В настройках кадрового учета можно подключить перечисленные ниже возможности.

- ***Используется работа на неполной ставке*** – возможность предусматривать в штатном расписании неполные штатные единицы, оформлять кадровые приказы на занятие неполной штатной единицы, описывать графики неполного рабочего времени;

- ***Использовать штатное расписание*** – возможность вести в программе штатное расписание;
- ***Контролировать документы на соответствие штатному расписанию*** – возможность автоматической проверки приказов о приеме на работу и кадровых изменениях сотрудников на соответствие штатному расписанию (наличие в штатном расписании свободных штатных единиц, соответствие размера тарифной ставки, назначаемой сотруднику, размеру начисления, указанному для позиции штатного расписания).

В настройках штатного расписания доступны следующие настройки:

- ***Утверждать штатное расписание специальным документом и вести историю его изменения*** – возможность хранить историю изменения штатного расписания, оформлять приказы об изменении штатного расписания;
- ***Использовать разряды и категории при описании позиции штатного расписания*** – возможность указывать в штатном расписании не только должность, но и разряд и категорию должности;
- ***Использовать «вилку» окладов и надбавок*** – возможность в штатном расписании задавать диапазон размеров окладов и надбавок (минимальный и максимальный размер).

На следующем экране выполняется настройка ведения воинского учета (рис. 1.10).

Рис. 1.10. Начальная настройка воинского учета

С помощью флажков указывается, необходимо ли вести общий воинский учет в программе, и вести учет бронирования граждан на период мобилизации (специальный воинский учет).

Настройки расчета зарплаты

Далее производятся настройки, связанные с расчетом зарплаты. На первых двух шагах (рис. 1.11, рис. 1.12) указываются общие настройки расчета зарплаты.

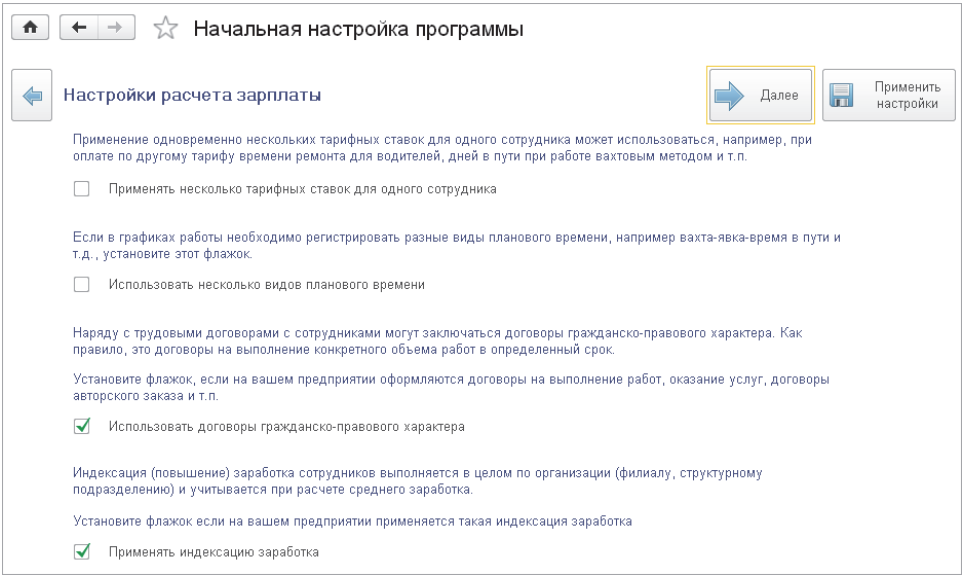


Рис. 1.11. Начальная настройка расчета зарплаты – шаг 1

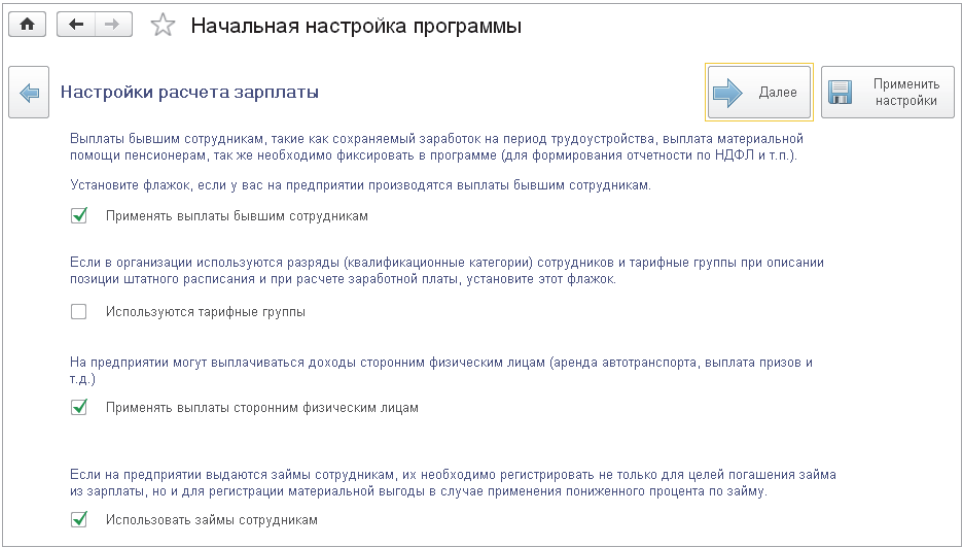


Рис. 1.12. Начальная настройка расчета зарплаты – шаг 2

Можно подключить перечисленные ниже возможности.

- ***Применять несколько тарифных ставок для одного сотрудника*** – возможность задавать для сотрудника не только основную тарифную ставку (размер оклада, дневного, часового тарифа), но и дополнительные тарифные ставки, которые впоследствии могут использоваться в каких-либо расчетах для этого сотрудника;
- ***Использовать несколько видов планового времени*** – возможность планировать в графиках работы не только предопределенные, но и пользовательские виды рабочего времени;
- ***Использовать договоры гражданско-правового характера*** – возможность вести в программе учет сотрудников, выполняющих работы по гражданско-правовым договорам;
- ***Применять индексацию заработка*** – возможность регистрировать в программе индексацию заработка сотрудников и учитывать коэффициент индексации при расчете среднего заработка;
- ***Применять выплаты бывшим сотрудникам*** – возможность регистрировать в программе выплаты бывшим сотрудникам организаций;
- ***Используются тарифные группы*** – возможность использовать тарифные группы и тарифные разряды, назначать размеры окладов и тарифных ставок в соответствии с тарифными разрядами работников;
- ***Применять выплаты сторонним физическим лицам*** – возможность регистрировать в программе выплаты физическим лицам, не являющимся сотрудниками организации, в отношении которых организация признается налоговым агентом по НДФЛ;
- ***Использовать займы сотрудникам*** – возможность регистрировать займы, которые организация выдает сотрудникам, рассчитывать удержания в счет погашения займа и процентов по займу, а также материальную выгоду и НДФЛ в случае, если заем выдается под процент менее чем 2/3 ставки рефинансирования ЦБ.

На следующем шаге (рис. 1.13) настраивается:

- точность, с которой будут задаваться размеры окладов для сотрудников;
- возможность использовать оплату по дневному тарифу;
- возможность использовать сдельную оплату труда;
- возможность регистрировать и производить оплату работы в выходные и праздничные дни.

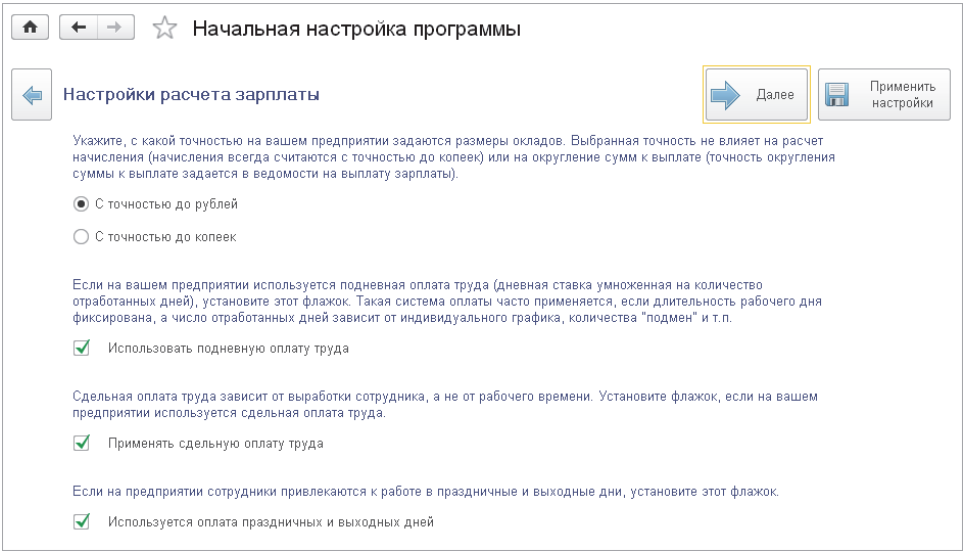


Рис. 1.13. Начальная настройка расчета зарплаты – шаг 3

Далее производится настройка для почасовой оплаты (рис. 1.14, рис. 1.15).

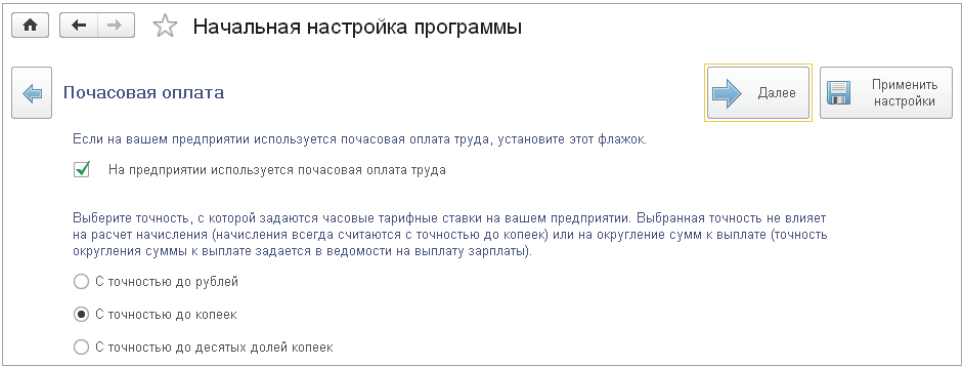


Рис. 1.14. Настройка почасовой оплаты – шаг 1

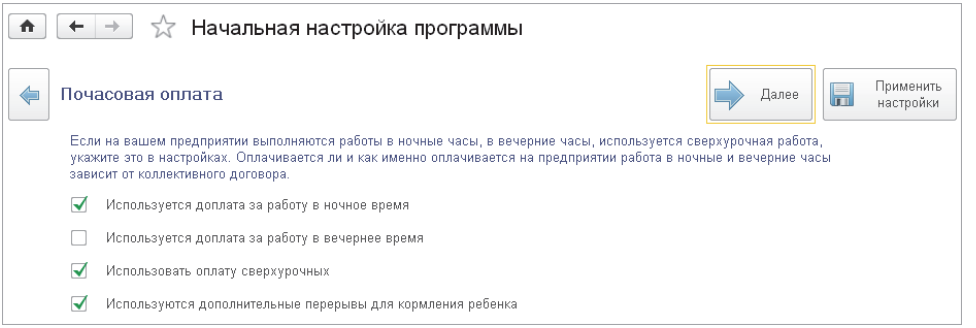


Рис. 1.15. Настройка почасовой оплаты – шаг 2

Если сотрудникам будет производиться начисление по часовой тарифной ставке, то устанавливается флажок ***На предприятии используется почасовая оплата труда***, и указывается точность, с которой будет задаваться размер часовой тарифной ставки для сотрудников.

Далее с помощью флажков отмечаются используемые виды начислений «почасовой» оплаты: доплаты за работу в ночные часы, вечерние часы, оплата сверхурочных часов, оплата дополнительных перерывов для кормления ребенка.

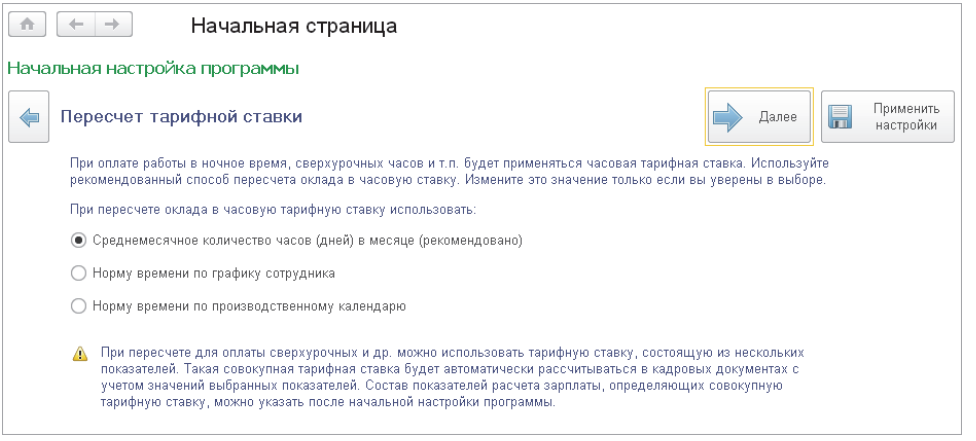


Рис. 1.16. Настройка пересчета тарифной ставки

На следующем шаге (рис. 1.16) настраивается порядок пересчета оклада в часовую ставку.

Если в организациях к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни привлекаются работники, оплата труда которых осуществляется исходя из месячной тарифной ставки (должностного оклада), то для расчета оплаты сверхурочного времени (и в других аналогичных случаях) требуется определить часовую ставку оплаты. Нормативно порядок пересчета месячной тарифной ставки

(должностного оклада) в часовую ставку в настоящее время не урегулирован, поэтому программа поддерживает три варианта расчета:

- Среднегодовое количество часов (дней) в месяце – при этом варианте часовая ставка определяется путем деления месячной тарифной ставки (должностного оклада) на среднее количество рабочих часов в месяц за год;
- Норму времени по графику сотрудника – при этом варианте часовая ставка определяется путем деления месячной тарифной ставки (должностного оклада) на количество рабочих часов в месяце выполнения сверхурочных работ по графику работы работника;
- Норму времени по производственному календарю – при этом варианте часовая ставка определяется путем деления месячной тарифной ставки (должностного оклада) на количество часов в месяц по производственному календарю с учетом продолжительности рабочей недели, т.е. в соответствии с *приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н*.

Отметим, что в настройках устанавливается порядок пересчета оклада в часовую ставку по умолчанию, впоследствии для каждого сотрудника можно будет выбрать свой индивидуальный порядок.

Настройки начисления премий, надбавок и компенсационных выплат

Следующие несколько шагов **Помощника** посвящены настройке используемых премий различных видов: ежемесячной (рис. 1.17), квартальной (рис. 1.18, рис. 1.19), годовой (рис. 1.20, рис. 1.21) и разовой (рис. 1.22, рис. 1.23). На каждом шаге предлагается установить флажок для использования соответствующего вида премии и указать особенности начисления премии. Отметим, что виды начислений для расчета премий можно будет донастроить или настроить «с нуля» после завершения работы **Помощника**.

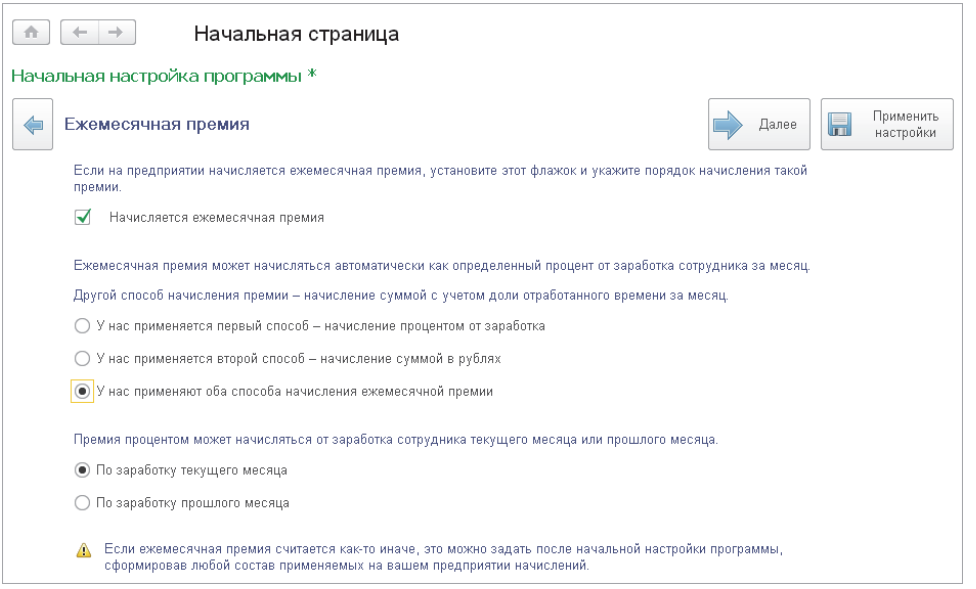


Рис. 1.17. Настройка начисления ежемесячной премии

Для ежемесячной премии указывается способ расчета: процентом от заработка или суммой, либо и тот, и другой способ; и порядок определения базы для расчета ежемесячной премии: по заработку текущего месяца либо по заработку прошлого месяца.

Для квартальной премии – способ расчета и порядок выплаты. Можно выбрать один из следующих порядков выплаты:

- Начисление премии выполняется по решению руководства при окончательном расчете зарплаты – для начисления квартальной премии достаточно будет указать ее процент или сумму с помощью документа **Данные для расчета зарплаты**, и премия будет автоматически начислена при начислении зарплаты;
- Начисление премии выполняется в межрасчетный период – начисление премии будет производиться с помощью специализированного документа **Премия**;
- Премия начисляется, как правило, в одном и том же месяце при окончательном расчете зарплаты – премия будет назначаться сотрудникам в плановом порядке (например, при приеме на работу или переводе), где сразу же будет указываться ее размер (процент или сумма), и начисляться при начислении зарплаты в тех месяцах, который отмечены флажками в настройке.

Настройки годовой премии полностью аналогичны настройкам квартальной премии.

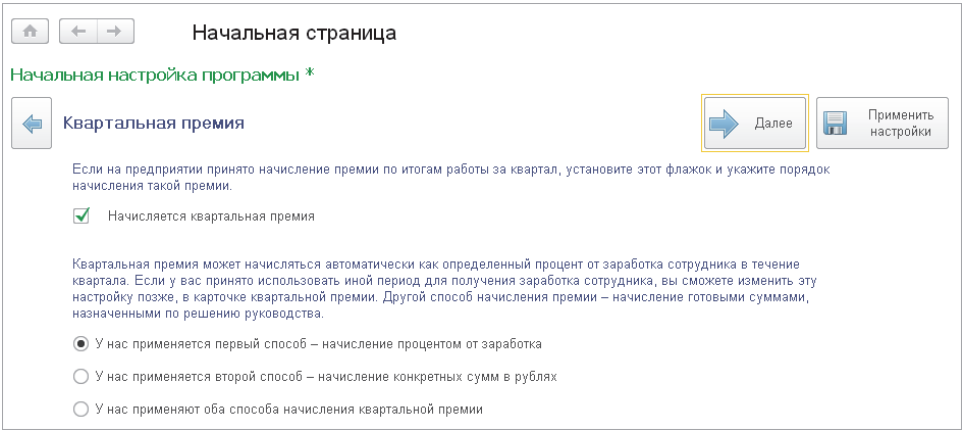


Рис. 1.18. Настройка начисления квартальной премии – шаг 1

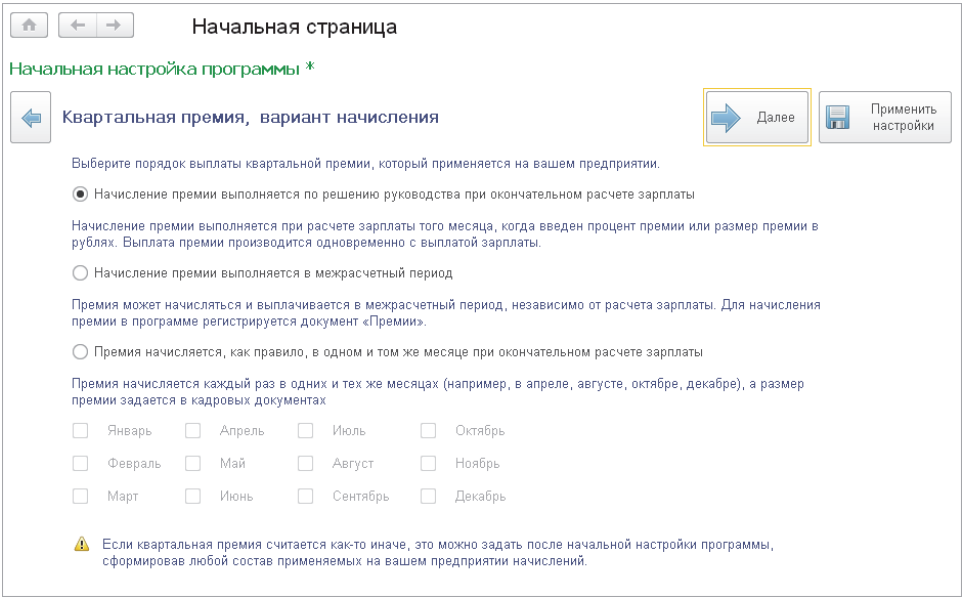


Рис. 1.19. Настройка начисления квартальной премии – шаг 2

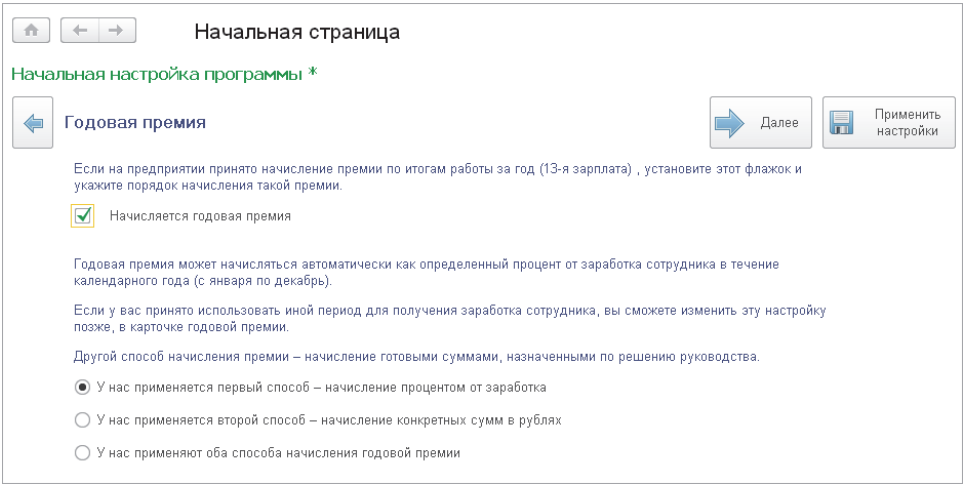


Рис. 1.20. Настройка начисления годовой премии – шаг 1

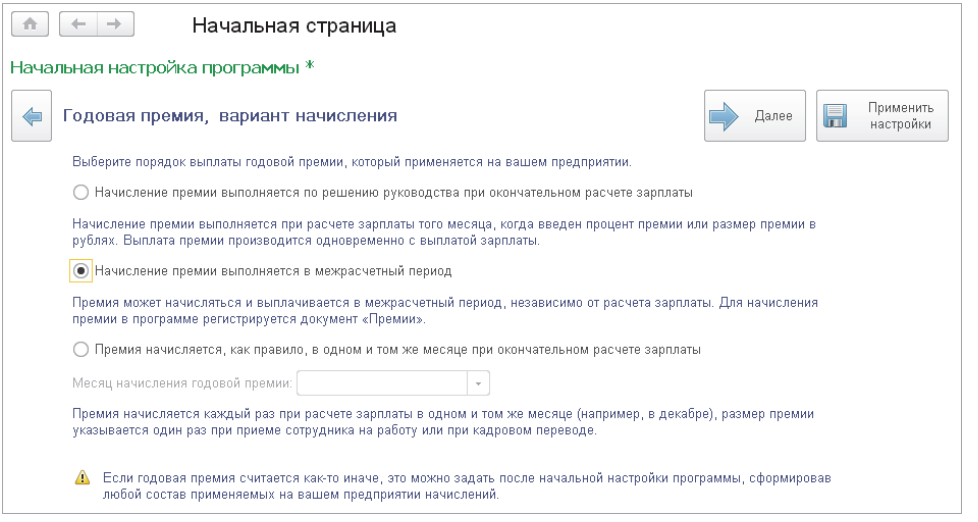


Рис. 1.21. Настройка начисления годовой премии – шаг 2

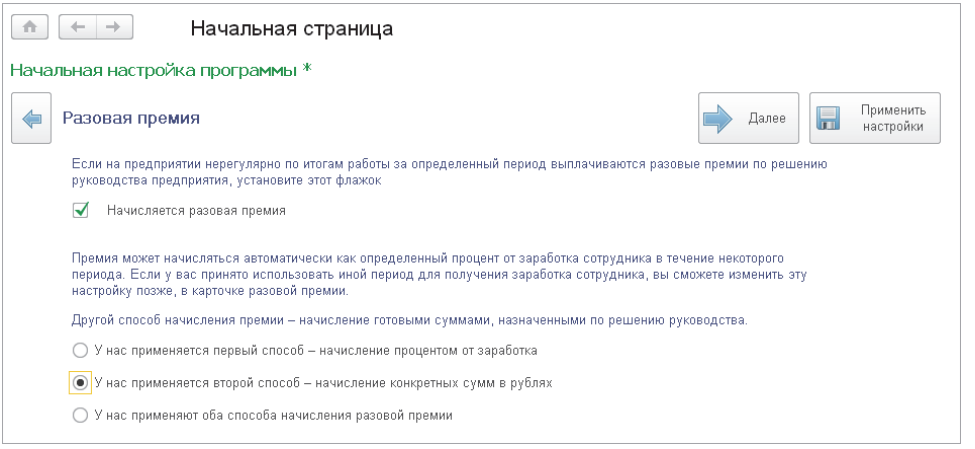


Рис. 1.22. Настройка начисления разовой премии – шаг 1

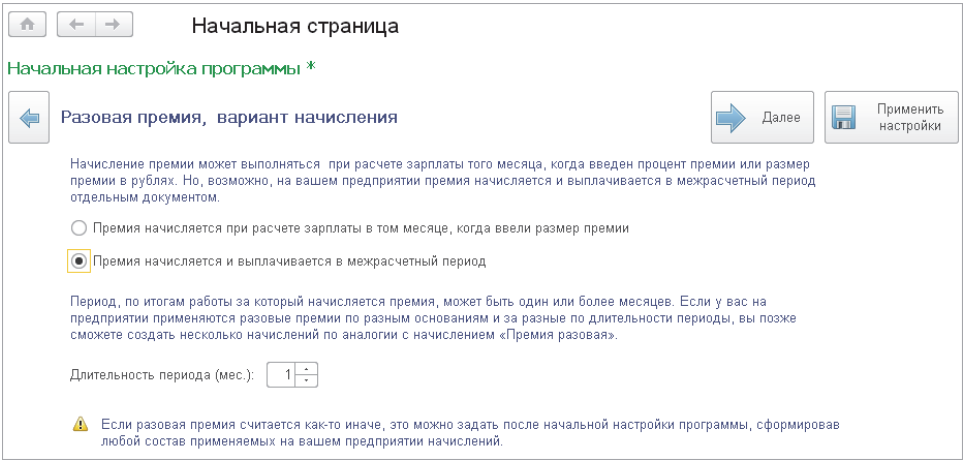


Рис. 1.23. Настройка начисления разовой премии – шаг 2

Для разовой премии дополнительно необходимо указать длительность периода (количество месяцев), за которые начисляется премия.

На следующем шаге можно настроить начисляемые сотрудникам надбавки (рис. 1.24, рис. 1.25). Для подключения возможности начисления таких распространенных надбавок как надбавка «за вредность» и надбавка за выслугу лет предусмотрены отдельные флажки. Остальные надбавки можно описать в двух списках в зависимости от способа расчета надбавки: в верхний список добавляются наименования надбавок, рассчитываемых процентом, в нижний список – надбавок, рассчитываемых суммой, пропорционально отработанному времени.

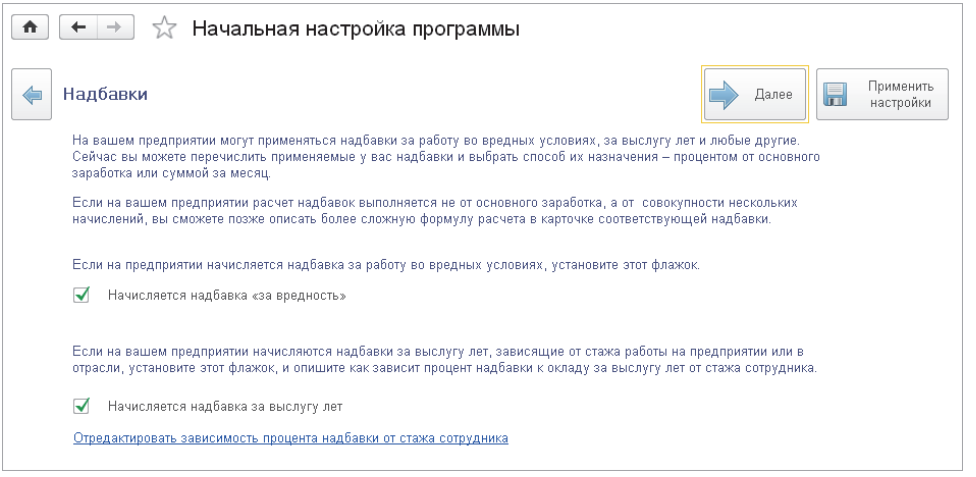


Рис. 1.24. Настройка начисления надбавок – шаг 1

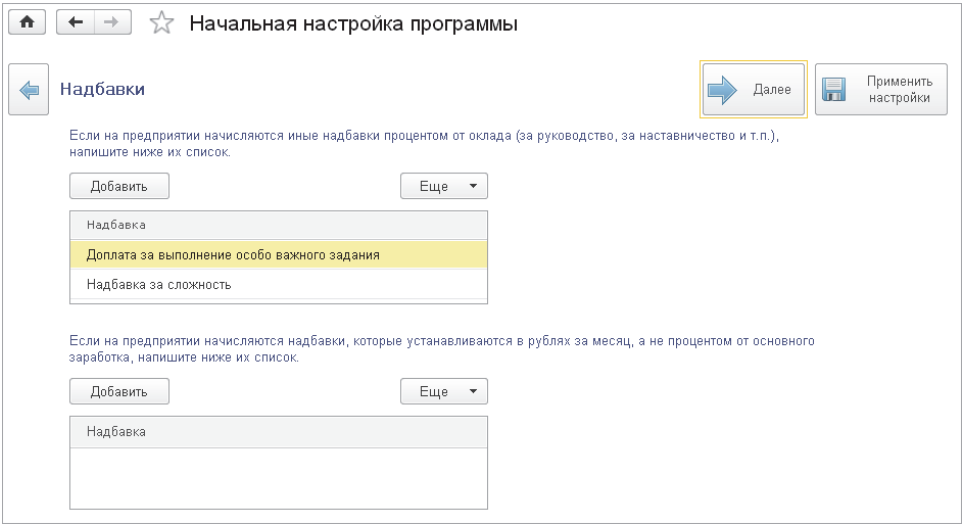


Рис. 1.25. Настройка начисления надбавок – шаг 2

Далее можно указать список компенсационных выплат, производимых в пользу работников (рис. 1.26). Особенностью компенсационных выплат в программе является возможность указать, что данные выплаты не облагаются НДФЛ и/или страховыми взносами, в отличие от, например, надбавок, для которых обложение НДФЛ и взносами является предустановленной настройкой, которую нельзя отключить.

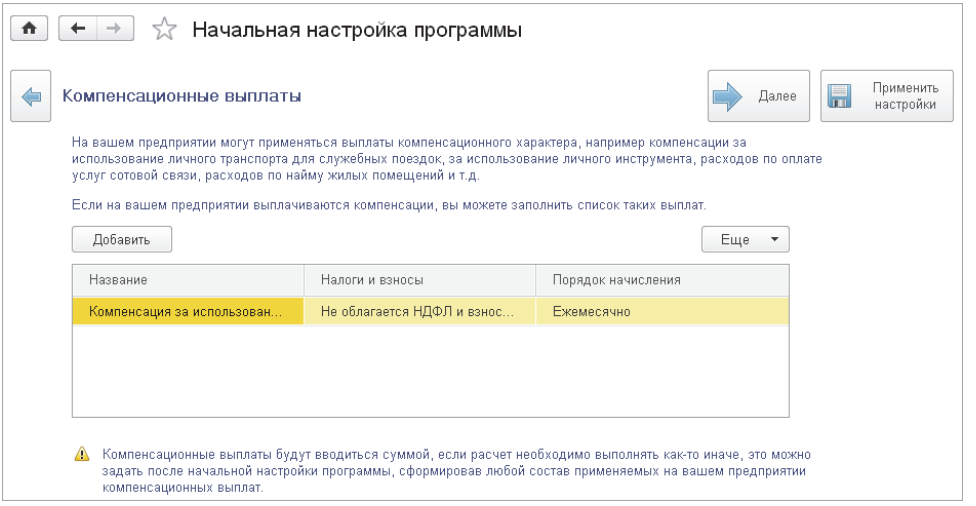


Рис. 1.26. Настройка компенсационных выплат

Настройки отпусков, командировок и прочих неявок

На следующем шаге можно подключить возможность предоставления дополнительных отпусков и указать список видов дополнительных отпусков, представляемых сотрудникам (рис. 1.27).

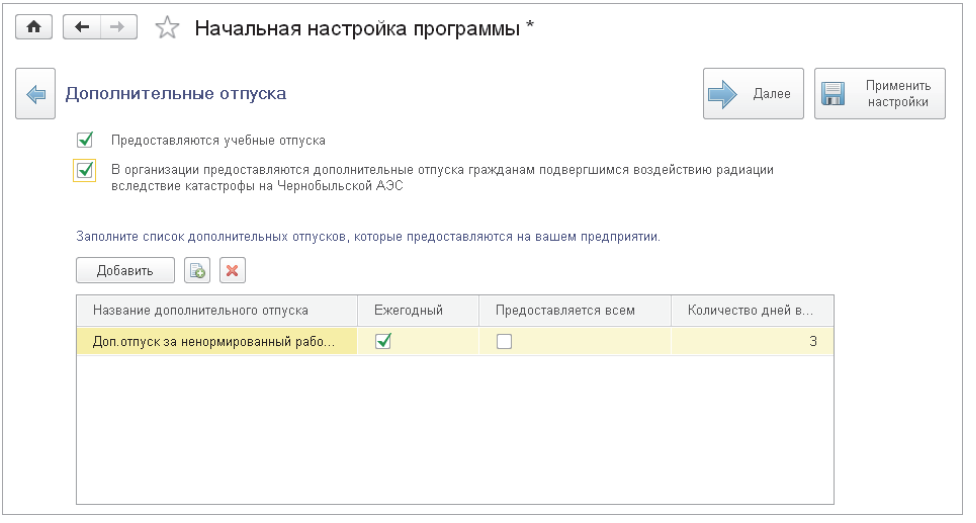


Рис. 1.27. Настройка дополнительных отпусков

На следующем шаге (рис. 1.28) – отметить флажками виды начислений, рассчитываемых по среднему заработку, которые планируется производить в пользу сотрудников. Для выбора предлагаются следующие начисления: оплата командировки, внутрисменная командировка (несколько часов в течение рабочей смены), оплата донорам за дни сдачи крови и ее компонентов целодневная и внутрисменная.

На следующем шаге (рис. 1.29) можно подключить доплату до среднего заработка в случаях установленных законодательством (например, при переводе на нижеоплачиваемую работу) и доплату до среднего заработка за счет средств работодателя на период болезни.

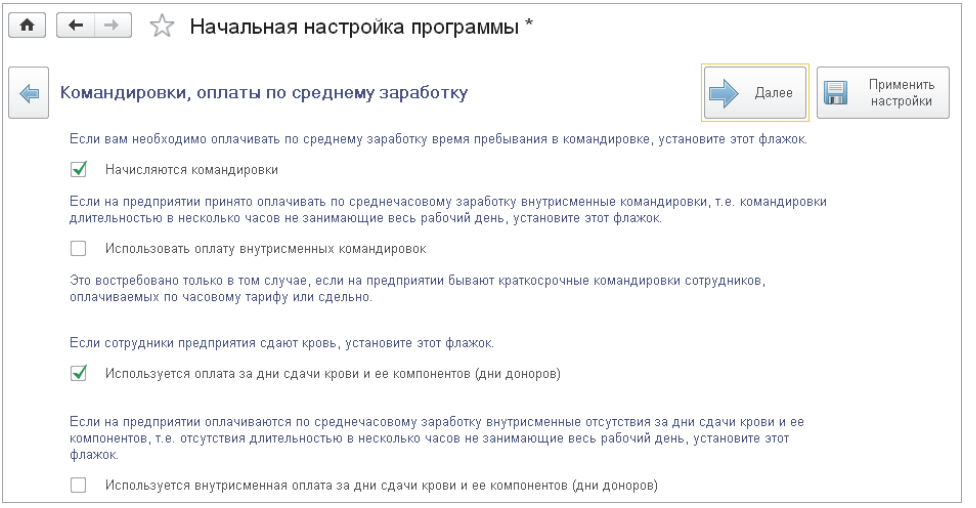


Рис. 1.28. Настройка командировок и оплат по среднему заработку

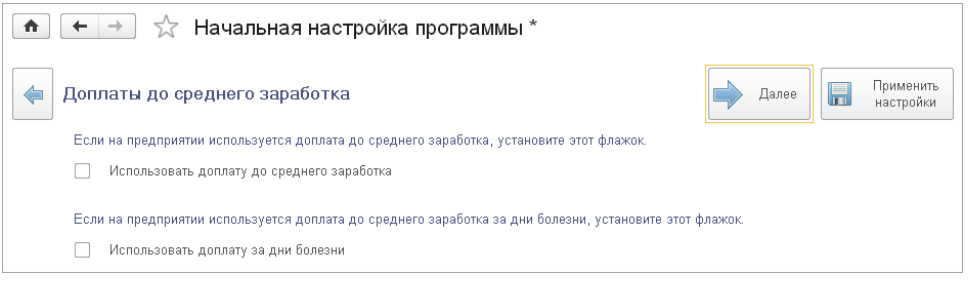


Рис. 1.29. Настройка доплаты до среднего заработка

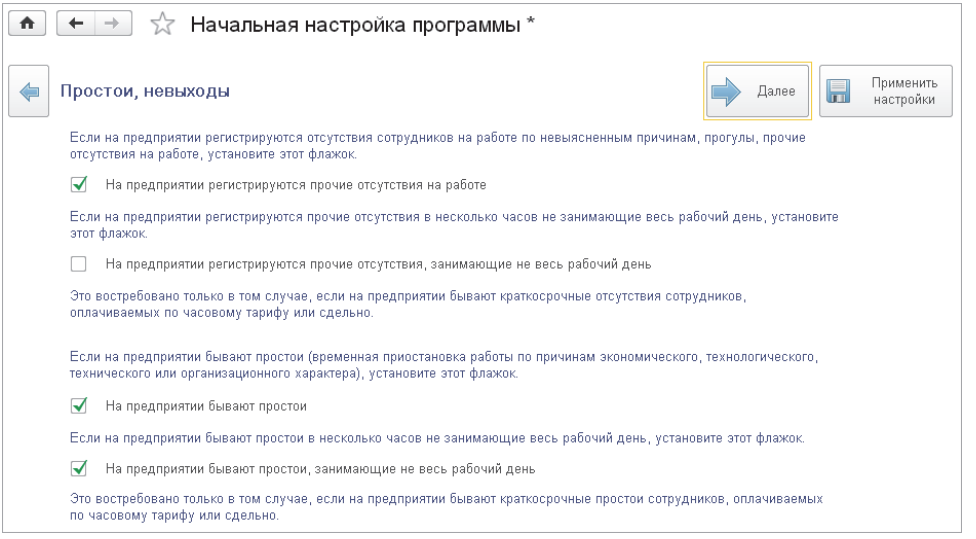


Рис. 1.30. Настройка простоев, невыходов

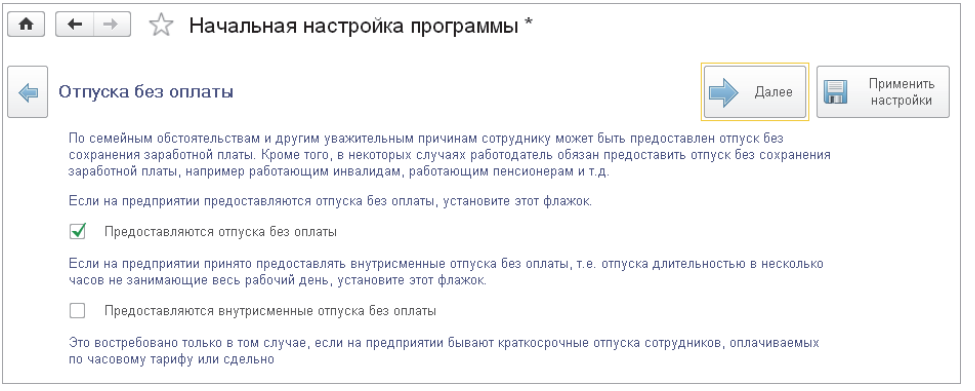


Рис. 1.31. Настройка отпусков без оплаты

Далее предлагается выбрать прочие виды отклонений, которые могут регистрироваться в настраиваемой информационной базе (рис. 1.30, рис. 1.31). К таким отклонениям относятся: прочие отсутствия (неявки по невыясненным причинам и прогулы), простои, отпуска без сохранения заработной платы.

Использование прочих выплат

Следующие шаги – выбор прочих видов начислений, которые планируется использовать в информационной базе (рис. 1.32, рис. 1.33). К таким начислениям относятся материальная помощь; материальная помощь к отпуску (дополнительно требуется указать количество окладов); доплата за совмещение, временное испол-

нение обязанностей; доплата за выполнение плановых показателей, прочее разовое начисление.

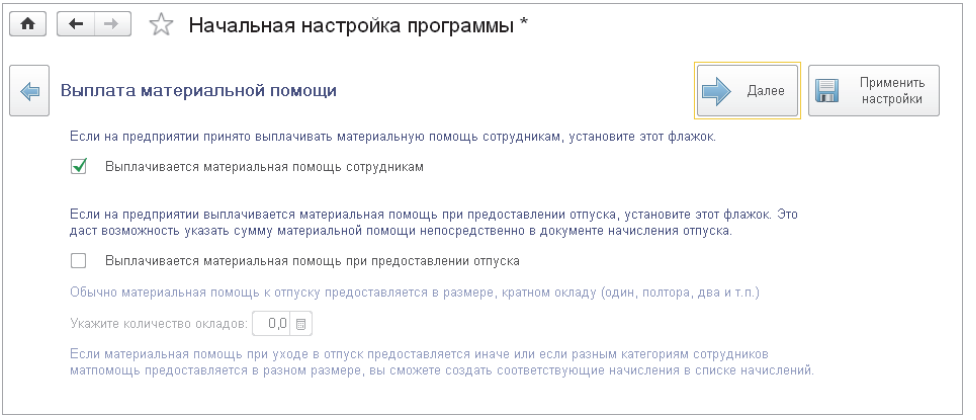


Рис. 1.32. Настройка выплаты материальной помощи

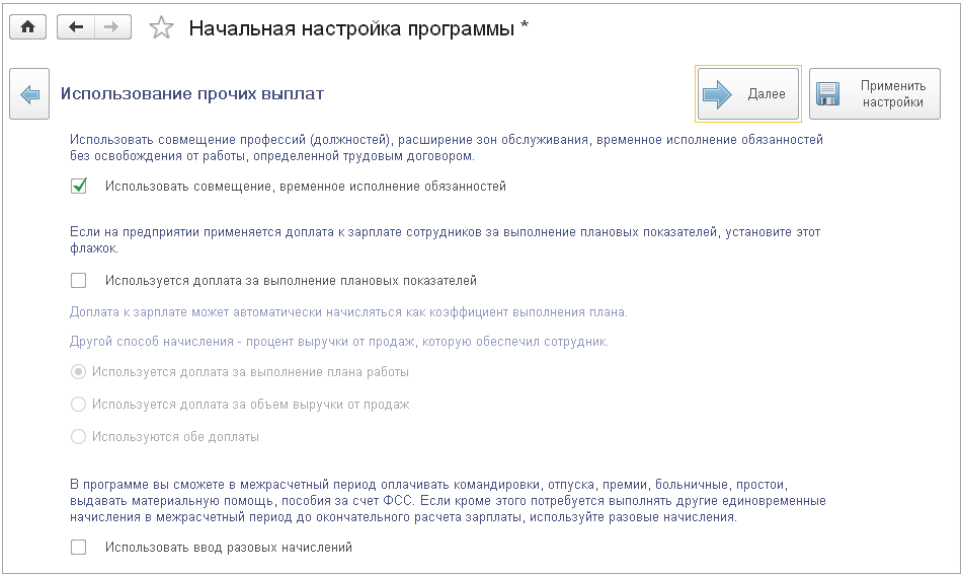


Рис. 1.33. Настройка использования прочих выплат

Далее настраивается возможность учета в программе доходов в натуральной форме (рис. 1.34). Если часть заработной платы сотрудникам выдается в натуральной форме (неденежной форме, например, продукцией собственного производства), то устанавливается флажок ***Оплата труда в натуральной форме***.

Если в пользу сотрудников регистрируются натуральные доходы (например, оплата питания, проезда, отдыха, обучения сотрудников), то устанавливается флажок ***Регистрировать натуральные доходы*** и перечисляется список таких доходов.

Если сотрудникам выдаются подарки и/или призы, то такие доходы облагаются НДФЛ сверх установленного законодательством лимита (4000 руб. за год), и для возможности их регистрации в программе устанавливается флажок ***Сотрудникам выдаются призы и подарки*** (рис. 1.35).

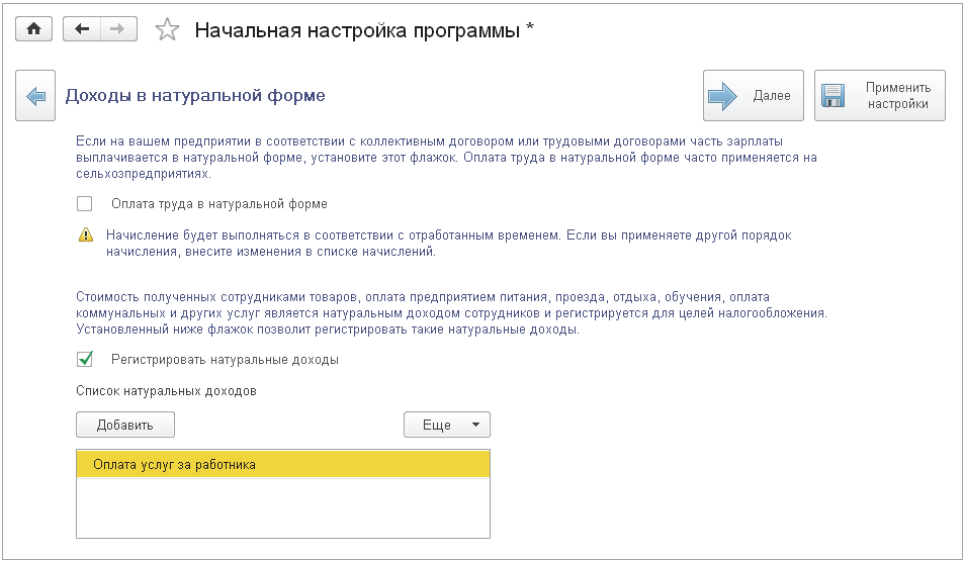


Рис. 1.34. Настройка доходов в натуральной форме

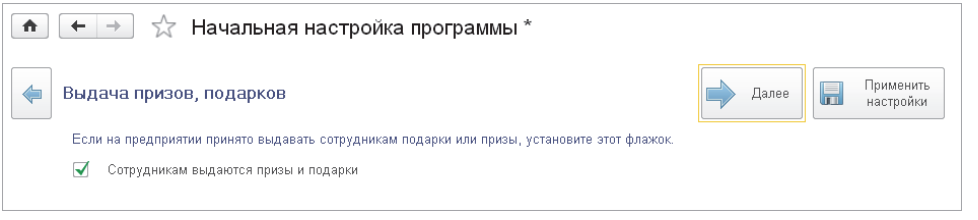


Рис. 1.35. Настройка выдачи призов, подарков

Настройки удержаний

На следующем шаге производится выбор применяемых удержаний (рис. 1.36). В форме **Помощника** перечислены основные виды удержаний, такие как удержания по исполнительным листам, удержание профсоюзных взносов, удержание добровольных взносов в ПФР РФ, добровольных взносов в негосударственный пенсионный фонд, удержание в счет возмещения ущерба. Используемые удержания сле-

дует отметить флажками. Впоследствии в программе можно описывать и другие виды удержаний.

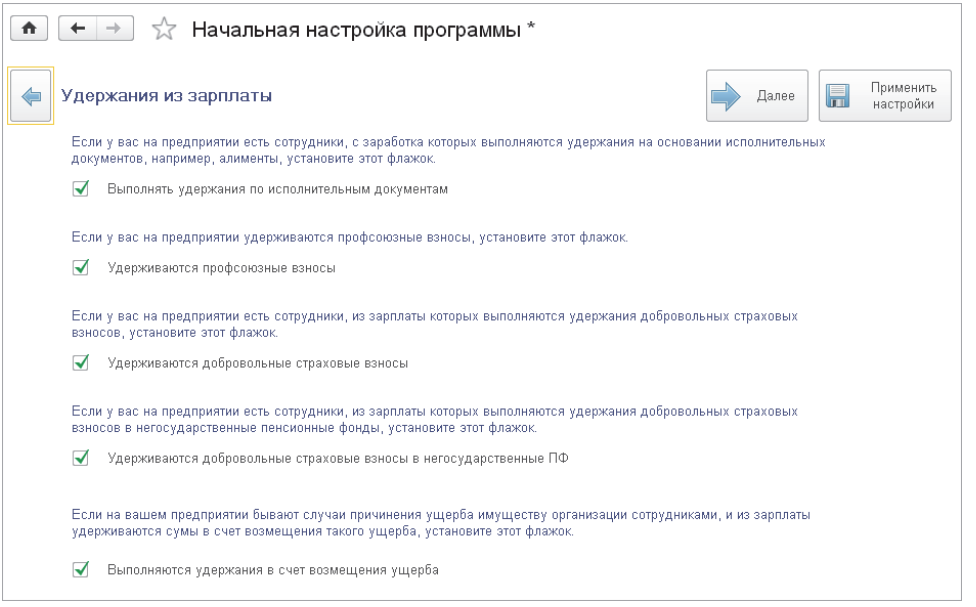


Рис. 1.36. Настройка удержаний из зарплаты

По завершению настройки, на последнем шаге работы **Помощника** для записи произведенных настроек в информационную базу следует воспользоваться кнопкой <***Применить настройки***>.

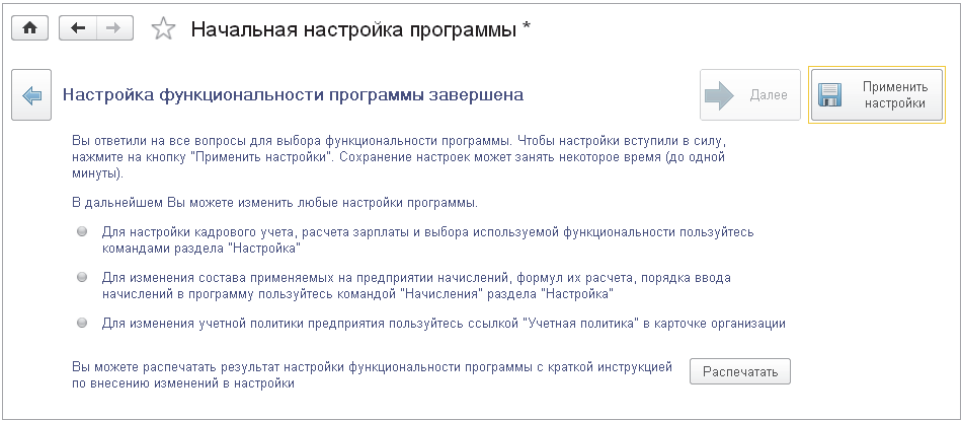


Рис. 1.37. Завершение работы **Помощника начальной настройки**

Ввод информации об организации

Сведения об организации

В программе **1С:Зарплата и управление персоналом 8** в одной информационной базе можно вести расчеты для нескольких работодателей – юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, основные сведения о каждом из них указываются в справочнике **Организации**. Для вызова справочника применяется ссылка ***Настройка → Реквизиты организации*** (если в информационной базе ведется учет только по одной организации) или ***Настройка → Организации*** (если ведется учет нескольких организаций).

Сведения об организации вводятся в справочник через соответствующую форму (рис. 1.38).

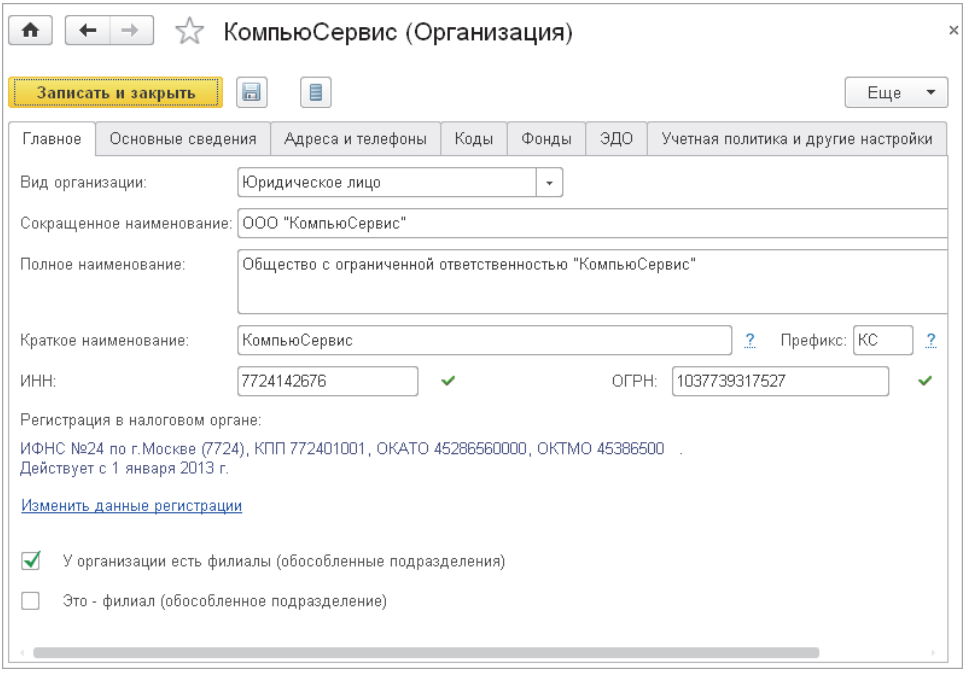


Рис. 1.38. Сведения об организации

В реквизите ***Краткое наименование*** указывается наименование для элемента справочника **Организации**.

Для правильного оформления документов и формирования стандартных и регламентированных отчетов в сведениях об организации обязательно указывается:

- полное и сокращенное наименование организации согласно учредительным документам;
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);

- государственный регистрационный номер записи о создании юридического лица (номер ОГРН);
- данные регистрации организации в налоговом органе. В форме регистрации (рис. 1.39), вызываемой по ссылке ***Изменить данные регистрации***, указываются: код причины постановки на налоговый учет (КПП), сведения о налоговом органе по месту постановки организации на налоговый учет (код и наименование ИФНС), код территории, на которой зарегистрирована организация, в соответствии с Общероссийским классификатором территорий муниципальных образований (ОКТМО).

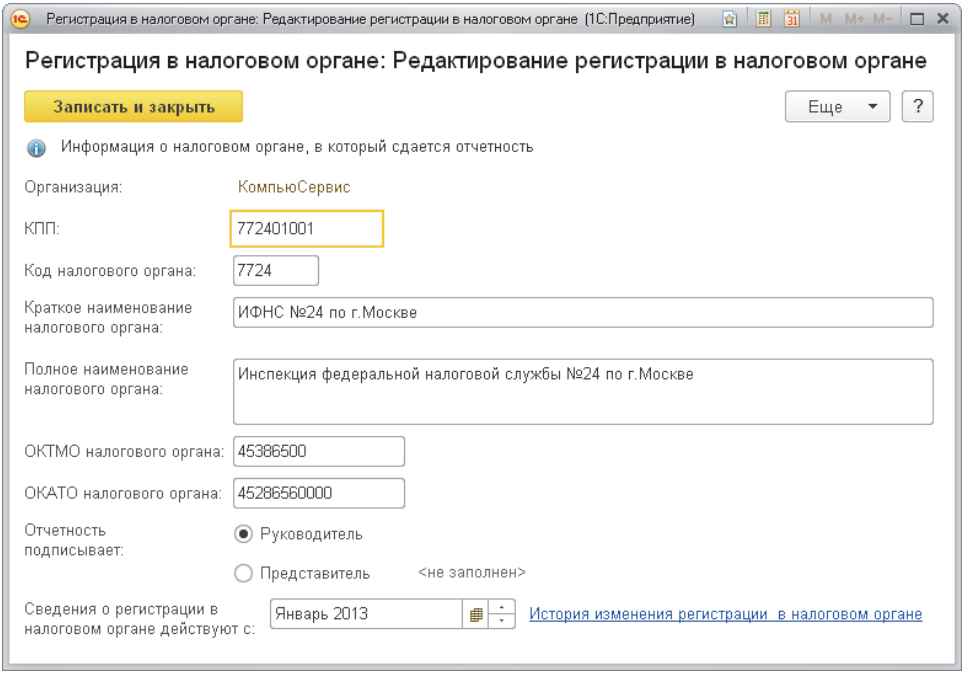


Рис. 1.39. Данные регистрации организации в налоговом органе

Если в информационной базе планируется вести учет для нескольких организаций, то обязательно заполняется реквизит ***Префикс***. Это необходимо, чтобы обеспечить сквозную нумерацию документов каждой организации. Префикс представляет собой набор символов (не более двух), с которых будет начинаться номер документа, например, КС.

Флажок ***У организации есть филиалы (обособленные подразделения)*** устанавливается, если организация имеет обособленные подразделения, выделенные на отдельный баланс, для которых является головной организацией.

Флажок ***Это – филиал (обособленное подразделение)*** устанавливается, если «организацией» является обособленное подразделение организации, выделенное на

отдельный баланс. В этом случае в реквизите ***Головная организация филиала*** указывается наименование головной организации (выбором из списка организаций, для которых ведется учет в данной информационной базе).

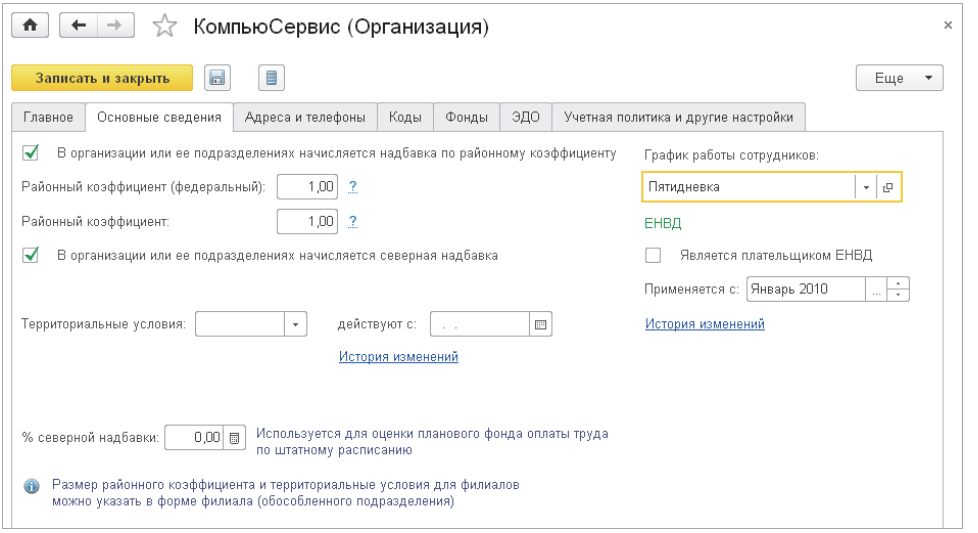


Рис. 1.40. Основные сведения

На закладке ***Основные сведения*** (рис. 1.40) соответствующими флажками отмечается необходимость начисления надбавки по районному коэффициенту и/или северной надбавки в организации или ее обособленных подразделениях. В этом случае имеется возможность указать:

- размеры районного коэффициента для местности, в которой расположена организация, установленные федеральным органом исполнительной власти и местными органами исполнительной власти;
- код территориальных условий для целей персонифицированного учета в ПФР и процент северной надбавки для планирования фонда оплаты труда по штатному расписанию.

По умолчанию в реквизитах ***Районный коэффициент*** и ***Районный коэффициент (федеральный)*** проставляется значение 1.00 (соответствует местности, где районный коэффициент не применяется).

Реквизит ***Территориальные условия ПФР*** заполняется в том случае, если организация расположена на территории, при выполнении работ на которых трудовой стаж для назначения пенсии определяется в особом порядке. Значением реквизита является ссылка на соответствующий элемент справочника **Территориальные условия** (рис. 1.41). В комплекте поставки справочник заполнен в соответствии с классификатором ПФР.

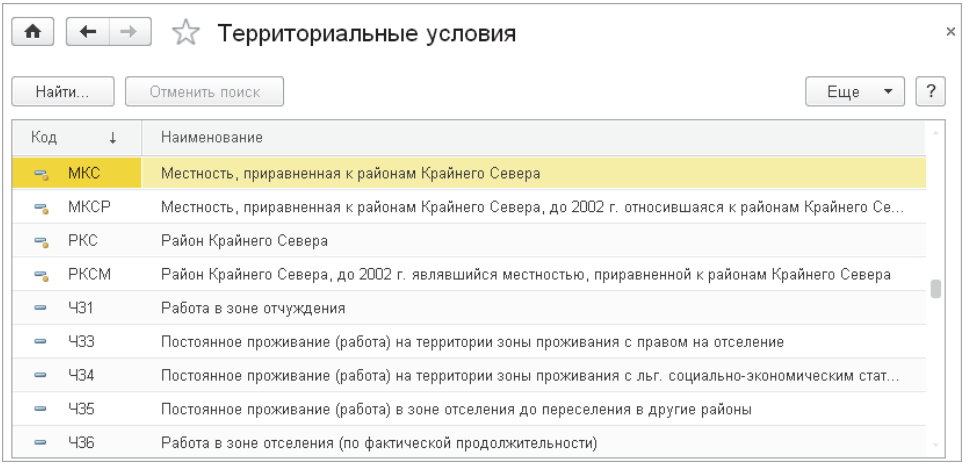


Рис. 1.41. Справочник **Территориальные условия ПФР**

В реквизите ***График работы сотрудников*** можно указать ссылку на элемент справочника **Графики работы**, который будет использоваться для подстановки по умолчанию в кадровые документы, регистрируемые от имени этой организации.

Флажок ***Является плательщиком ЕНВД*** устанавливается, если организация переведена на уплату единого налога на вмененный доход в связи с осуществлением определенного вида деятельности. Для таких организаций в дальнейшем имеется возможность раздельного учета расходов на оплату труда и страховых взносов по ЕНВД и не-ЕНВД деятельности. В дополнение к флажку указывается месяц начала применения ЕНВД в организации.

На закладке ***Адреса и телефоны*** указываются адреса организации (по учредительным документам, юридический, фактический, почтовый), телефоны и другая контактная информация.

На закладке ***Коды*** (рис. 1.42) указываются:

- код и наименование основного вида деятельности по ОКВЭД;
- код и наименование организационно-правовой формы в соответствии с Общероссийским классификатором организационно-правовых форм (код по ОКОПФ);
- код и наименование формы собственности в соответствии с Общероссийским классификатором организационно-правовых форм (код по ОКФС);
- код организации в реестре предприятий и организаций, зарегистрированных на территории Российской Федерации (код ОКПО).

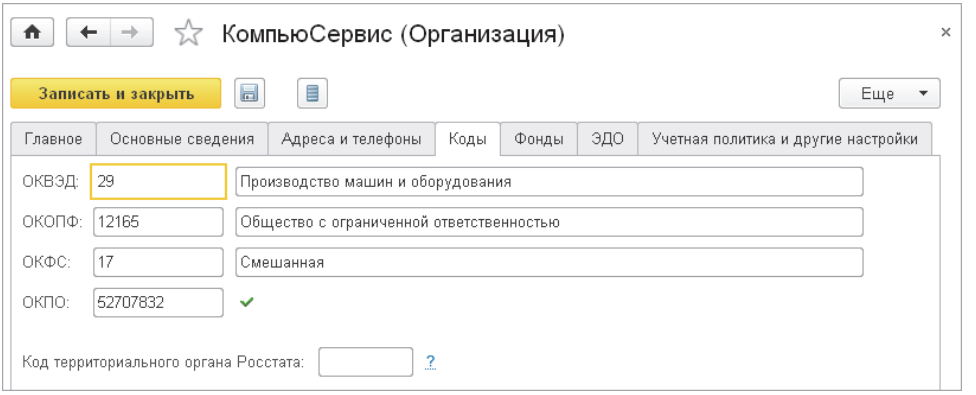


Рис. 1.42. Закладка ***Коды***

На закладке ***Фонды*** приводится информация следующего характера (рис. 1.43):

- наименование и код территориального органа ПФР, регистрационный номер организации как страхователя в Пенсионном фонде РФ (используются при составлении регламентированной отчетности в ПФР);
- регистрационный номер организации как страхователя в Фонде социального страхования Российской Федерации, код подчиненности и наименование территориального ФСС (используются при составлении регламентированной отчетности в ФСС РФ).

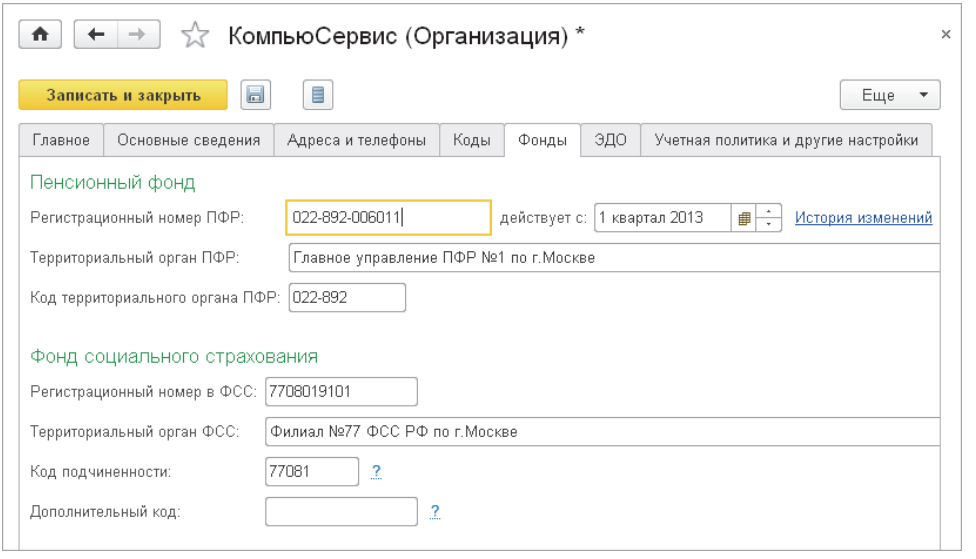


Рис. 1.43. Закладка ***Фонды***

На закладке ***ЭДО*** производится настройка подключения к сервису «1С-Отчетность» для передачи регламентированной отчетности контролирующим органам по защищенным каналам связи.

На закладке ***Учетная политика и другие настройки*** (рис. 1.44) производятся дополнительные настройки для организации: настройка списка ответственных лиц организации, настройки учетной политики, сведений о бухучете и выплате зарплаты, настройки воинского учета. Остановимся на них подробнее.

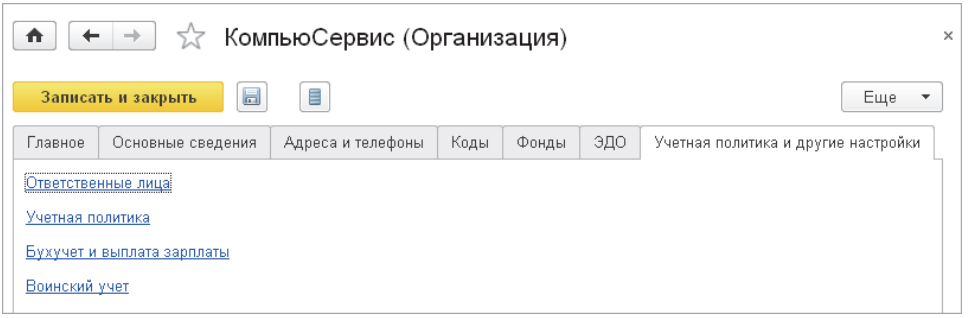


Рис. 1.44. Закладка ***Учетная политика и другие настройки***

Учетная политика организации

По ссылке ***Учетная политика*** из формы сведений об организации открывается форма настройки учетной политики (рис. 1.45). В этой форме производится настройка особенностей ведения учета в конкретной организации.

В группе реквизитов ***Страховые взносы*** указывается применяемый в организации тариф страховых взносов на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование и ставка взноса на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также производятся настройки для учета особенностей расчета страховых взносов.

По умолчанию организации назначается основной тариф, установленный для плательщиков с соответствующей системой налогообложения. Если организация относится к другой категории плательщиков, то в реквизите ***Вид тарифа*** необходимо выбрать соответствующий тариф. В случае изменения категории плательщика, необходимо указать, с какого месяца применяется новый тариф.

Форму со сведениями об истории изменения применяемого тарифа можно открыть по ссылке ***История изменений вида тарифа***.

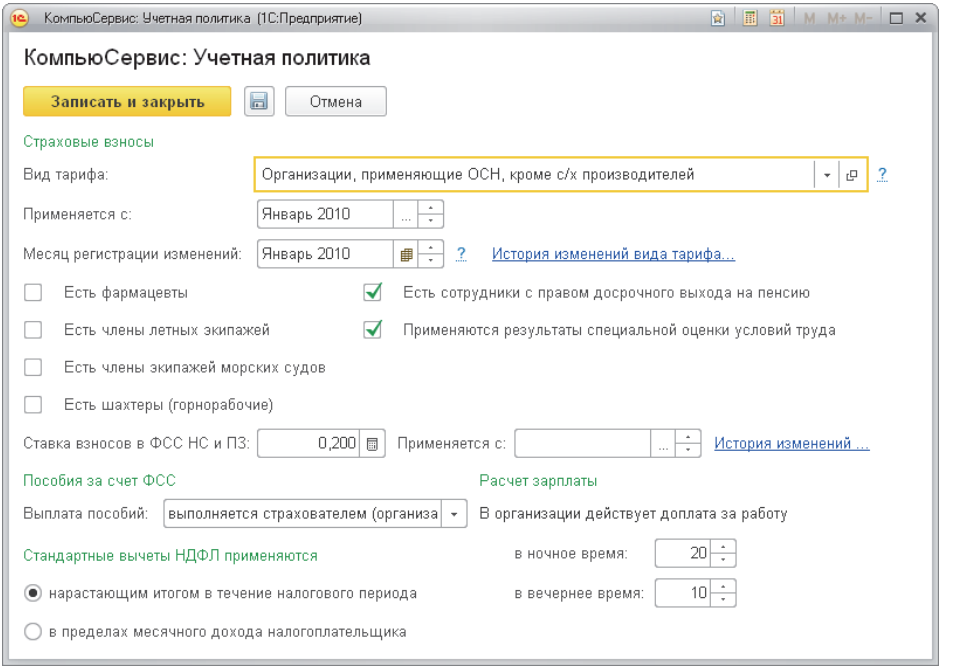


Рис. 1.45. Настройки учетной политики организации

В реквизите ***Ставка взносов в ФСС НС и ПЗ*** указывается размер страхового тарифа на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, установленный для страхователя исполнительным органом Фонда социального страхования Российской Федерации. При вводе размера можно задать месяц, начиная с которого его нужно применять.

Особенности расчета страховых взносов настраиваются с помощью установки соответствующих флажков.

Есть фармацевты

В соответствии с *Федеральным законом от 03.12.2011 № 379-ФЗ* на 2012–2013 гг. были установлены пониженные тарифы страховых взносов для аптечных организаций, признаваемых таковыми в соответствии с *Федеральным законом от 12.04.2010 № 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств»* и уплачивающих единый налог на вмененный доход для отдельных видов деятельности, а также для индивидуальных предпринимателей, имеющих лицензию на фармацевтическую деятельность и уплачивающих единый налог на вмененный доход для отдельных видов деятельности, в отношении выплат и вознаграждений, производимых физическим лицам в связи с осуществлением фармацевтической деятельности.

Федеральным законом от 02.02.2013 № 333-ФЗ действие пониженных тарифов для аптечных организаций продлено до 2018 г.

Тариф составляет 20 % в ПФР и 0 % в ФСС РФ и ФФОМС.

Если пользователем программы является аптечная организация, в форме настройки следует установить флажок ***Есть фармацевты*** и для соответствующих должностей в справочнике **Должности** установить флажок ***Фармацевтическая должностью*** (рис. 1.46).

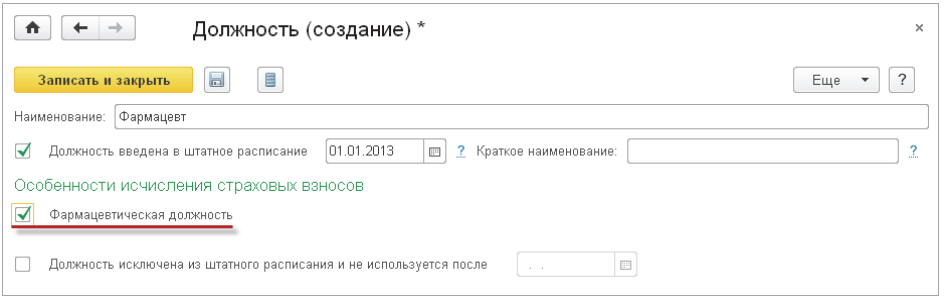


Рис. 1.46. Фармацевтическая должность

Есть члены летных экипажей

В соответствии с *Федеральным законом от 27.11.2001 № 155-ФЗ (в ред. от 03.12.2011) «О дополнительном социальном обеспечении членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации»* (далее – *Закон №155-ФЗ*) организации, использующие труд членов летных экипажей воздушных судов, которые имеют право на ежемесячную доплату к пенсии, обязаны с 1 января 2012 г. уплачивать страховые взносы по дополнительному тарифу с выплат в пользу таких работников.

Дополнительный тариф установлен в размере 14 %.

Список должностей членов летных экипажей, работа в которых дает право на ежемесячную доплату к пенсии, утвержден *постановлением Правительства РФ от 14.03.2003 № 155*.

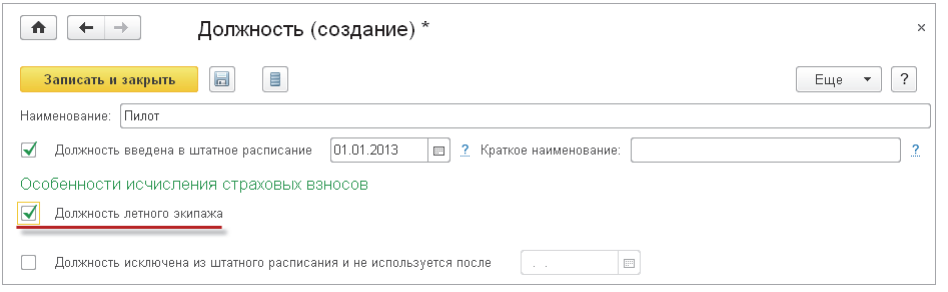


Рис. 1.47. Должность, входящая в список должностей летных экипажей, работа в которых дает право на доплату к пенсии

Если пользователем программы является организация, использующая труд членов летных экипажей воздушных судов, то в форме настройки следует установить флажок ***Есть члены летных экипажей*** и для должностей в справочнике **Должно-**

сти, работа в которых дает право на ежемесячную доплату к пенсии в соответствии с *Законом № 155-ФЗ*, установить флажок ***Должность летного экипажа*** (рис. 1.47).

Есть члены экипажей морских судов

В соответствии с *Федеральным законом от 07.11.2011 № 305-ФЗ* с 1 января 2012 г. установлен льготный тариф страховых взносов с выплат и иные вознаграждений членам экипажей судов, зарегистрированных в Российском международном реестре судов.

Тариф составляет 0 процентов и будет применяться в течение 2012–2027 гг. (*п. 9 ч. 1, ч. 3.3 ст. 58 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ*).

Если пользователем программы является организация, сотрудники которой являются членами экипажей морских судов, то в форме настройки следует установить флажок ***Есть члены экипажей морских судов***, и в описании подразделения, сотрудники которого являются членами экипажей морских судов, установить флажок ***Соответствует судну из Российского реестра судов*** (рис. 1.48).

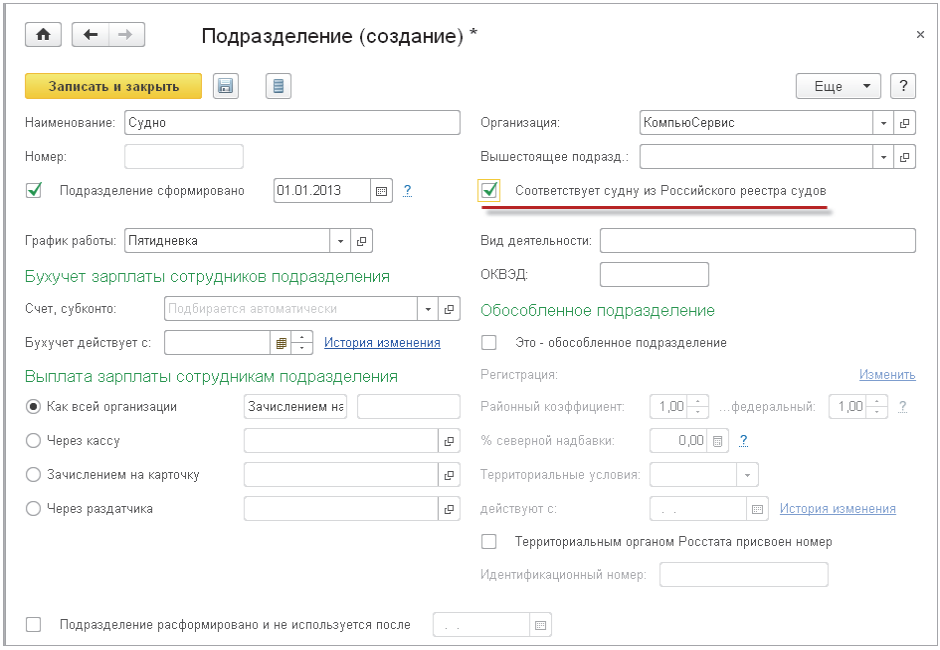


Рис. 1.48. Признак подразделения, сотрудники которого являются членами экипажей морских судов

Есть шахтеры (горнорабочие)

В соответствии с *Федеральным законом от 10.05.2010 № 84-ФЗ «О дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников организаций угольной промышленности»* (далее – *Закон № 84-ФЗ*) организации угольной отрасли обя-

заны с 1 января 2012 г. уплачивать страховые взносы по дополнительному тарифу с выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу работников, непосредственно занятых полный рабочий день на подземных и открытых горных работах (включая личный состав горноспасательных частей) по добыче угля и сланца и на строительстве шахт, и работников ведущих профессий – горнорабочих очистного забоя, проходчиков, забойщиков на отбойных молотках, машинистов горных выемочных машин.

Дополнительный тариф установлен в размере 6,7 %.

Если пользователем программы является организация угольной промышленности, то в форме настройки следует установить флажок ***Есть шахтеры (горнорабочие)*** и для соответствующих должностей в справочнике **Должности**, работа в которых дает право на ежемесячную доплату к пенсии в соответствии с *Законом №84-ФЗ*, установить флажок ***Шахтерская должность*** (рис. 1.49).

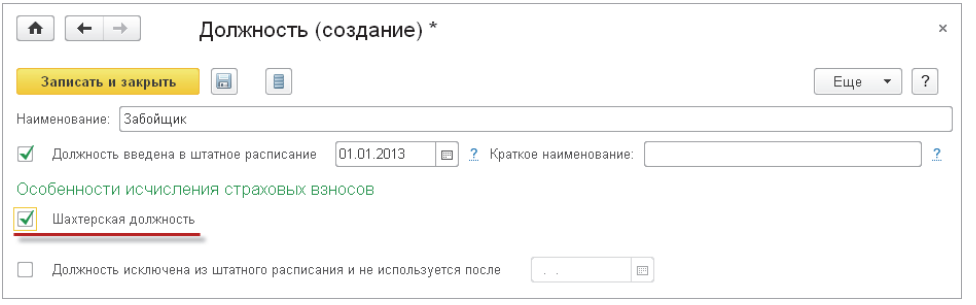


Рис. 1.49. Должность, дающая право на доплату к пенсии в угольной промышленности

Есть сотрудники с правом досрочного выхода на пенсию

В соответствии с *Федеральным законом от 03.12.2012 № 243-ФЗ* работодатели обязаны с 1 января 2013 г. уплачивать страховые взносы по дополнительным тарифам с выплат в пользу работников, занятых на видах работ, указанных в *подп. 1–18 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»* (с 1 января 2015 года – указанным в *п. 1 ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»*, далее – *Закон № 400-ФЗ*).

К работам, дающим право на досрочное назначение трудовой пенсии в соответствии с *п. 1-18 ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ*, относятся:

1) подземные работы, работа с вредными условиями труда и в горячих цехах;

2) работа с тяжелыми условиями труда;

3) работа в качестве трактористов-машинистов в сельском хозяйстве, других отраслях экономики, а также в качестве машинистов строительных, дорожных и погрузочно-разгрузочных машин;

4) работа женщинам в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью;

5) работа в качестве рабочих локомотивных бригад и работников отдельных категорий, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, а также в качестве водителей грузовых автомобилей непосредственно в технологическом процессе на шахтах, разрезах, в рудниках или рудных карьерах на вывозе угля, сланца, руды, породы;

6) работа в экспедициях, партиях, отрядах, на участках и в бригадах непосредственно на полевых геолого-разведочных, поисковых, топографо-геодезических, геофизических, гидрографических, гидрологических, лесоустроительных и изыскательских работах;

7) работа в качестве рабочих, мастеров (в том числе старших) непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, включая обслуживание механизмов и оборудования;

8) работа в качестве механизаторов (докеров-механизаторов) комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах в портах;

9) работа в плавсоставе на судах морского, речного флота и флота рыбной промышленности (за исключением портовых судов, постоянно работающих в акватории порта, служебно-вспомогательных и разъездных судов, судов пригородного и внутригородского сообщения);

10) работа в качестве водителей автобусов, троллейбусов, трамваев на регулярных городских пассажирских маршрутах;

11) работа полный рабочий день на подземных и открытых горных работах (включая личный состав горноспасательных частей) по добыче угля, сланца, руды и других полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников;

12) работа на судах морского флота рыбной промышленности по добыче, обработке рыбы и морепродуктов, приему готовой продукции на промысле (независимо от характера выполняемой работы), а также на отдельных видах судов морского, речного флота и флота рыбной промышленности;

13) работа в летном составе гражданской авиации;

14) работа по непосредственному управлению полетами воздушных судов гражданской авиации;

15) работа в инженерно-техническом составе на работах по непосредственному обслуживанию воздушных судов гражданской авиации;

16) работа в качестве спасателей в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, и участвовавшим в ликвидации чрезвычайных ситуаций;

17) работа с осужденными в качестве рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы;

18) работа на должностях Государственной противопожарной службы (пожарной охраны, противопожарных и аварийно-спасательных служб) федерального ор-

гана исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Дополнительные тарифы взносов в ПФР до 01.01.2014 зависели исключительно от классификации должностей работников в соответствии с *подп. 1 п. 1 ст. 27 Закона № 173-ФЗ*, не учитывали фактические условия труда, и были установлены в следующих размерах:

- в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованных лиц, занятых на видах работ, указанных в *подп. 1 п. 1 ст. 27 Закона № 173-ФЗ* (с 1 января 2015 года – указанным в *п. 1 ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ*):

Период	Дополнительный тариф страхового взноса
2013 год	4,0 процента – солидарная часть тарифа страховых взносов
2014 год	6,0 процентов – солидарная часть тарифа страховых взносов
2015 год и последующие годы	9,0 процентов – солидарная часть тарифа страховых взносов

- в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованных лиц, занятых на видах работ, указанных в *подп. 2-18 п. 1 ст. 27 Закона № 173-ФЗ* (с 1 января 2015 года – указанным в *п. 2-18 ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ*):

Период	Дополнительный тариф страхового взноса
2013 год	2,0 процента – солидарная часть тарифа страховых взносов
2014 год	4,0 процента – солидарная часть тарифа страховых взносов
2015 год и последующие годы	6,0 процентов – солидарная часть тарифа страховых взносов

Если пользователем программы является организация, сотрудники которой выполняют вышеуказанные виды работ, то в форме настройки следует установить флажок ***Выполняются работы, предполагающие досрочный выход на пенсию*** и для соответствующих должностей в справочнике **Должности** установить флажок ***Взимаются взносы за занятых на работах с досрочной пенсией*** и указать вид выполняемых работ: *Работы с вредными условиями труда, ...* или *Работы с тяжелыми условиями труда, ...* (рис. 1.50).

Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ (далее – *Закон № 421-ФЗ*) в *статью 58.3 Закона № 212-ФЗ* были внесены изменения и дополнения. Согласно поправкам, с 1 января 2014 года в зависимости от класса условий труда, определенного по результатам специальной оценки условий труда, взамен дополнительных тарифов, установленных *пунктами 1 и 2 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ*, применяются дополнительные тарифы, установленные *пунктом 2.1 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ* (табл. 1.1).

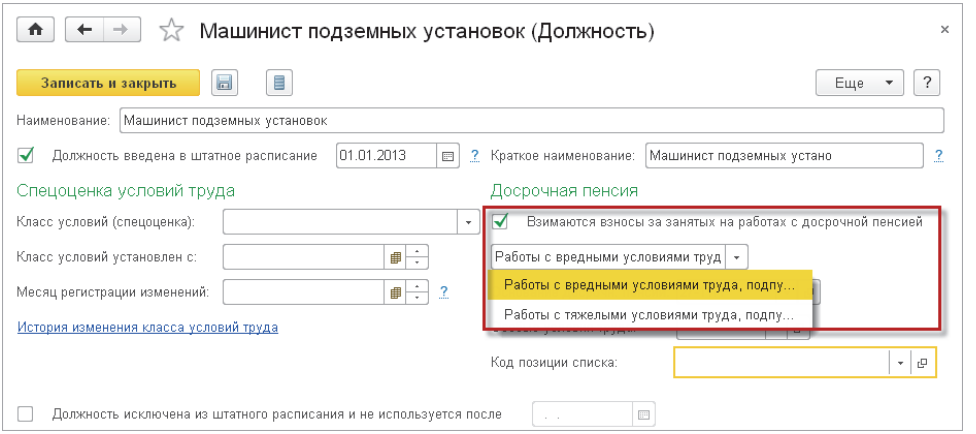


Рис. 1.50. Вид работ для целей досрочного назначения трудовой пенсии

Табл. 1.1. Дополнительные тарифы страховых взносов, установленные *пунктом 2.1 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ*

Класс условий труда	**Подкласс условий труда**	**Дополнительный тариф страхового взноса**
Опасный	4	8,0 %
Вредный	3.4	7,0 %
	3.3	6,0 %
	3.2	4,0 %
	3.1	2,0 %
Допустимый	2	0,0 %
Оптимальный	1	0,0 %

Специальная оценка условий труда с 1 января 2014 г. производится в соответствии с *Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»* (далее – *Закон № 426-ФЗ*). При этом согласно *ст. 15 Закона № 421-ФЗ*, если организация до вступления в силу *Закона № 426-ФЗ*, т. е. до 01.01.2014 провела аттестацию рабочих мест по ранее действовавшим правилам, то ее результаты признаются действительными до окончания срока их действия, но не более, чем до 31.12.2018, и могут применяться для определения размера дополнительных тарифов, установленных *пунктом 2.1 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ*.

Для начисления страховых взносов по дополнительным тарифам в соответствии со *ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ* в форме настройки следует помимо флажка ***Есть сотрудники с правом досрочного выхода на пенсию*** уста-

новить флажок ***Применяются результаты специальной оценки условий труда*** и для соответствующих должностей в справочнике **Должности** указать подкласс условий труда и период, с которого он установлен (рис. 1.51).

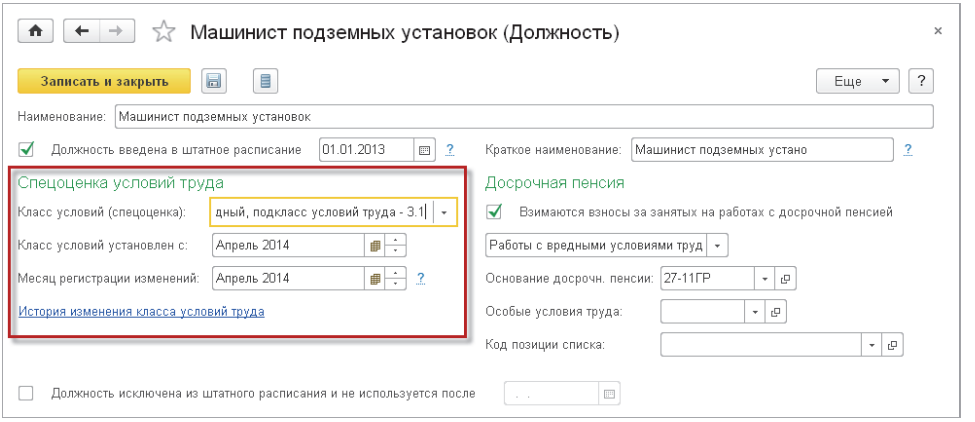


Рис. 1.51. Класс условий труда для целей исчисления страховых взносов по дополнительным тарифам, установленным *пунктом 2.1 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ*

С помощью реквизита ***Пособия за счет ФСС – Выплата пособий*** в форме настройки учетной политики (рис. 1.45) указывается участие организации в пилотном проекте ФСС. Если организация зарегистрирована в регионе действия пилотного проекта ФСС, то в реквизите выбирается дата, начиная с которой выплата пособий передана в ФСС. Описание методики работы в рамках пилотного проекта размещено на сайте ИТС: http://its.1c.ru/bmk/zup/ppfss.

С помощью переключателя ***Стандартные вычеты НДФЛ применяются*** задается порядок применения стандартных налоговых вычетов по налогу на доходы физических лиц:

- нарастающим итогом в течение налогового периода – в этом случае вычеты, на которые имеет право налогоплательщик (работник) с начала года по месяц исчисления налога, применяются к налоговой базе, исчисленной нарастающим итогом за год,
- в пределах месячного дохода налогоплательщика – в этом случае вычеты, на которые имеет право налогоплательщик (работник) в каждом месяце налогового периода, применяются к налоговой базе, исчисленной за этот месяц.

Второй вариант был включен в программу в соответствии с положениями *письма Минфина РФ от 07.10.2004 № 03-05-01-04/41*. Позднее Минфин РФ изменил свою позицию, признав право налогоплательщиков на применение стандартных вычетов нарастающим итогом, поэтому первый вариант установлен как значение по умолчанию. В то же время арбитражная практика по этому вопросу неоднозначна. Одни арбитры приходят к выводу, что стандартные вычеты предоставляются нарастающим итогом с начала года. Другие арбитры считают, что стандартный на-

логовый вычет не накапливается в течение налогового периода и не подлежит суммированию нарастающим итогом в случае отсутствия налоговой базы за отдельные месяцы налогового периода.

Каждая организация должна самостоятельно принять решение о том, какой вариант предоставления стандартных вычетов должна применять программа. При этом допускается изменять порядок применения стандартных налоговых вычетов в течение года, после этого при исчислении НДФЛ за очередной месяц налогового периода будут пересчитаны суммы предоставленных вычетов, а также суммы налога за предыдущие месяцы.

В группе реквизитов ***Расчет зарплаты*** настраиваются особенности расчета зарплаты в организации.

Если организация работает в две смены или круглосуточно, то часть рабочего времени будет приходиться на вечер и ночь. Если за работу в вечернее и ночное время в соответствии с законодательством или локальным нормативным актом организации предусмотрена доплата, то в реквизитах ***В организации действует доплата за работу*** необходимо указать размер такой доплаты (в процентах) за каждый час работы ***в ночное время*** и ***в вечернее время***.

Другие настройки организации

К другим настройкам организации отнесем настройки ответственных лиц, параметров бухучета и выплаты зарплаты, а также воинского учета. Эти настройки производятся с помощью ссылок, расположенных на закладке ***Учетная политика и другие настройки*** формы сведений об организации (рис. 1.44).

По ссылке ***Ответственные лица*** открывается форма, в которой указываются ответственные лица организации: руководитель, главный бухгалтер, кассир, руководитель кадровой службы, ответственный за военно-учетную работу (рис. 1.52).

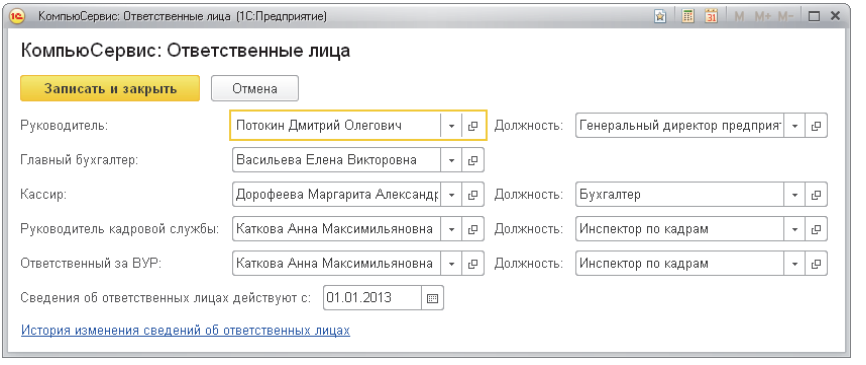


Рис. 1.52. Форма ***Ответственные лица***

В форме, вызываемой по ссылке ***Бухучет и выплата зарплаты*** (рис. 1.53) можно настроить параметры бухгалтерского учета расходов на оплату труда и выплаты зарплаты, которые будут применяться для этой организации по умолчанию

(если для подразделения или конкретного сотрудника не будут указаны другие более приоритетные параметры).

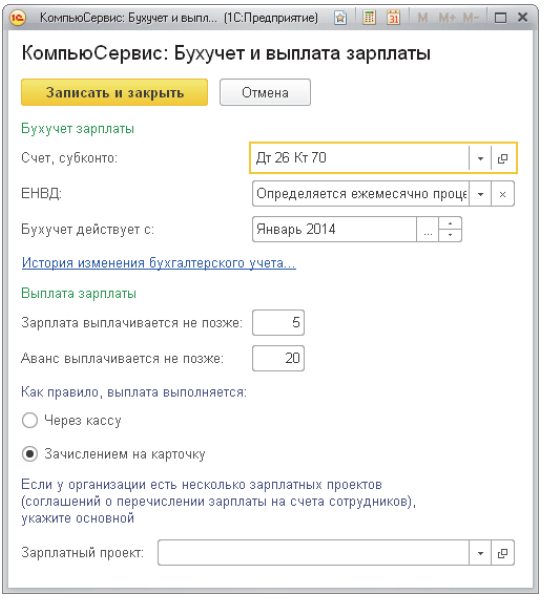


Рис. 1.53. Форма ***Бухучет и выплата зарплаты***

В группе реквизитов ***Бухучет зарплаты*** можно указать способ отражения в бухучете (выбором из справочника **Способы отражения зарплаты в бухгалтерском учете**) и, если организация является плательщиком ЕНВД – отношение расходов к ЕНВД деятельности (Полностью на ЕНВД, Не относится к ЕНВД, Определяется ежемесячно процентом).

В группе реквизитов ***Выплата зарплаты*** указываются:

- дни выплаты зарплаты и аванса в организации – используются для автоматического заполнения реквизита ***Дата выплаты*** в документах программы;
- способ выплаты зарплаты по умолчанию: Через кассу или Зачислением на карточку. Если выбран способ Через кассу, то дополнительно можно уточнить основную кассу, через которую производится выплата зарплаты. Если выбран способ выплаты Зачислением на карточку, то – указать основной зарплатный проект.

В форме, вызываемой по ссылке ***Воинский учет*** (рис. 1.54), можно указать ***Военкомат***, в котором организация состоит на учете, и сформировать печатные формы ***Приказ об организации воинского учета*** и ***План работы по осуществлению воинского учета***.

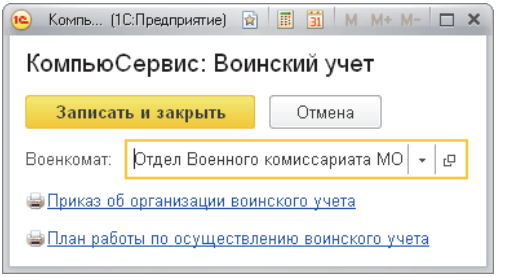


Рис. 1.54. Форма ***Воинский учет***

Структура организации

На следующем этапе необходимо описать структуру организации, под которой понимается перечень подразделений (отделов). Структура может быть линейной или древовидной. В первом случае затраты на оплату труда можно учитывать (обобщать) по каждому подразделению в отдельности, во втором – по отдельным подразделениям и совокупности подразделений, включенных в группу.

Выбор структуры зависит от традиций, сложившихся в организации, необходимости планирования и распределения расходов на оплату труда по центрам формирования затрат и счетам бухгалтерского учета и т. д.

В программе **1С:Зарплата и управление персоналом 8** структура организации описывается в справочнике **Подразделения** (***Настройка → Подразделения***). В качестве примера рассмотрим порядок заполнения этого справочника для организации, структурная схема которого представлена на рис. 1.55 (подразделение Испытательный цех является обособленным подразделением, не выделенным на отдельный баланс).

Из представленной схемы видно, что структура организации является древовидной. В организации имеются подразделения, в состав которых входят более мелкие подразделения (Администрация, Коммерческий отдел, Производственный отдел), а также подразделения, не имеющие в своей структуре других подчиненных подразделений (Охрана, Отдел кадров, Расчетчики). Первые называются «группами» подразделений, вторые – «конечными» подразделениями. Конечные подразделения могут располагаться как на верхнем уровне (Охрана, Столовая), так и внутри групп (Отдел кадров, Расчетчики).

В общем случае группа подразделений верхнего уровня может также включать в себя более мелкие группы подразделений (группы второго и т. д. уровней). Если подразделение описано как группа, в его состав нужно включить как минимум одно «конечное» подразделение.

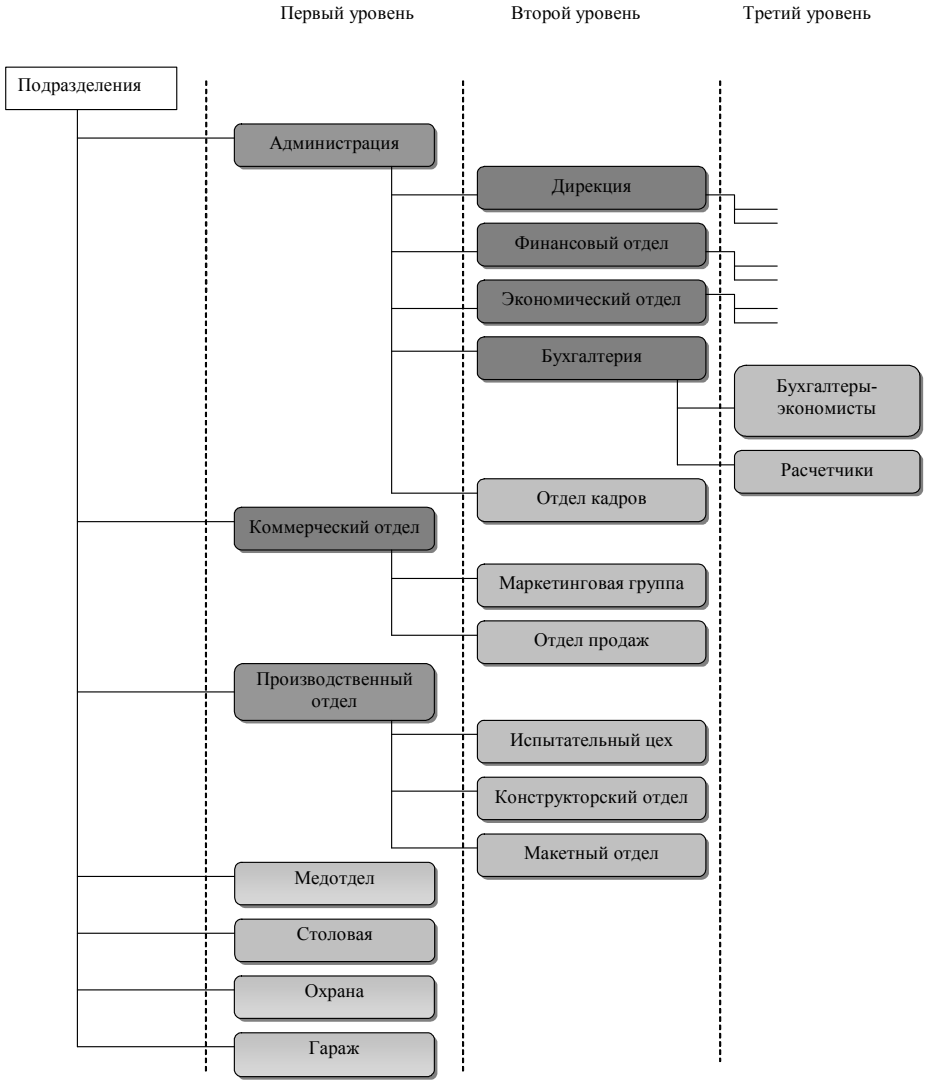


Рис. 1.55. Структурная схема организации

Для того чтобы в программе **1С:Зарплата и управление персоналом 8** описать структуру организации необходимо:

1. По ссылке ***Настройка → Подразделения*** открыть форму справочника **Подразделения** (рис. 1.56).

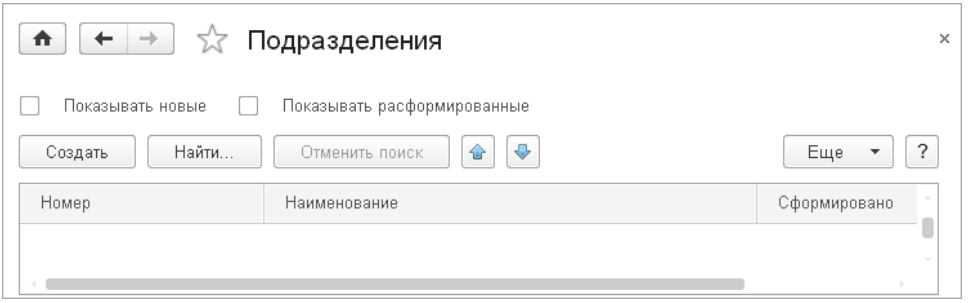


Рис. 1.56. Форма справочника **Подразделения**

2. Если в программе ведется учет нескольких организаций, то в реквизите ***Организация*** указать организацию, для которой описывается структура, – КомпьюСервис.

3. Командой ***Создать*** открыть форму для ввода нового элемента, в реквизите ***Наименование*** указать название структурной единицы Администрация, если в настройках программы включено ведение штатного расписания без сохранения истории его изменения, то проверить установку флажка ***Подразделение сформировано*** и дату создания подразделения, и нажать на кнопку <***Записать и закрыть***> (рис. 1.57).

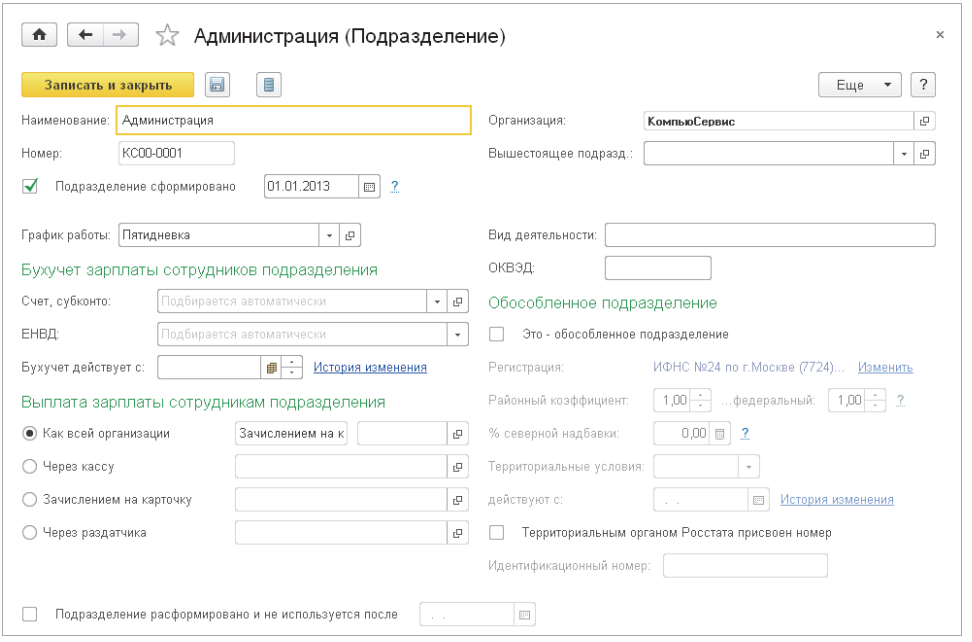


Рис. 1.57. Пример описания подразделения

4. Аналогичным образом описать остальные структурные подразделения первого уровня – Коммерческий отдел, Производственный отдел и т. д.

5. Для ввода подразделения второго уровня Дирекция необходимо при создании подразделения в реквизите ***Вышестоящее подразделение*** указать подразделение, в состав которого входит описываемое подчиненное подразделение, т. е. Администрация.

6. Аналогичным образом необходимо ввести сведения об остальных подразделениях организации, кроме подразделения Испытательный цех.

Для подразделения Испытательный цех необходимо (рис. 1.58):

- установить флажок ***Это – обособленное подразделение***;
- по ссылке ***Изменить***, расположенной рядом с реквизитом ***Регистрация***, указать код КПП, сведения о налоговом органе, в котором организация состоит на учете по месту нахождения обособленного подразделения, код ОКТМО;
- уточнить сведения о районном коэффициенте и территориальных условиях (при необходимости).

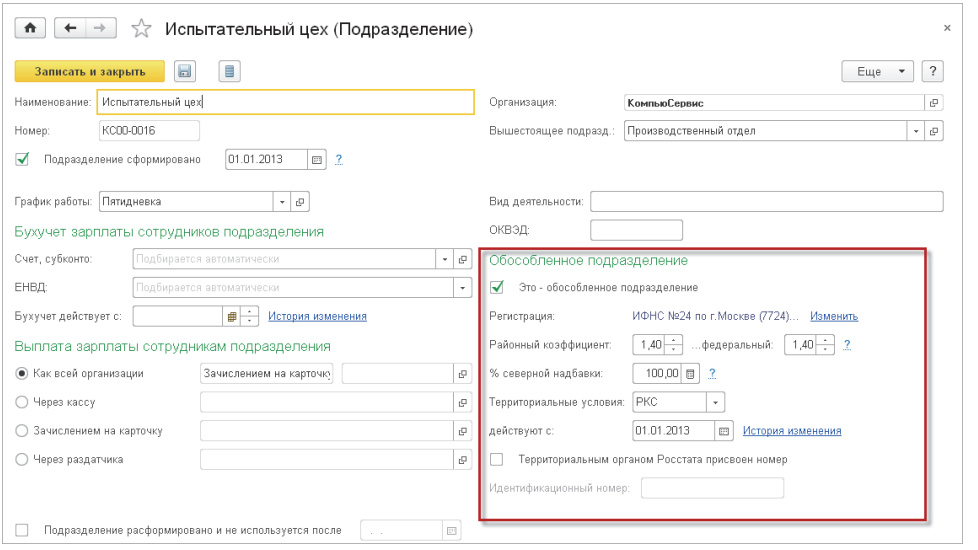
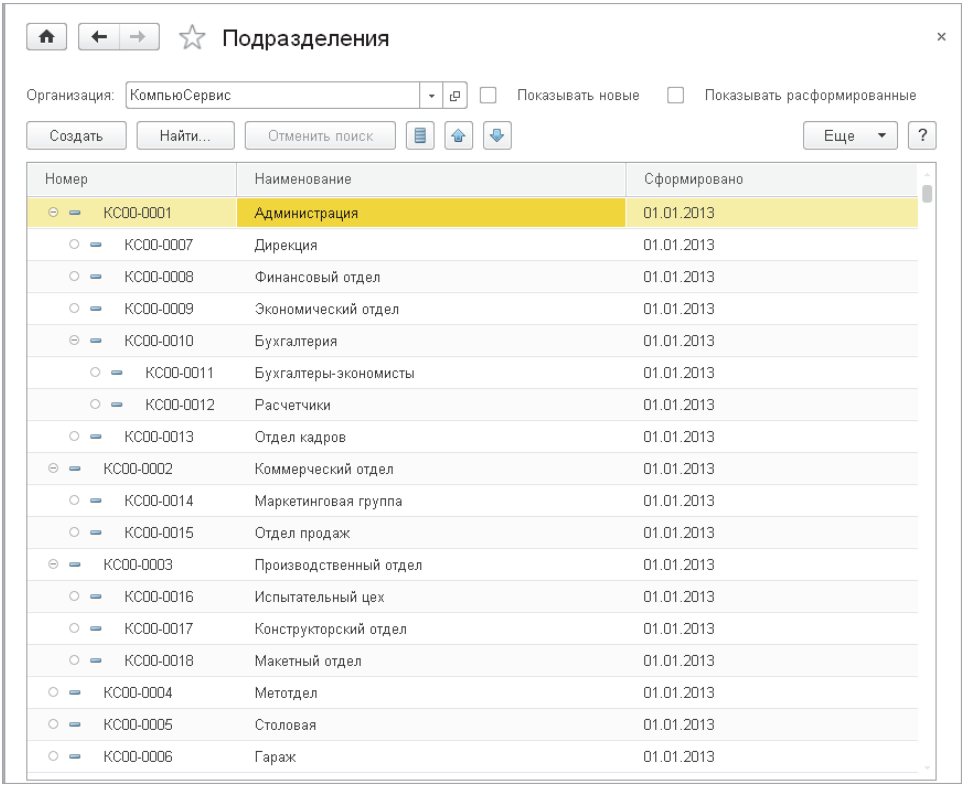


Рис. 1.58. Пример описания обособленного подразделения, не выделенного на отдельный баланс

На рис. 1.59 приведено описание в справочнике **Подразделения** структурной схемы организации ООО «КомпьюСервис».



Номер	Наименование	Сформировано
КС00-0001	Администрация	01.01.2013
КС00-0007	Дирекция	01.01.2013
КС00-0008	Финансовый отдел	01.01.2013
КС00-0009	Экономический отдел	01.01.2013
КС00-0010	Бухгалтерия	01.01.2013
КС00-0011	Бухгалтеры-экономисты	01.01.2013
КС00-0012	Расчетчики	01.01.2013
КС00-0013	Отдел кадров	01.01.2013
КС00-0002	Коммерческий отдел	01.01.2013
КС00-0014	Маркетинговая группа	01.01.2013
КС00-0015	Отдел продаж	01.01.2013
КС00-0003	Производственный отдел	01.01.2013
КС00-0016	Испытательный цех	01.01.2013
КС00-0017	Конструкторский отдел	01.01.2013
КС00-0018	Макетный отдел	01.01.2013
КС00-0004	Метотдел	01.01.2013
КС00-0005	Столовая	01.01.2013
КС00-0006	Гараж	01.01.2013

Рис. 1.59. Описание структуры организации в справочнике **Подразделения**

Если в состав организации входит обособленное подразделение, выделенное на отдельный баланс, то такое подразделение описывается не в справочнике **Подразделения**, а в виде отдельного элемента в справочнике **Организации**. При этом устанавливается флажок ***Это – филиал (обособленное подразделение)*** и в реквизите ***Головная организация филиала*** формы элемента указывается, в какой организации оно является обособленным подразделением. Обособленное подразделение не является самостоятельным юридическим лицом, поэтому реквизит ***ИНН*** при заполненном реквизите ***Головная организация*** блокируется для внесения изменений. В остальных реквизитах на закладках ***Основные сведения***, ***Коды, Фонды*** и т. д. указывается информация, необходимая для расчета заработной платы в этом подразделении и составления отчетности.

Допустим, что в состав ООО «КомпьюСервис» входит выделенное на отдельный баланс обособленное подразделение ОП «Таежное», расположенное в Архангельске.

При описании этого подразделения в справочнике **Организации** необходимо, в частности, указать (рис. 1.60):

- в форме ***Регистрация в налоговом органе***, вызываемой по ссылке ***Изменить данные регистрации*** – код постановки на налоговый учет (КПП), присвоенный организации по месту нахождения обособленного подразделения, сведения о налоговом органе по месту постановки на учет, код ОКТМО по месту нахождения обособленного подразделения;
- на закладке ***Основные сведения*** – размеры районных коэффициентов (местного и федерального) – 1.40 и территориальные условия ПФР – РКС (район Крайнего Севера);
- на закладке ***Фонды*** – регистрационные номера в ПФР и ФСС РФ, присвоенные обособленному подразделению.

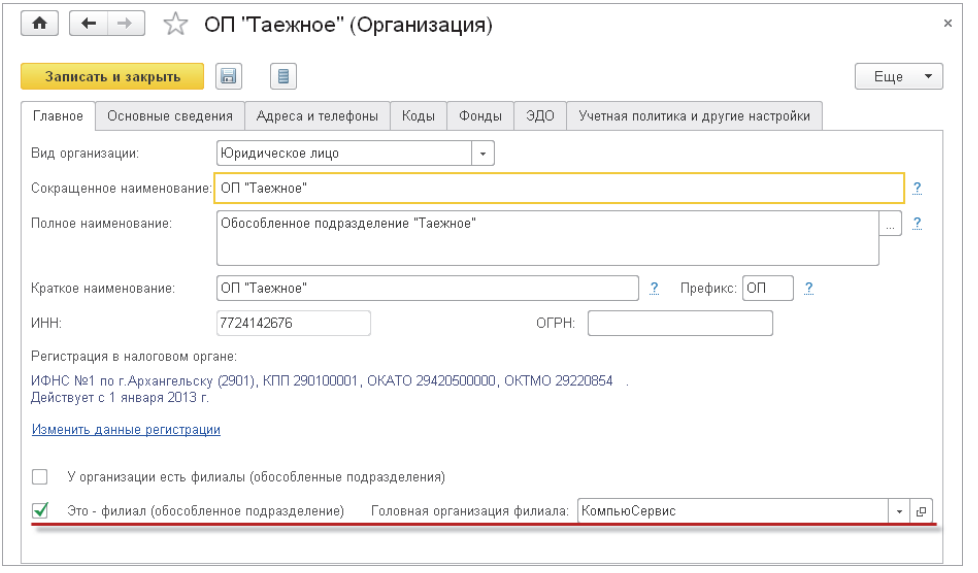


Рис. 1.60. Описание обособленного подразделения, выделенного на отдельный баланс

Должности

Перечень должностей (служащих, специалистов и руководителей) и профессий (рабочих) работников организации описывается в справочнике **Должности** (***Настройка → Должности***).

В комплекте поставки программы этот справочник не заполнен. Его можно заполнить вручную или подбором из *Общероссийского классификатора профессии рабочих профессий, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94*. При втором режиме в форме списка справочника **Должности** через меню ***Подбор по ОКПДТР*** на командной панели необходимо открыть соответствующий раздел классификатора (должности служащих либо профессии рабочих), найти соответствующую долж-

ность или профессию, дважды щелкнуть мышью. В результате в справочнике будет создан новый элемент.

Состав реквизитов карточки (формы элемента) справочника **Должности** зависит от подключенных в информационной базе настроек кадрового учета и расчета зарплаты. Минимально в форме присутствуют ***Наименование*** должности и ***Краткое наименование*** (для отображения в печатных формах, содержащих ограниченное пространство для вывода наименования должности) (рис. 1.61)

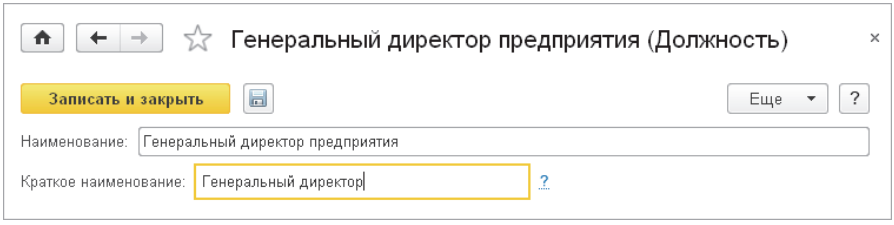


Рис. 1.61. Общие сведения о должности

Следующие реквизиты видны в карточке **Должности** (рис. 1.62), если в информационной базе подключены те или иные настройки.

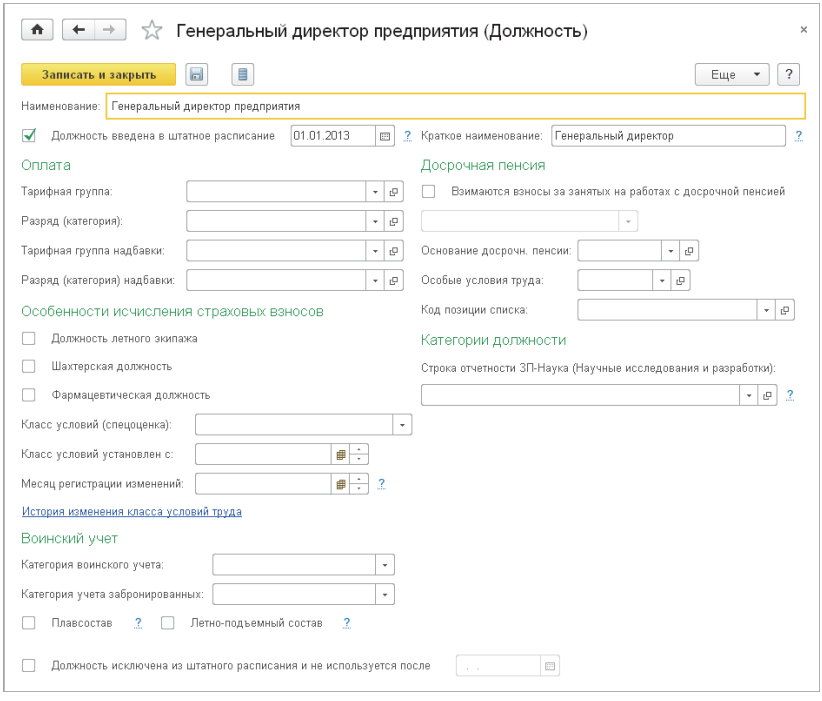


Рис. 1.62. Форма элемента справочника **Должности** при всех подключенных возможностях

Флажок ***Должность введена в штатное расписание*** и реквизит ***Дата ввода*** в штатное расписание отражаются на форме, если в программе подключено ведение штатного расписания. Если штатное расписание ведется без сохранения истории изменений, то эти реквизиты редактируются непосредственно в карточке должности. Если штатное расписание ведется с сохранением истории изменений, то в карточке должности эти реквизиты недоступны для изменения, они устанавливаются автоматически при утверждении или изменении штатного расписания. Выбор варианта ведения штатного расписания производится в форме настроек кадрового учета (***Настройка → Кадровый учет → Настройка штатного расписания***). Аналогичным образом (в зависимости от настроек ведения штатного расписания) работают и реквизиты ***Должность исключена из штатного расписания и не используется*** и ***Дата исключения*** должности из штатного расписания. Отметим, что в списке должностей по умолчанию отражаются только актуальные должности, для которых задана дата ввода в штатное расписание, но не задана дата исключения из штатного расписания. При необходимости в списке можно отобразить и должности, еще не введенные в штатное расписание (с незаполненной датой ввода) и должности, уже исключенные из штатного расписания (с заполненной датой исключения). Для этого нужно установить соответствующий флажок в форме списке должностей: ***Показывать новые должности***, ***Показывать исключенные должности*** – рис. 1.63. Отметим, что аналогичная возможность имеется и в справочнике **Подразделения**.

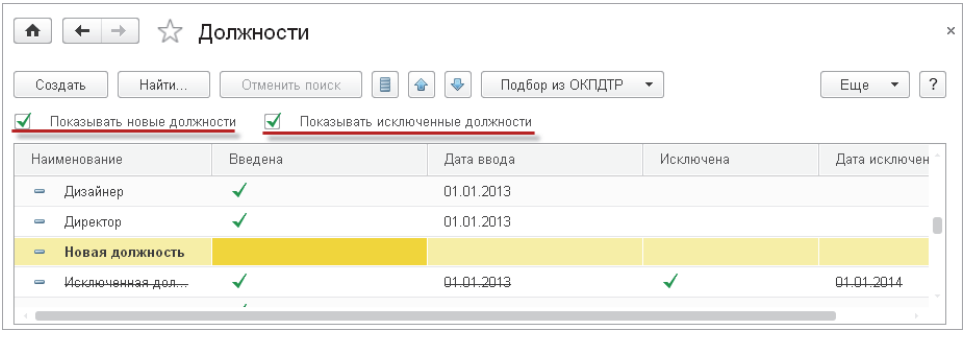


Рис. 1.63. Отображение новых и исключенных должностей

Действующим законодательством может быть предусмотрена пенсия за выслугу лет или пенсия на льготных условиях для работников, занимающих определенные должности или выполняющих работы по определенной профессии. Для таких должностей и профессий заполняются реквизиты ***Досрочная пенсия***.

Если право на досрочное получение трудовой пенсии зависит от стажа работы по данной профессии или в данной должности, то в реквизите ***Основание досрочн. пенсии*** указывается ссылка на соответствующий элемент справочника **Основания для досрочной пенсии**. Этот справочник поставляется уже заполненный предопределенными элементами (рис. 1.64).

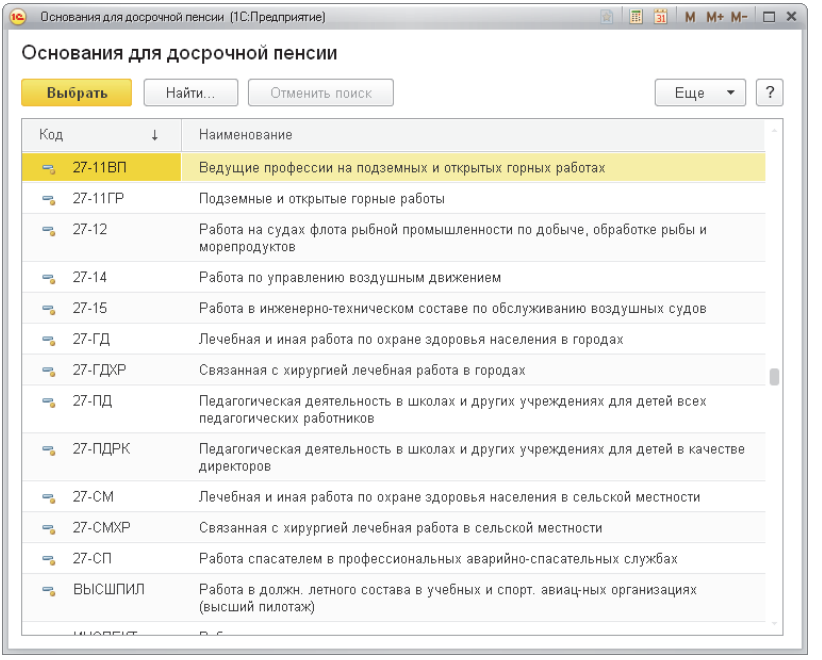


Рис. 1.64. Основания для досрочной пенсии

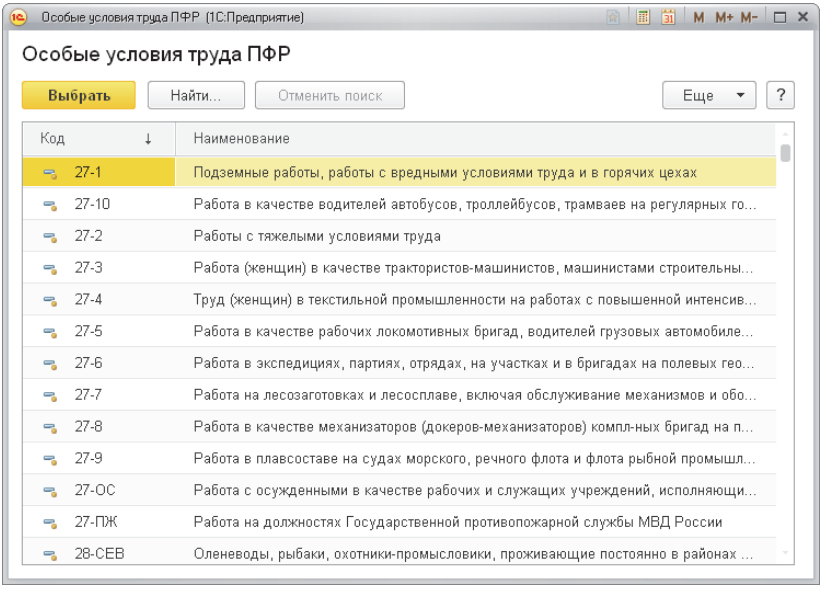


Рис. 1.65. Особые условия труда

Если работа по данной профессии или в данной должности дает право на досрочное получение трудовой пенсии в связи с особыми условиями труда, то в реквизите ***Особые условия труда*** указывается код условий труда (выбором из справочника **Особые условия труда ПФР** – рис. 1.65), а в реквизите ***Код позиции списка*** указывается ссылка на соответствующий элемент справочника **Список льготных профессий (ПФР)**. Перед использованием этот справочник следует заполнить. Для этого нужно воспользоваться кнопкой <***Подобрать из классификатора***> и выбрать соответствующее основание: вид производства, работ, профессию, должность и показатели льготного назначения пенсии в связи с выполнением подземных работ, работ с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда (Список № 1) или выполнение работ с вредными и тяжелыми условиями труда (Список № 2). Оба списка утверждены *постановлением Совета Министров СССР от 26.01.1991 № 10*.

Группа реквизитов ***Оплата*** отражаются в карточке должности, если в программе ***Используются тарифные группы*** (подключается по ссылке ***Настройка → Расчет зарплаты***). В этих реквизитах можно указать применяемые для оплаты труда сотрудников, занимающих эту должность, тарифные группы.

Реквизиты из групп ***Особенности исчисления страховых взносов*** видны в карточке должности, если в настройках учетной политики одной или нескольких организаций, учет по которым ведется в программе, подключены те или иные особенности расчета страховых взносов. Порядок заполнения этих реквизитов рассматривается в разделе «Учетная политика организации».

Реквизиты группы ***Категории должности*** отражаются в карточке должности, если в настройках расчета зарплаты (***Настройка → Расчет зарплаты***) подключена возможность ***Использовать учет по статьям финансирования***, и отмечено, что в программе ведется учет для ***Предприятия социальной сферы***. В этом случае для автоматического заполнения статистической отчетности по мониторингу численности и зарплаты сотрудников социальной сферы (формы «ЗП-..») для каждой должности нужно указать ***Строку отчетности***, в которую следует включить сведения о работниках, занимающих данную должность.

Реквизиты группы ***Воинский учет*** должны заполняться только для должностей организаций, в которых ведется специальный воинский учет, поэтому отражаются в карточке должности только в том случае, если в настройках кадрового учета (ссылка ***Настройка → Кадровый учет***) установлен флажок ***Ведется учет бронирования граждан на период мобилизации и на военное время***.

Штатное расписание

Для возможности работы со штатным расписанием в программе необходимо, чтобы в настройках программы (***Настройка → Кадровый учет → Настройка штатного расписания***) был установлен флажок ***Ведется штатное расписание*** (рис. 1.66).

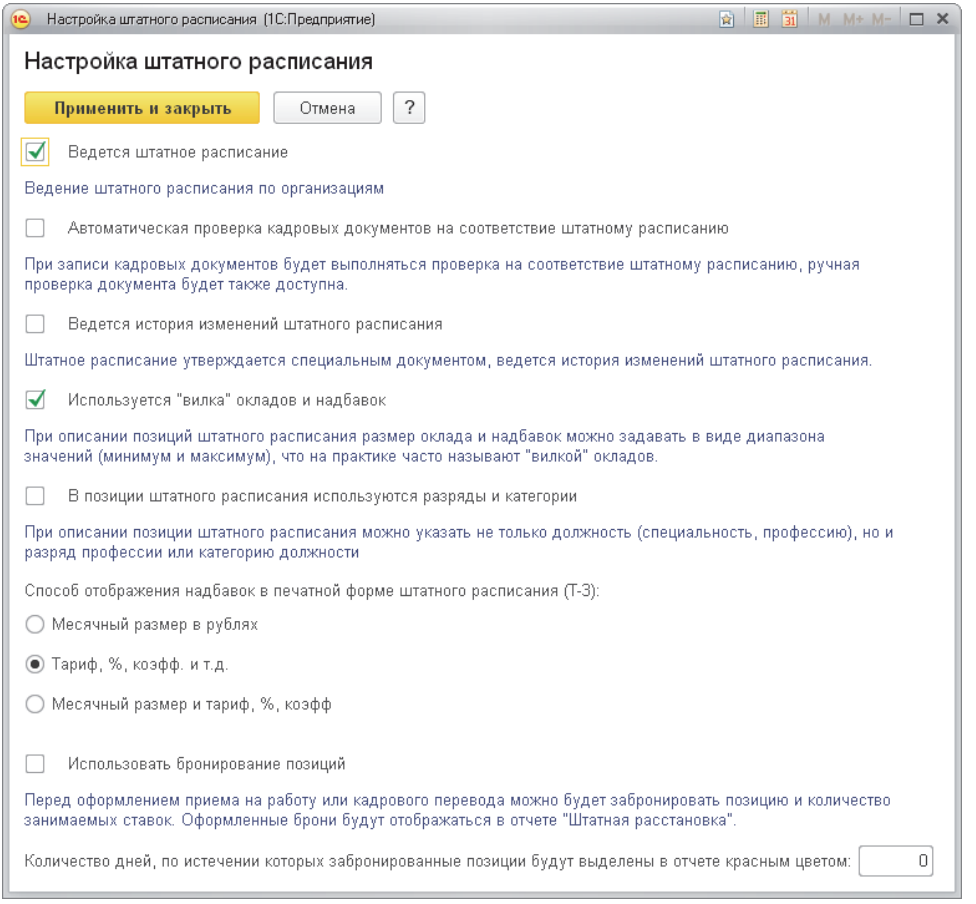


Рис. 1.66. Настойки штатного расписания

Позиции штатного расписания описываются в программе в справочнике **Штатное расписание** (***Кадры → Штатное расписание***). В этом справочнике для каждой структурной единицы организации, описанной в справочнике **Подразделения**, хранится информация о должностях работников подразделения (из справочника **Должности**), о виде и размере тарифной ставки, о количестве ставок, о графике работы, о надбавках, установленных для данной должности или профессии в соответствии с коллективным договором.

Порядок работы со штатным расписанием в программе зависит от настройки ***Ведется история изменений штатного расписания***.

Если история изменений штатного расписания не ведется, то сведения о позициях штатного расписания вводятся непосредственно в справочник **Штатное расписание**. Если же ведется история изменений штатного расписания, то все сведения о позициях штатного расписания вводятся в программу с помощью документов

Утверждение штатного расписания и **Изменение штатного расписания**. Рассмотрим оба варианта ведения штатного расписания.

Ведение штатного расписания без сохранения истории

Сведения о позициях штатного расписания вводятся и редактируются непосредственно в справочнике **Штатное расписание**.

Для ввода позиции штатного расписания командой ***Создать*** открывается форма для описания позиции штатного расписания (рис. 1.67) и указывается:

- подразделение – выбором из справочника **Подразделения**;
- должность или профессия – выбором из справочника **Должности**;
- ***Наименование*** позиции штатного расписания – формируется автоматически на основании введенных сведений о позиции (должности, подразделении, разряде), при необходимости может быть отредактировано вручную;
- устанавливается флажок ***Позиция утверждена*** и указывается дата ввода позиции в штатное расписание (в списке позиций штатного расписания предусмотрен отбор только актуальных позиций с возможностью просмотра еще не утвержденных, а также уже закрытых позиций штатного расписания);
- в реквизите ***График работы*** при необходимости указывается график, в соответствии с которым будет осуществляться работа по данной позиции штатного расписания. Указанное здесь значение будет подставляться по умолчанию при выборе позиции, которую занимает физическое лицо при приеме на работу, в соответствующем кадровом документе. Настройка графиков работы рассматривается ниже.
- количество штатных единиц в данном подразделении по указанной должности или профессии (для возможности указать дробное число ставок, например, 0.5 или 1.5, в настройках кадрового учета ***Настройка → Кадровый учет*** должен быть установлен флажок ***Используется работа по неполной ставке***).

На закладке ***Оплата труда*** указывается:

- тарифная группа (реквизит отображается, если в настройках расчета зарплаты ***Настройка → Расчет зарплаты*** установлен флажок ***Используются тарифные группы***) – выбирается из справочника **Тарифные группы**;
- разряд (категория) (реквизит виден, если в настройках штатного расписания ***Настройка → Кадровый учет → Настройка штатного расписания*** установлен флажок ***В позиции штатного расписания используются разряды и категории***) – выбирается из справочника **Квалификационные разряды (категории)**, по умолчанию в справочнике присутствуют 8 разрядов;
- в таблице задаются виды и размеры начислений, предусмотренных в организации для сотрудников, занимающих данную позицию штатного расписания. Если в настройках штатного расписания ***Настройка → Кадровый учет → Штатное расписание*** установлен флажок ***Используется «вилка» окладов и надбавок***, то для каждого вида начисления можно задать минимальные и максимальные размеры показателей, в противном случае – задается конкретный размер показателей для данного вида начисления.

На закладке ***Дополнительно*** можно указать:

- в реквизите ***Условия приема на работу, характер работы*** можно задать произвольное текстовое описание условий приема на работу и характера работы для этой позиции штатного расписания;
- в реквизите ***Краткое описание –*** при необходимости задается произвольное текстовое описание для позиции штатного расписания;
- в специальной таблице можно указать список видов ежегодных отпусков, положенных по данной штатной позиции, и годовое количество дней отпуска каждого вида.

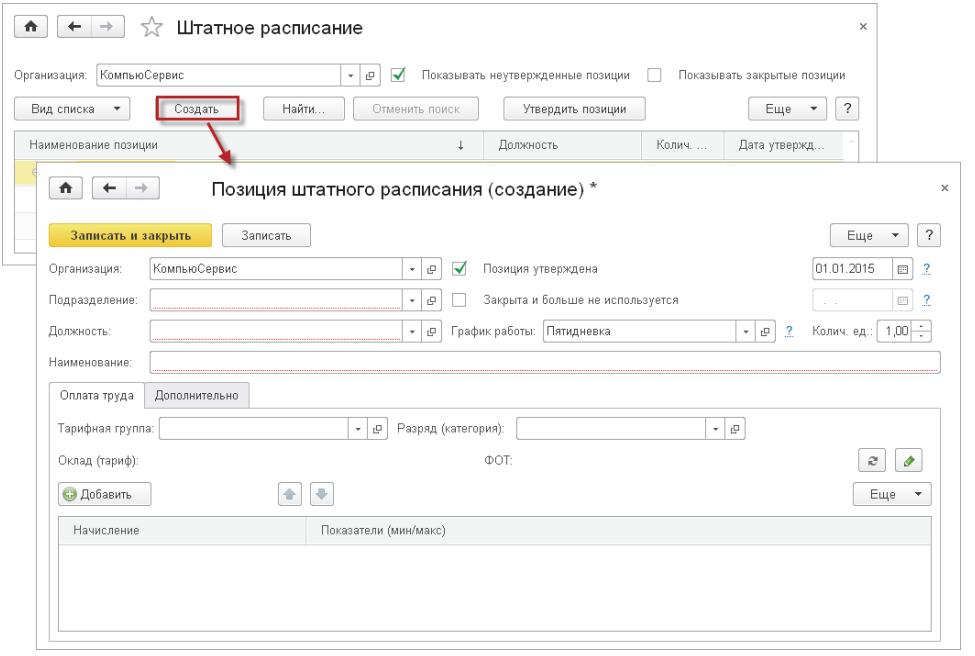


Рис. 1.67. Форма для описания позиции штатного расписания

На рис. 1.68 приведен пример описания строки штатного расписания для следующей ситуации:

Штатным расписанием предусмотрено, что с 1 января 2015 г. в подразделении Бухгалтеры-экономисты вводится 3 ставки для должности Бухгалтер и месячной тарифной ставкой от 30 000 до 45 000 руб. и надбавкой за сложность в размере 20 % месячной тарифной ставки.

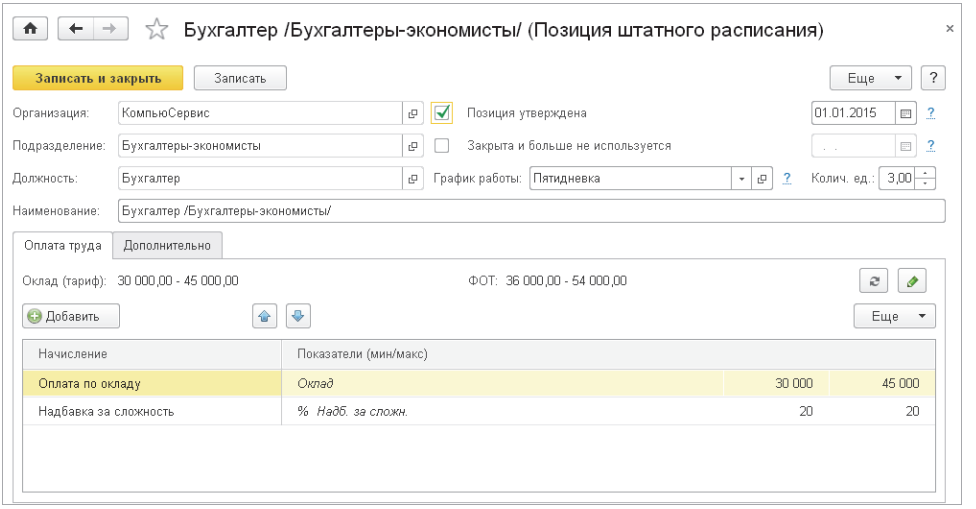


Рис. 1.68. Пример описания штатной единицы

Ведение штатного расписания с сохранением истории

Все действия над позициями штатного расписания (создание позиции, изменение количества ставок, изменения состава и размеров начислений, изменения других параметров, исключение позиции из штатного расписания) регистрируются в программе с помощью документов **Утверждение штатного расписания** и **Изменение штатного расписания**. Оба документа регистрируются в журнале **Изменения штатного расписания** (***Кадры → Штатное расписание → Изменения штатного расписания***).

Документ **Утверждение штатного расписания** предназначен как для первоначального описания штатного расписания в программе, так и для отражения его изменения. Он позволяет описать изменения, которые затрагивают сразу несколько подразделений, приводят к появлению существенно измененного, нового варианта штатного расписания.

Документ **Изменение штатного расписания** предназначен для внесения локальных изменений в штатное расписание, не связанных с существенным изменением штатной структуры организации. Его удобно использовать для организаций со сложной структурой (большим количеством подразделений и позиций) при необходимости внепланово внести небольшие изменения.

Первоначальное создание позиций штатного расписания производится с помощью документа **Утверждение штатного расписания** (рис. 1.69).

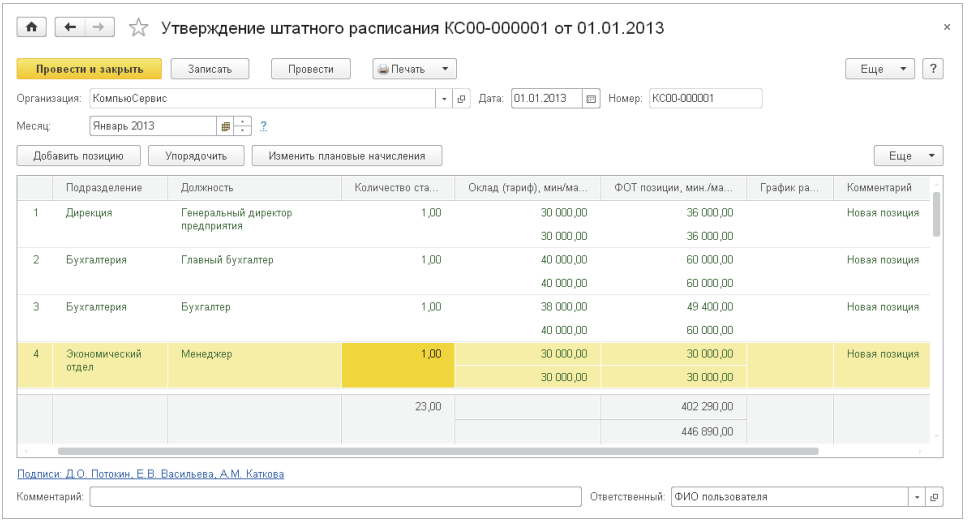


Рис. 1.69. Первоначальное наполнение штатного расписания документом **Утверждение штатного расписания**

В реквизите ***Месяц*** указывается месяц, начиная с которого будут действовать введенные документом позиции штатного расписания.

Для описания новой позиции штатного расписания в верхнюю таблицу документа добавляется новая строка, в которой обязательно указываются ключевые признаки позиции: ***Подразделение*** и ***Должность***, и задается ***Количество ставок***. Дополнительно, если в программе используются соответствующие возможности, можно указать тарифную группу, разряд (категорию). Также для каждой позиции можно указать график работы, который будет назначаться сотрудникам по умолчанию.

Размер оклада (тарифа) и ФОТ (фонд оплаты труда) позиции штатного расписания в строке не редактируется, он подсчитывается автоматически на основании сведений о начислениях, введенных для позиции штатного расписания в нижней таблице документа. Также для каждой позиции штатного расписания в документе можно задать право на отпуск и произвольное текстовое описание условий труда.

При проведении документа **Утверждение штатного расписания** в справочнике **Штатное расписание** автоматически создаются утвержденные позиции в полном соответствии с их описанием в документе. Дата их утверждения соответствует месяцу, указанному в документе. Для подразделений и должностей устанавливаются признаки их введения в штатное расписание и соответствующие даты.

В дальнейшем с помощью документа **Утверждение штатного расписания** можно регистрировать изменения в штатном расписании. При создании нового документа **Утверждение штатного расписания** производится его автоматическое заполнение всеми действующими позициями штатного расписания. Для каждой позиции можно отредактировать ее параметры (количество ставок, состав начислений

и др.) или закрыть позицию (с помощью одноименной кнопки). Также в документе можно описать новую позицию штатного расписания.

Если необходимо внести изменения в какую-то конкретную позицию штатного расписания или позиции какого-то конкретного подразделения, то удобно использовать документ **Изменение штатного расписания** (рис. 1.70).

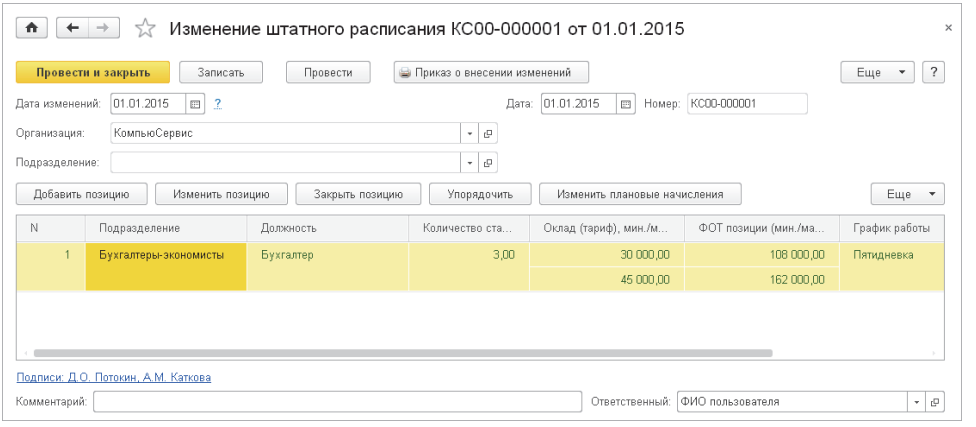


Рис. 1.70. Пример регистрации изменений штатного расписания документом **Изменение штатного расписания**

В отличие от документа **Утверждение штатного расписания**, в документе **Изменение штатного расписания** имеется возможность указать подразделение, в позиции которого требуется внести изменения. При указании подразделения документ заполняется действующими на месяц изменения в этом подразделении позициями. В остальном работа с документом не отличается от работы с документом утверждения штатного расписания.

Если штатное расписание ведется с сохранением истории, то все изменения штатного расписания «привязываются» к определенной дате, поэтому программа позволяет получить актуальную информацию о штатном расписании как на текущую (рабочую) дату, так и на любую дату прошлого периода.

Для контроля соответствия количества и/или размера ставки сотрудника количеству и/или размеру ставки для должности согласно штатному расписанию, в настройках штатного расписания (***Настройка → Кадровый учет → Настройка штатного расписания***) необходимо установить флажок ***Автоматическая проверка кадровых документов на соответствие штатному расписанию*** (рис. 1.66).

Настройка графиков работы

Норма рабочего времени

Для того чтобы правильно начислить заработную плату, необходимо правильно вести учет отработанного времени.

Законодательство о труде предусматривает три основных вида учета рабочего времени: поденный, недельный и суммированный.

Поденный учет применяется в случае одинаковой продолжительности ежедневной работы.

Недельный учет применяется, когда закон нормирует непосредственно рабочую неделю (48, 36, 24, 12 часов), а продолжительность ежедневной работы определяется графиком в пределах установленной недельной нормы.

Суммированный учет рабочего времени применяется при сменной работе за неделю, месяц, квартал, год в случае, если смены при этом были разной продолжительности. Такой вид учета рабочего времени применяется на непрерывно действующих организациях, при вахтовом методе организации работы, на железнодорожном, водном транспорте и т. д.

Возникающие недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках учетного периода и не могут компенсироваться соответствующим уменьшением других смен, дополнительными днями отдыха. Переработка сверх смены признается сверхурочной работой.

В случае если фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни не совпадает с продолжительностью смены по графику, переработка в одни дни (в пределах максимальной продолжительности смены) погашается сокращением времени работы в другие дни или предоставлением других дней отдыха в рамках учетного периода. При этом такая переработка не считается сверхурочными работами.

При начислении заработной платы, как за отработанное, так и за неотработанное время (отпуска, льготные часы, простои и т. д.) необходимо учитывать установленные законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени.

Норма рабочего времени за определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями исходя продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов – количество часов, получаемое делением установленной продолжительности рабочей недели на 5 дней.

Пример 1.1

В январе 2015 г. при 5-дневной рабочей неделе с двумя выходными днями – 15 рабочих дней и 16 выходных дней.
Норма рабочего времени в этом месяце составляет:
– при 40-часовой рабочей неделе – 120 часов (8 ч × 15 дней);
– при 36-часовой рабочей неделе – 108,0 часов (36 ч : 5 дней × 15 дней);
– при 24-часовой рабочей неделе – 72,0 часа (24 ч : 5 дней × 15 дней).

Накануне праздничных нерабочих дней рабочее время сокращается на 1 час.

В 2015 г. при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – 247 рабочих дней, в том числе 5 сокращенных на один час рабочих дней (30 апреля, 8 мая, 11 июня, 3 ноября и 31 декабря), и 118 выходных дней с учетом 2 дополнительных дней отдыха (9 января и 4 мая)[1].

Норма рабочего времени в 2015 г. составляет:

- при 40-часовой рабочей неделе – 1 971 час (8 час. х 247 дней – 5 часов);
- при 36-часовой рабочей неделе – 1 773,4 часа (7,2 час. х 247 дней – 5 часов);
- при 24-часовой рабочей неделе – 1 180,6 часа (4,8 час. х 247 дней – 5 часов).

Полностью производственный календарь на 2015 г. приведен в **Приложении 2** настоящего издания.

График нормальной продолжительности рабочего времени

Используемые в организации графики работы описываются в программе в справочнике **Графики работы сотрудников** (***Настройка → Графики работы сотрудников***).

Описание графика включает наименование, способ заполнения графика, продолжительность работы по дням недели и календарь рабочего времени.

В комплект поставки включен график с наименованием Пятидневка (рис. 1.71).

График Пятидневка описывает рабочее время для пятидневной 40-часовой рабочей недели с двумя выходными днями: в субботу и воскресенье (рис. 1.72). Продолжительность каждого рабочего дня составляет 8 часов без перерыва на обед. При заполнении графика учитываются праздничные дни.

[1] Постановлением Правительства РФ от 27.08.2014 № 860 «О переносе выходных дней в 2015 году» предусмотрен перенос выходных дней с субботы 3 января на пятницу 9 января, с воскресенья 4 января на понедельник 4 мая.

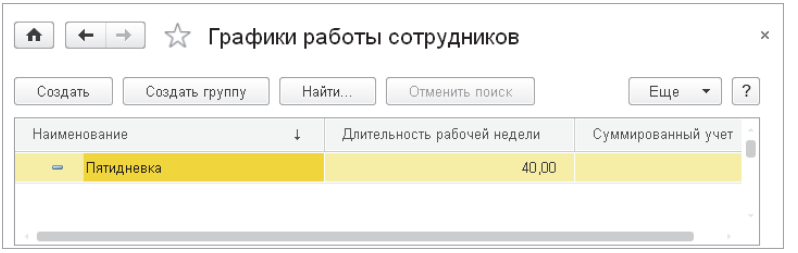


Рис. 1.71. Графики комплекта поставки

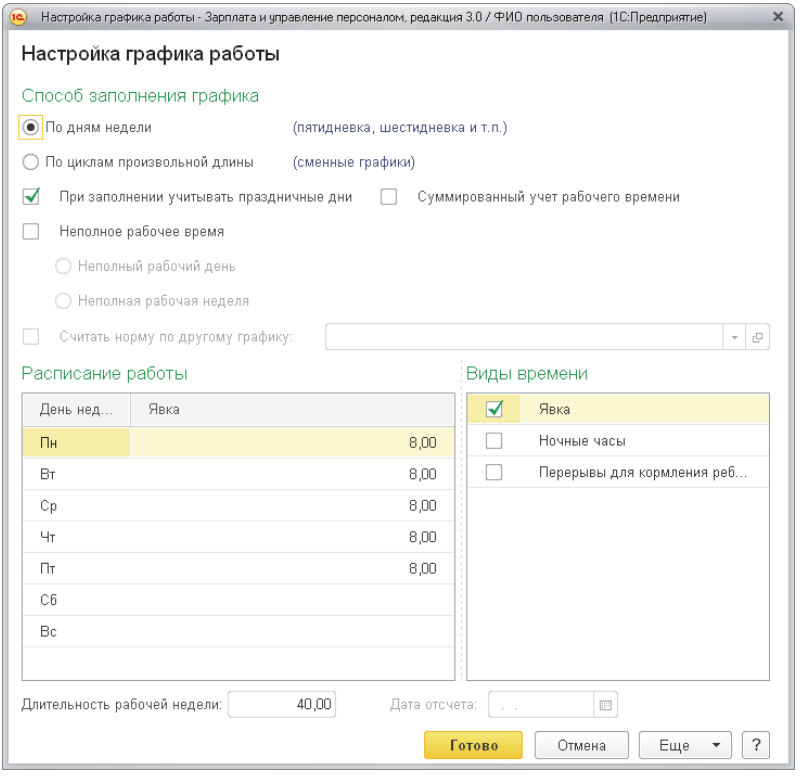


Рис. 1.72. Параметры графика Пятидневка

Если график работы, установленный в организации, соответствует графика Пятидневка, то дополнительных настроек (изменения параметров графика) не требуется. Достаточно раз в год производить его заполнение на очередной календарный год. Однако предварительно необходимо проверять заполнение регламентированного производственного календаря, связанного с графиком работы. Список всех производственных календарей можно вызвать по ссылке ***Настройка → Производственные календари***. По умолчанию для всех графиков работы используется

включенный в поставку программы производственный календарь с наименованием Российская Федерация.

Заполнение производственного календаря на очередной календарный год производится при установке обновлений программы. При необходимости производственный календарь можно заполнить самостоятельно, не дожидаясь выхода обновления. Для этого:

1) выбирается год, за который необходимо составить производственный календарь;

2) по кнопке <***Заполнить по умолчанию***> производится расстановка праздников и выходных дней согласно календарю и корректировка календаря в связи с переносом выходных, на которые попадают праздничные дни, а также в связи с переносом дней отдыха в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации.

При первоначальном заполнении рабочие дни не выделяются цветом, субботы помечаются коричневым цветом, воскресенье – красным, праздничные дни – фиолетовым. Если праздничный день приходится на субботу или воскресенье, то по общему правилу день отдыха переносится на первый за этими днями рабочий день. При переносе находятся такие дни, выполняется команда ***Перенести день*** и в календаре выбирается день, на который переносится выходной нерабочий день. В результате этот день будет помечен коричневым (при переносе субботы) либо красным (при переносе воскресенья) цветом.

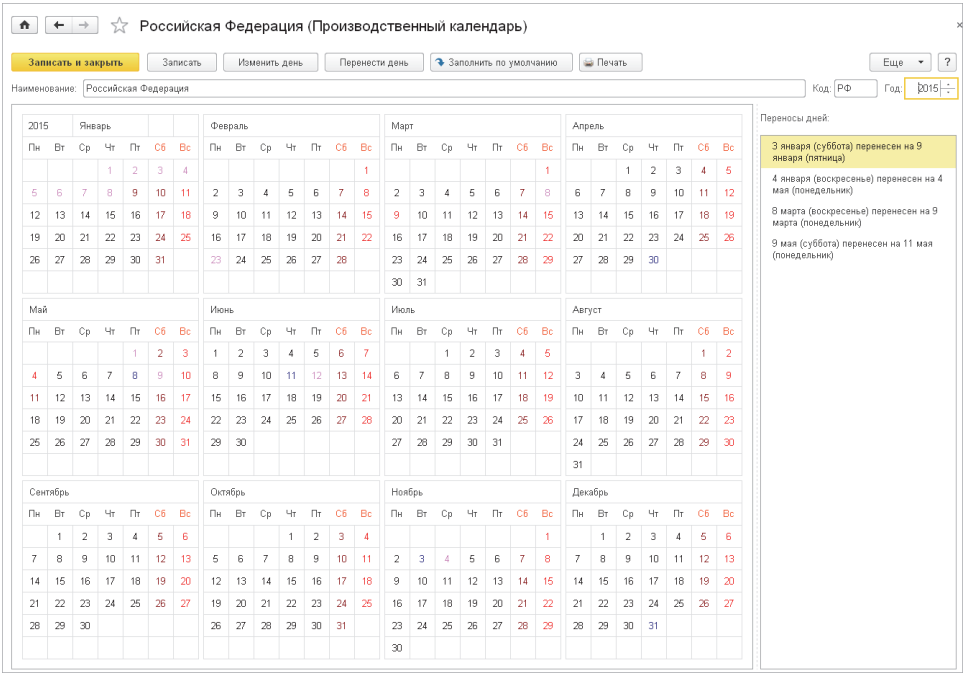


Рис. 1.73. Производственный календарь на 2015 год

Аналогичным образом производится корректировка календаря при переносе дней отдыха с постановлениями Правительства РФ.

Рабочие дни, которые предшествуют праздничным дням, в том числе перенесенные на другие даты в соответствии с постановлениями Правительства РФ, автоматически помечаются как предпраздничные, продолжительность работы в которые уменьшается на 1 час. В производственном календаре такие дни помечаются синим цветом. В 2015 году на один час сокращается работа 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 3 ноября и 31 декабря.

Для проверки правильности настройки рекомендуется сформировать печатную форму (по кнопке ***<Печать>***) и сверить рабочее время по месяцам и за год в целом с данными, приведенными в **Приложении 2** настоящего пособия.

На рис. 1.73 представлен настроенный производственный календарь на 2015 г.

Для того чтобы составить график рабочего времени на очередной год, необходимо после заполнения производственного календаря в форме графика указать рабочий год и нажать кнопку <***Заполнить график***> (рис. 1.74).

В заполненном графике для дней, которые являются рабочими, проставляется продолжительность рабочего дня. Выходные и праздничные дни помечаются розовым цветом. Для каждого месяца показывается количество рабочих дней и часов.

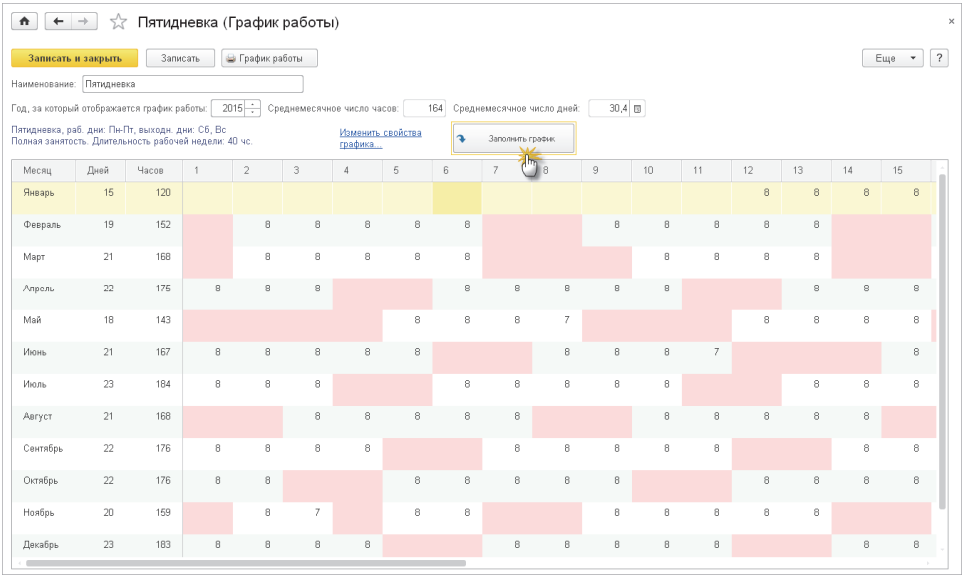


Рис. 1.74. График Пятидневка на 2015 год

Заполненный график необходимо сохранить в информационной базе кнопкой <***Записать и закрыть***>.

График работы для сокращенной продолжительности рабочего времени

Для отдельных категорий работников в соответствии со *ст. 92 ТК РФ* устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

В частности, 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, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю.

Для описания графика работы таких работников необходимо:

1) создать элемент справочника **Графики работы сотрудников**, указать наименование графика, по ссылке ***Изменить свойства графика*** вызвать настройки графика работы;

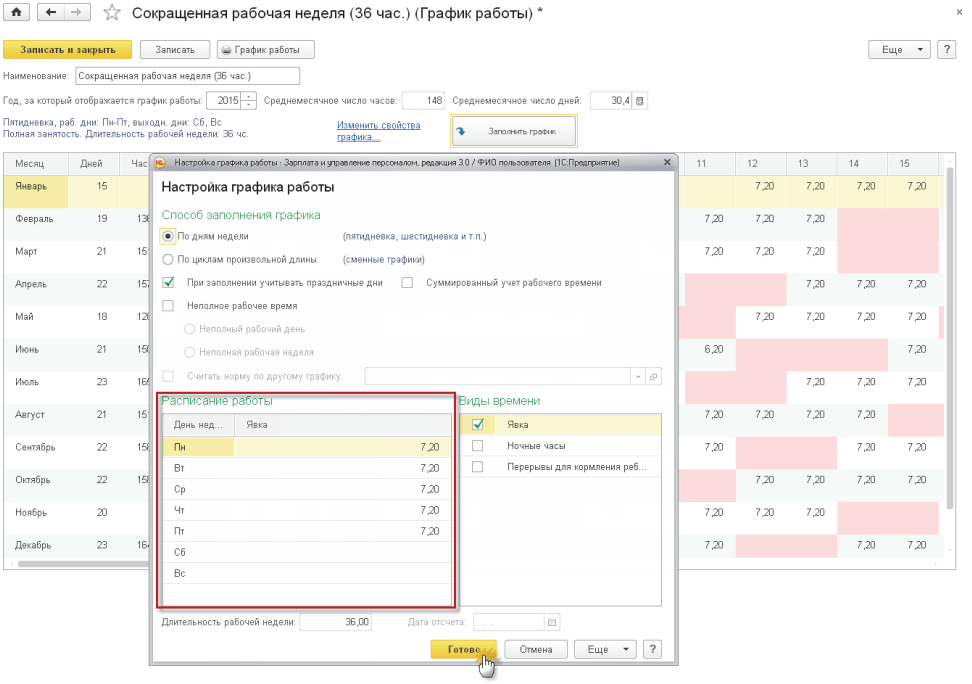


Рис. 1.75. Настройка графика сокращенного рабочего времени

2) в форме настроек графика указать способ заполнения графика и заполнить расписание работы – указать такую продолжительность работы по дням недели, чтобы итоговая длительность рабочей недели составляла 36 часов в неделю (рис. 1.75), и нажать на кнопку <***Готово***>.

График работы для неполного рабочего времени

По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

График работы для неполного рабочего времени описывается в справочнике **Графики работы сотрудников** то тем же правилам, что и график полного рабочего времени, но с учетом следующих особенностей.

При настройке параметров графика:

- устанавливается флажок ***Неполное рабочее время***;
- указывается вид неполного рабочего времени: *Неполный рабочий день* или Неполная рабочая неделя;

- устанавливается флажок ***Считать норму времени по другому графику*** и указывается график полного рабочего времени.

На рис. 1.76 приведен пример описания графика работы для случая, когда неполное рабочее время составляет 20 часов в неделю (5 дней по 4 часа), а полное – 40 часов в неделю.

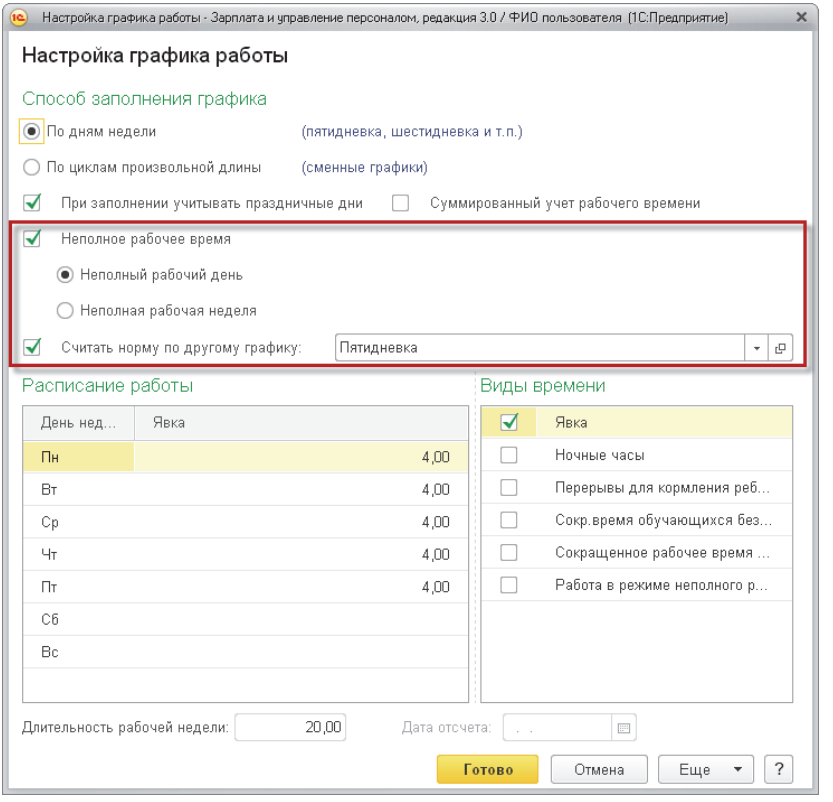


Рис. 1.76. Настройки графика работы для неполного рабочего времени

При назначении работнику графика неполного рабочего времени следует учитывать следующее. При приеме на работу на условиях неполного рабочего времени или при переводе на работу на таких условиях труда работнику указывается тарифная ставка, установленная для условий полного рабочего времени. Пересчет ставки (исходя из отработанного по графику неполного рабочего времени) в программе производится автоматически.

Графики сменной работы

Для учета рабочего времени при многосменной работе создаются несколько графиков. Например, при трехсменной работе – три, при работе в четыре смены – четыре разных графика работы.

Пример 1.2

Рабочие обособленного подразделения «Испытательный цех» ООО «КомпьюСервис» трудятся в три смены:
- первая смена с 8.00 до 16.30 с перерывом на обед с 12.00 до 12.30 (8 дневных часов);
- вторая с 16.00 до 00.00 с перерывом на обед с 20.00 до 20.30 (5.5 дневных часов и 2 ночных часа);
- третья с 00.00 до 8.00 с перерывом на обед с 4.00 до 4.30 (2 дневных часа и 5.5 ночных часов).

Поскольку в течение дня одни работники приступают к работе в первую смену, другие во вторую, а кто-то в третью, то в справочнике **Графики работы сотрудников** для каждой из групп работников необходимо описать свой график, т.е. создать три элемента справочника. В первом графике необходимо описать, по какому расписанию работают те работники, которые сначала работают в первую смену, затем во вторую, а затем в третью. Во втором графике описать расписание для тех работников, которые сначала выходят во вторую смену, затем в третью. В третьем графике следует описать график работы для тех, кто сначала выходит в третью смену, затем во вторую, а затем в первую.

Настройки заполнения графика производятся в следующем порядке:

- переключатель ***Способ заполнения графика*** устанавливается в положение По циклам произвольной длины;
- снимается признак учета праздничных дней, если сменная работа должна выполняться и в праздничные дни;
- при необходимости устанавливается флажок ***Суммированный учет рабочего времени***;
- если график предполагает работу в ночное и/или вечернее время, которая будет оплачиваться в повышенном размере, то в списке ***Виды времени*** флажками отмечаются соответствующие виды времени (Ночные часы, Вечерние часы), которые необходимо учитывать в графике;
- в таблице ***Расписание работы*** описывается режим работы по дням в течение цикла: для каждого дня указывается количество рабочих часов отдельно по каждому выбранному виду времени. При этом нерабочие дни (дни отдыха) также включаются в таблицу, но для них указывается нулевое количество рабочих часов;
- в реквизите ***Длительность рабочей недели*** указывается длительность рабочей недели графика в часах (для сменных графиков длительность рабочей недели автоматически не подсчитывается, поэтому этот реквизит при необходимости редактируется вручную);

- в реквизите ***Дата отсчета*** задается дата, с которой начинается цикл графика, т. е. дата первого дня графика.

Пример 1.3

Сменные календари для рабочих обособленного подразделения «Испытательный цех» ООО «КомпьюСервис» имеют периодичность 21 день.
Цикл первого графика:

1-я неделя: с понедельника по пятницу – 1-ая смена, суббота, воскресенье – выходной;
2-я неделя: с понедельника по пятницу – 2-ая смена, суббота, воскресенье – выходной;
3-я неделя: с понедельника по пятницу – 3-я смена, суббота, воскресенье – выходной;

Затем цикл повторяется.
Дата отсчета: 29 декабря 2014 г.
В соответствии с коллективным договором за работу в ночное время производится доплата. Из этого следует, что необходимо вести учет ночных часов.
По общегосударственным праздничным дням обособленное подразделение не работает.

На рис. 1.77 представлены параметры настройки для заполнения графика, а на рис. 1.78 – заполненный график на 2015 год.

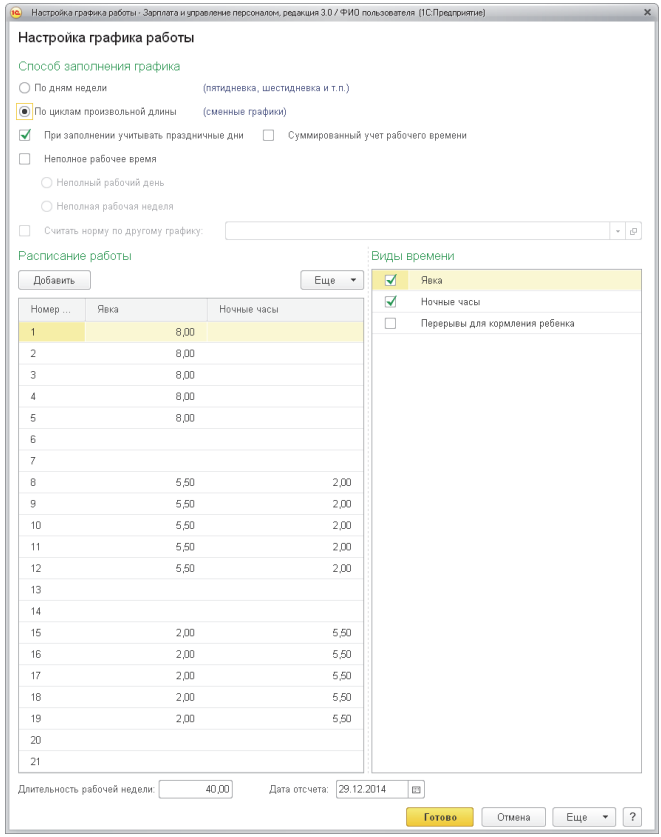


Рис. 1.77. Настройки для графика сменной работы

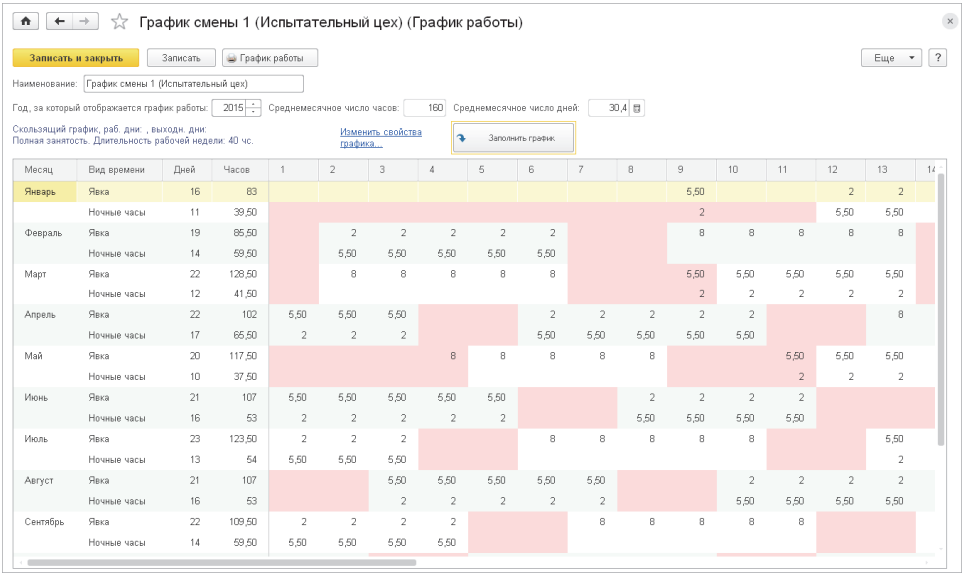


Рис. 1.78. График сменной работы

Поскольку при работе во вторую и третью смену часть рабочего времени приходится на ночные часы, то при заполнении расписании графика отдельно указывается, сколько часов в рабочий день приходится на ночное время. В итоговой строке для указанного месяца календаря показывается количество рабочих дней и общее количество ночных часов по графику сменной работы.

Обратите внимание, что при такой настройке праздничные нерабочие дни в календаре помечаются как нерабочие.

Если организация работает в непрерывном режиме, т. е. не останавливается на выходные и праздничные дни, то при описании графика сменной работы необходимо установить флажок ***Суммированный учет рабочего времени***. При этом предполагается, что организация самостоятельно отслеживает, чтобы суммарное количество рабочих часов в месяц, квартал или год не превышало установленной нормы.

График суммированного учета рабочего времени

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 *(ст. 104 ТК РФ)*. Это возможно при условии, что продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и т.д.) не превышает нормального числа рабочих часов. При этом учетный период не может превышать одного года.

В аналогичном порядке учитывается рабочее время при работе в режиме гибкого графика рабочего времени (*ст. 102 ТК РФ*).

При настройке графика суммированного учета рабочего времени в программе имеются следующие особенности. В настройках графика:

- устанавливается флажок ***Суммированный учет рабочего времени***;
- если описывается график со способом заполнения По циклам произвольной длины, то в реквизите ***Длительность рабочей недели*** вручную указывается еженедельная продолжительность рабочего времени, исходя из которой определяется нормальное число рабочих часов за учетный период;
- если описывается график со способом заполнение По дням недели, то расписание работы заполняется таким образом, чтобы ***Длительность рабочей недели*** соответствовала еженедельной продолжительности рабочего времени, исходя из которой определяется нормальное число рабочих часов за учетный период.

При суммированном учете норма рабочего времени определяется за определенные периоды (месяц, квартал, и т.д. но не более календарного года), называемые учетным периодом. Соблюдение нормы рабочего времени за установленный учетный период для графиков суммированного учета в программе автоматически не контролируется, контроль над данными показателями возлагается на пользователя.

Глава 2. Оформление трудовых отношений

Системы оплаты труда

Труд – важнейшая часть современной экономики. Он является причиной возникновения добавленной стоимости, поскольку товары и материалы при приложении к ним труда становятся дороже.

Для того чтобы правильно определить стоимость продукции, возникает необходимость оценить и оплатить труд в различных его проявлениях.

Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

Предприятия, организации и учреждения (далее – организации), кроме организаций, занятых в бюджетной сфере, самостоятельно разрабатывают и утверждают системы и формы оплаты труда. Ориентиром для определения размеров заработной платы в зависимости от профессии, квалификации, сложности условий труда и пр. администрацией организаций могут использоваться государственные тарифные ставки и оклады.

Для оплаты труда работников в организации могут использоваться:

- тарифная система;
- бестарифная система;
- система плавающих окладов;
- система оплаты труда на комиссионной основе и др.

Тарифная система

Основные понятия

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность норм, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от их квалификации; сложности выполняемой работы; условий, характера и интенсивности труда; условий выполнения работы; вида производства.

Показателем сложности выполняемой работы является разряд, по которому тарифицируется тот или иной вид работ. В то же время разряд служит показателем квалификации и самого работника, при этом оплата производится по разряду выполненной работы.

Зависимость размера заработной платы от условий выполнения работы выражается в том, что он изменяется с учетом группы условий труда. Принято различать следующие условия труда:

а) нормальные;

б) тяжелые и вредные;

в) особо тяжелые и особо вредные.

Как правило, за работы с вредными условиями труда устанавливаются доплаты к окладу (тарифной ставке) до 12 %, а за работы с особо вредными условиями труда – до 24 % оклада (тарифной ставки). На основании отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров доплаты за работу с вредными и особо вредными условиями труда могут быть и более высокими.

Размер заработной платы зависит от природно-климатических условий. Компенсация работникам дополнительных расходов, повышенных затрат, вызванных проживанием в определенных местностях, реализуется через районный коэффициент, на который увеличивается заработная плата работников предприятий, расположенных в этих местностях.

Интенсивность труда и его характер являются самостоятельным основанием для дифференциации оплаты через тарифную систему.

С оплатой труда тесно связано нормирование труда.

Нормы труда – это комплекс норм выработки, времени, обслуживания, численности, которые устанавливаются организацией для своих работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы выработки – это количество продукции надлежащего качества, которое работник (группа работников) определенной квалификации должен произвести в единицу времени в данных организационно-технических условиях. Эти нормы разрабатываются для работ по выпуску продукции, учет которых ведется в количественных показателях, а работы выполняются в течение всей смены при неизменном количестве исполнителей.

Нормы времени – это количество рабочего времени (в часах, минутах), которое должен затратить работник (группа работников) определенной квалификации на производство единицы продукции (операций, комплекса операций) в определенных организационно-технических условиях. Нормы времени являются величиной, обратной норме выработки.

Нормы обслуживания – это количество объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т. д.), которое работник (группа работников) должен обслужить в единицу времени (за час, рабочий день, рабочую смену, рабочий месяц) в данных организационно-технических условиях. Эти нормы предназначены для нормирования труда работников, занятых обслуживанием оборудования, производственных площадей, а также на аппаратных и автоматизированных процессах.

Нормы численности – это количество работников соответствующего профессионального и квалификационного состава, необходимое для выполнения определенного объема работ или производственной (управленческой) функции. По этим

нормам определяются затраты труда по профессиям, специальностям, группам и видам работ.

Обязанность выполнения работником установленных норм труда закреплена в *ст. 21 ТК РФ*. В случае невыполнения работником без уважительных причин установленных норм труда к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания или иного воздействия. И наоборот, если работник не выполняет нормы труда по уважительным причинам, закон предусматривает определенные гарантии.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда, в порядке, утверждаемом Правительством Российской Федерации. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работника. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Тарифная система как совокупность норм включает следующие элементы, закрепленные этими нормами:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные сетки;
- тарифные ставки;
- тарифные коэффициенты;
- надбавки и доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Тарифно-квалификационные справочники содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация для выполнения той или иной работы определяется разрядом. Разряды повышаются по мере повышения сложности работы.

Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с 1-го разряда. Отдельно составляются тарифные сетки для оплаты работ сдельщиков и повременных работников.

Тарифная ставка – это размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере повышения сложности выполняемой работы. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется посредством тарифного коэффициента, указываемого в тарифной сетке для каждого разряда. Тарифный коэффициент 1-го разряда равен единице. Начиная со 2-го разряда, тарифный коэффициент возрастает и достигает максимальной величины для последнего, самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой. Соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов принято называть диапазоном тарифной сетки.

Регулирование оплаты труда на основе тарифной системы обеспечивает учет не только сложности труда и условий его выполнения, но и индивидуализацию результатов труда: опыт работника, длительность непрерывного стажа, профессиональное мастерство, знание языка, отношение к труду и т. д.

Учитывается также повышенная интенсивность труда, например, когда работник выполняет дополнительные обязанности (совмещает профессии, должности,

руководит бригадой и т. д.), либо работает в условиях, отклоняющихся от нормальных, – в ночное, сверхурочное время, в выходные и праздничные дни и т. д. Названные выше факторы учитываются через систему надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам. Надбавки и доплаты могут быть предусмотрены законодательством или зафиксированы в коллективных договорах. Если надбавки и доплаты предусмотрены действующим законодательством, то организация обязана гарантировать работнику их выплату в размерах не ниже тех, которые установлены законодательством.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится при тарифной системе на основе схемы должностных окладов или согласно штатному расписанию. При этом организации могут устанавливать для этих категорий работников и иные виды оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и другие).

Условия вознаграждения исполнительного органа акционерных обществ (директора, генерального директора, членов правления и т. д.) определяются общим собранием акционеров или Советом директоров (*ст. ст. 48 и 65 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»*).

Разряды, присвоенные рабочим, а также конкретные должностные оклады, установленные работникам, указываются в контрактах, договорах или в приказах по организации. Эти документы наряду с документами о фактическом использовании рабочего времени (табель учета использования рабочего времени, сдельные наряды и т. д.) дают основание бухгалтеру для расчета оплаты труда работника.

Тарифная система оплаты труда может применяться в повременной и сдельной форме.

При повременной оплате труда оплачивается отработанное время на основе тарифной ставки.

При сдельной оплате труда в основу расчета заработной платы берутся количество выполненной работы и расценка за единицу продукции.

Каждая форма оплаты труда имеет свои особенности.

Повременная форма оплаты труда

При повременной оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время. В зависимости от единицы учета проработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки. Конечный заработок работника, труд которого оплачивается на основе часовой или дневной тарифной ставки, соответственно, зависит от числа рабочих часов или дней, отработанных в учетном периоде. В случае применения для оплаты труда месячной тарифной ставки заработок работника, полностью отработавшего все рабочие дни по графику в данном месяце, не будет изменяться по месяцам в зависимости от разного числа рабочих дней в календарном месяце. Вопрос о применении конкретного вида тарифных ставок для оплаты труда работника (группы работников) решается работодателем по согласованию с представительным органом работника.

Фактически отработанное время определяется на основании документов по учету рабочего времени.

При повременной оплате труда различают простую повременную и повременно-премиальную формы оплаты.

При простой повременной форме оплаты труда заработок определяется путем умножения тарифной ставки на отработанное время.

Пример 2.1

Рабочий-повременщик 6-го разряда проработал в расчетном месяце 168 часов. Часовая тарифная ставка по этому разряду в организации составляет 109.00 руб. Если дополнительных выплат не предусмотрено, то заработок рабочего составит 18 312.00 руб. (109.00 руб. × 168 ч).

Начисление заработной платы производится на основании табеля рабочего времени, в котором указываются проработанные часы, и личной карточки работника, в которой указан его разряд для определения тарифной ставки.

Пример 2.2

Инженер с месячным окладом 18 000.00 руб. проработал 16 рабочих дней. По графику 5-дневной рабочей недели в этом месяце – 22 рабочих дня. На основании табеля учета рабочего времени и личной карточки работника за отработанное время ему будет начислена заработная плата в размере 13 090.90 руб. (18 000.00 руб. : 22 дня × 16 дней).

При повременно-премиальной форме оплаты труда условиями коллективного или трудового договора оговаривается процентная надбавка к месячной или квартальной заработной плате, которая является месячной или квартальной премией. Эта форма может применяться для повышения заинтересованности работников в производительном и качественном труде. Размер премии и показатели премирования определяются *Положением о премировании по результатам труда*. Оно разрабатывается в каждой организации самостоятельно.

По сложившейся практике месячные и квартальные премии начисляются в процентном отношении к сумме заработка. Вместе с тем, *Положением* может быть предусмотрена выплата премий в твердых суммах.

Пример 2.3

Рабочий-повременщик 6-го разряда проработал в месяце 168 часов и выпустил продукции на 20 % больше нормы. Часовая тарифная ставка для этого рабочего установлена в размере 109,00 руб. В организации действует Положение о премировании, согласно которому за перевыполнение нормы выплачивается месячная премия пропорционально перевыполнению нормы.

Расчет заработной платы при этой форме оплаты труда производится в следующем порядке:

а) определяется сумма основной заработной платы умножением часовой тарифной ставки на количество проработанных часов:

109,00 руб. × 168 ч = 19 312.00 руб.;

б) определяется сумма премии за перевыполнение норм выработки:
18 312.00 руб. × 20 % : 100 % = 3 662.40 руб.;
в) подсчитывается общая сумма заработка за месяц:
18 312.00 руб. + 3 662.40 руб. = 21 974.40 руб.

Пример 2.4

В расчетном месяце 21 рабочий день. Главный инженер в этом месяце 15 рабочих дней проработал, а 6 дней отсутствовал по причине временной нетрудоспособности. Месячная тарифная ставка (оклад) главного инженера составляет 24 000.00 руб. По условиям трудового договора ежемесячно выплачивается премия в размере 40% фактического заработка.
Расчет заработной платы в этом случае производится в следующем порядке:
а) определяется средний дневной заработок путем деления оклада на норму рабочего времени за месяц:
24 000.00 руб. : 21 рабочий день по графику = 1 142,86 руб.;
б) определяется размер основного заработка за фактически отработанное время:
1 142.86 руб. × 15 дней = 17 142,86 руб.;
в) рассчитывается сумма месячной премии:
17 142.86 руб. × 40 % : 100 % = 6 857.14 руб.;
г) подсчитывается общая сумма заработной платы за месяц:
17 142.86 руб. + 6 857.14 руб. = 24 000.00 руб.

Сдельная форма оплаты труда

Сдельная форма оплаты труда применяется там, где есть реальная возможность фиксировать количественные показатели результатов труда и нормировать труд путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания.

При сдельной форме оплаты труда заработок работника рассчитывается исходя из установленной расценки за каждую единицу качественно выполненной работы, оказанной услуги или изготовленной продукции и выполненного объема. Основными документами при этом являются сдельные расценки и наряд на сдельную работу.

Сдельная расценка определяется как отношение часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, к часовой (дневной) норме выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

При применении коллективной сдельной оплаты труда оплата производится на основе коллективных сдельных расценок. Для их определения необходимо знать размер тарифной ставки каждого члена бригады (по штату или нормам обслуживания) и комплексную норму выработки (норму выпуска продукции). Коллективная сдельная расценка составит частное от деления общей суммы тарифных ставок всех членов бригады на норму выработки продукции на данном объекте (агрегате, механизме) или на норму выпуска продукции участком.

Изменение норм труда или тарифных ставок влечет за собой пересчет сдельных расценок.

Норма выработки и фактически выполненная работа указываются в наряде на сдельную работу.

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате труда применяется прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная и аккордная оплата труда.

При прямой сдельной оплате заработок определяется по одинаковой расценке за всю произведенную продукцию.

Пример 2.5

Сдельная расценка для рабочего-сдельщика 6-го разряда составляет 64.00 руб. за каждое изготовленное изделие. В течение месяца рабочий изготовил 280 изделий. Сдельный заработок рабочего за месяц составляет 17 920.00 руб. (64.00 руб. × 280 изд.).

Расчет производится на основании документа о сдельных расценках и наряда на сдельную работу с указанием реально выполненной работы.

Разновидностью сдельной формы оплаты является сдельно-прогрессивная оплата труда. В этом случае выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по базовым сдельным расценкам, а вся выработка сверх нормы – по прогрессивно нарастающим расценкам.

Пример 2.6

Рабочий-сдельщик 5-го разряда при норме выработки 300 изделий обработал 345 изделий. Сдельная расценка установлена в размере 55.00 руб. Положением об оплате труда в организации установлено, что за выработку сверх нормы сдельные расценки увеличиваются:

– при выработке от 101 до 110 % нормы – на 10 %;

– при выработке от 111 до 120 % – на 25 %;

– при выработке сверх 121 % – на 50 %.

Полный заработок рабочего за месяц определяется следующим образом:

а) рассчитается основная заработная плата за весь объем выработки:

55.00 руб. × 345 изд. = 18 975.00 руб.;

б) определяется процент перевыполнения нормы:

(345 изд. – 300 изд.) : 300 изд. × 100 % = 15 %.

Таким образом, норма выработки составляет 115 %. В соответствии с Положением об оплате труда за выработку сверх нормы сдельная расценка увеличивается на 25 %;

в) рассчитывается прирост заработной платы за перевыполнение нормы выработки:

(345 изд. – 300 изд.) × 55.00 руб. × 25 % : 100 = 618.75 руб.;

г) подсчитывается полный заработок рабочего за месяц:

18 975.00 руб. + 618.75 руб. = 19 593.75 руб.

Расчет производится на основании документа о сдельных расценках, наряда на сдельную работу с указанием нормы выработки и реально выполненной работы, а также распоряжения (приказа) по организации о стимулировании перевыполнения норм выработки.

При сдельно-премиальной оплате труда заработная плата рабочего складывается из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую выработку, и премии (за выполнение и перевыполнение установленных показателей труда, экономию материалов и т. д.). Начисление премии при этом производится на основании распоряжения о премировании.

Пример 2.7

Рабочий-сдельщик 6-го разряда выполнил нормы выработки – обработал 300 изделий. При этом он сэкономил материалов на 20 000 руб. Сдельная расценка установлена в размере 55.00 руб. Положением об оплате труда установлено, что за экономию материалов выплачивается премия в размере 20 % от суммы экономии.

Полный заработок рабочего за месяц определяется следующим образом:

а) рассчитается основная заработная плату за весь объем выработки:

55.00 руб. × 300 изд. = 16 500.00 руб.;

б) определяется премия за экономию материалов:

20 000 руб. × 20 % : 100 = 4 000.00 руб.;

в) подсчитывается полный заработок рабочего за месяц:

16 500.00 руб. + 4 000.00 руб. = 20 500.00 руб.

Расчет производится на основании документа о сдельных расценках, наряда на сдельную работу с указанием реально выполненной работы, а также распоряжения (приказа) по организации о стимулировании за экономию материалов.

Если размер заработной платы установлен не за отдельную производственную операцию, а за комплекс работ (аккордное задание), применяется аккордная оплата труда. Такая форма, как правило, используется для оплаты труда комплексных бригад. Общий заработок при этом распределяется в соответствии с количеством часов, отработанных каждым членом бригады, и разрядами работников. По заявлению членов бригады аккордный заработок может быть распределен между ними и в ином порядке, в том числе и равномерно.

В организациях, занятых в промышленности, может применяться косвенно-сдельная оплата труда. В этом случае размер заработка работника (как правило, вспомогательного рабочего) зависит от результатов труда обслуживаемых им основных производственных рабочих, он определяется как произведение косвенной расценки на объем выработки. Косвенная расценка определяется путем деления тарифной ставки (оклада) на количество запланированной к выпуску продукции рабочим-сдельщиком.

Пример 2.8

Месячная тарифная ставка рабочего-наладчика, обслуживающего участок механического цеха, составляет 17 000.00 руб. Норма выработки участка – 1 000 единиц продукции. Фактически изготовлено 1 300 единиц.

Заработок рабочего определяется следующим образом:
а) рассчитается косвенная расценка:
17 000.00 руб. : 1 000 ед. = 17.00 руб.;
б) подсчитывается заработок рабочего за фактический объем продукции, произведенной участком:
17.00 руб. × 1 300 ед. = 22 100.00 руб.

Бестарифная система

Бестарифная система оплаты труда основана на определении размера заработной платы каждого работника в зависимости от конечного результата работы всего коллектива, в состав которого входит работник.

Такую систему можно применять, если имеется реальная возможность учесть результаты труда, а также присутствуют условия для общей заинтересованности и ответственного отношения каждого члена коллектива к работе. Как правило, подобную систему применяют в относительно небольших коллективах с устойчивым составом работников.

Принцип бестарифной системы оплаты труда заключается в следующем: работнику присваивается определенный квалификационный уровень, но никакого твердого оклада или тарифной ставки не устанавливается.

Примером бестарифной системы оплаты труда может служить модель двух коэффициентов: квалификационного и трудового участия.

Квалификационный коэффициент комплексно отражает квалификацию работника и в общих чертах размер трудового заклада в общие результаты работы. Определяется он на основании данных о предыдущей деятельности работника и общих квалификационных характеристик специальности работника. Очевидно, что при одинаковом отношении к труду этот коэффициент у рабочего-каменщика будет выше, чем у подсобного рабочего. Квалификационный коэффициент относительно постоянная величина.

Коэффициент трудового участия (КТУ) определяет заклад каждого члена трудового коллектива в конкретные результаты деятельности этого коллектива. Этот коэффициент устанавливается работнику по результатам работы за определенный период, например месяц. В следующем месяце КТУ работника определяется по результатам работы в этом месяце и т. д.

Порядок определения и применения КТУ устанавливается коллективом бригады в соответствии с действующим в организации *Положением об оплате труда*. Например, в качестве базового коэффициента принимается единица. Для каждого отдельного работника КТУ определяется путем повышения и понижения базового коэффициента в зависимости от показателей его работы. Примерная система показателей может быть следующей:

- показатели, повышающие КТУ на величину до 0,5: высокий уровень выполнения производственных заданий; эффективное использование оборудования; выполнение работ по смежным профессиям и т. п.;
- показатели, повышающие КТУ на величину до 0,25: высокое качество выполнения работ; отсутствие брака и т. п.;

- показатели, понижающие КТУ на величину до 0,5: невыполнение производственных заданий; неэффективное использование оборудования, инструментов и т. п.;
- показатели, понижающие КТУ на величину до 0,25: нарушение техники безопасности; опоздание на работу и т. п.

Сумма, которая будет начислена работнику за труд, прямо зависит от этих двух коэффициентов и размера фонда оплаты труда, начисленной по результатам общей работы всего коллектива, т. е. каждый работник получит свою долю от общей оплаты.

Система плавающих окладов

Система плавающих окладов предполагает, что каждый раз в конце месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника формируется новый должностной оклад на следующий месяц. Размеры окладов повышаются (или понижаются) в зависимости от роста (снижения) производительности труда на участке, обслуживаемом работником, при условии выполнения задания по выпуску продукции или по иным показателям

Для руководителей и специалистов оклад может устанавливаться в процентах от прибыли.

Пример 2.9

По условиям контракта заработная плата заместителя директора по экономике составляет 2 % от валовой прибыли организации. Оклад на первый месяц установлен в размере 48 000.00 руб.
В течение первого месяца прибыль организации составила 3 500 000.00 руб.
На второй месяц заместителю директора устанавливается оклад 70 000.00 руб. (3 500 000.00 руб. × 2 % : 100 %).

Подобная система оплаты призвана стимулировать ежемесячное повышение производительности труда и качества продукции. Она эффективна для оплаты труда работников, обслуживающих основное производство: наладчиков, сменных инженеров и т. д.

Система оплаты труда на комиссионной основе

Система оплаты труда на комиссионной основе предполагает вознаграждение за труд в виде фиксированного процента от дохода (объема продаж), получаемого организацией от продажи продукции (товаров, работ, услуг). Эта система представляется перспективной для категорий работников, занимающихся сбытом, поскольку при этом, во-первых, гармонично сочетаются интересы работника и организации, во-вторых, не ограничен абсолютный размер заработной платы.

Пример 2.10

Оплата труда менеджера по условиям трудового договора составляет 3 % стоимости проданных товаров.
В расчетном месяце менеджер продал товаров на 680 000.00 руб. Размер его вознаграждения за труд составляет 20 400.00 руб. (680 000.00 руб. × 3 % : 100 %).

Прием на работу

Виды договоров

Одним из оснований возникновения трудовых отношений между работодателем и работником является трудовой договор.

На практике имеют место определенные трудности по поводу разграничения гражданско-правовых и трудовых договоров. Следует помнить, что специфика обязанностей работника, заключившего трудовой договор, состоит в том, что он выполняет работу по определенной конкретной трудовой функции (специальности, должности, квалификации) и подчиняется внутреннему трудовому распорядку.

По гражданско-правовому договору (подряда, поручения, авторскому и др.) гражданин не подчиняется дисциплине, внутреннему распорядку предприятия, а сам организует работу, выполняет ее на свой риск, сам обеспечивает охрану труда, и ему оплачивается лишь овеществленный конечный результат труда или выполненное поручение.

По трудовому договору риск случайной гибели результата труда лежит на организации, а при гражданско-правовом договоре этот риск несет сам гражданин.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В отдельных случаях, перечисленных в *ст. 63 ТК РФ*, трудовой договор может заключаться с лицами, не достигшими возраста шестнадцати лет.

Так лица, достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор в случаях получения основного общего образования.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, допускается для участия в создании и (или) исполнении произведений.

Второй стороной трудового договора выступает работодатель, т. е. юридическое лицо (организация), независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Работодателем может выступать и физическое лицо, например, когда на работу принимается личный водитель, личный секретарь и т. д.

Содержание трудового договора

Под содержанием трудового договора понимается совокупность условий.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия (*ст. 57 ТК РФ*):

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Нормативно форма трудового договора не установлена. Коммерческие организации, в штате которых нет юристов, могут взять за основу примерную форму трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения, утвержденную *приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 № 424н*, или приведенную ниже.

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Организация (указывается наименование) в лице (указывается должность, ф.и.о.), именуемое в дальнейшем «Организация», и гражданин (указывается ф.и.о. полностью), именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем:

Пример 2.11

1. Закрытое акционерное общество «КомпьюСервис» в лице директора Потокина Д.О., именуемое в дальнейшем «Организация», и гражданка Дорофеева Маргарита Александровна, именуемая в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем.

2. Работник (указывается ф.и.о.) принимается на работу (указывается наименование структурного подразделения организации) по профессии, должности (указывается полное наименование профессии, должности), квалификации (указывается разряд, квалификационная категория).

2. Дорофеева М.В. принимается на работу в бухгалтерию на должность бухгалтера.

3. Договор является договором по основной работе, договором по совместительству (нужное подчеркивается).

3. Договор является договором по основной работе, договором по совместительству (нужное подчеркивается).

4. Вид договора (указывается вид договора).

4. Вид договора: на неопределенный срок.
Комментарий

По сроку действия все трудовые договоры делятся на два вида:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет.

Первый вид – это трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (на постоянную работу). Такой договор заключается в большинстве случаев.

Договор, заключенный на определенный срок не более пяти лет, называется срочный. Обычно срочный договор заключается:

- когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения;
- когда интересы работника требуют такого срочного договора;
- в других случаях, непосредственно предусмотренных законом.

При заключении срочного договора обязательно указывается причина выбранного вида договора.

5. Срок действия договора.

Начало работы (указать, с какого числа работник приступает к работе).

Окончание работы (указывается срок окончания работы по договору, если заключен срочный договор).

5. Срок действия договора.
Начало работы – 24 января 2011 года.
Окончание работы – бессрочно.

Комментарий

Следует иметь в виду, что основным доказательством наличия трудового договора является не его письменная форма, не приказ о приеме на работу, а фактическое допущение к работе, фактическое выполнение работником своих трудовых обязанностей. Поэтому в договоре нужно указывать именно срок фактического начала работы.

6. Срок испытания:

а) без испытания;

б) (указывается продолжительность испытательного срока).

6. Срок испытания:
а) без испытания

Комментарий

Для определения пригодности работника к данной работе трудовым договором может быть предусмотрен испытательный срок, который не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено законом. При этом в испытательный срок не засчитывается период нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

7. Работник должен выполнять следующие обязанности: (указываются основные характеристики работы и требования к уровню их выполнения по объему

производства (работ), качеству выпускаемой продукции (качеству обслуживания), уровню выполнения норм и нормированных заданий, соблюдению правил по охране труда, выполнению смежных работ в целях обеспечения взаимозаменяемости, а при совмещении профессий (работ), выполнении смежных операций дается перечень этих работ, объемы и другие обязательства).

7. Работник должен выполнять следующие обязанности:
Выполнять работу по учету затрат на производство, реализации продукции, результатов хозяйственно-финансовой деятельности. Участвовать в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на рациональное использование ресурсов. Осуществлять прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготавливает их к счетной обработке.
Составлять отчетные калькуляции себестоимости продукции, выявлять источники образования потерь и непроизводительных расходов, подготавливать предложения по их предупреждению.
Участвовать в проведении экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности организации по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, осуществления режима экономии и мероприятий по совершенствованию документооборота, в разработке и внедрении прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения вычислительной техники.
Подготавливать данные по соответствующим участкам бухгалтерского учета для составления отчетности, следить за сохранностью бухгалтерских документов, оформлять их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив.
ДОЛЖЕН ЗНАТЬ: постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие и нормативные документы вышестоящих и других органов, касающиеся организации бухгалтерского учета на порученных участках и составления отчетности; формы и методы бухгалтерского учета в организации; план и корреспонденцию счетов; организацию документооборота по участкам бухгалтерского учета; порядок документального оформления и отражения в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения; методы экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности организации; правила эксплуатации вычислительной техники; основы экономики, организации труда и управления; законодательство о труде и охране труда Российской Федерации; правила внутреннего трудового распорядка; правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

8. Организация обязана организовать труд работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности, своевременно выплачивать обусловленную договором заработную плату (указываются конкретные меры по организации производственного процесса, оборудованию рабочего места, подготовке и повышению квалификации работника и созданию других условий труда, а при предоставлении руководителю структурного подразделения права найма работников в данный пункт договора вносят соответствующую запись).

8. Организация обязана организовать труд работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности, своевременно выплачивать обусловленную договором заработную плату.
Для выполнения работы работнику выделяется рабочее место, оборудованное компьютером, на котором установлены программы «1С:Бухгалтерия 8», «1С:Зарплата и управление персоналом 8». На компьютере обеспечен доступ к Интернет-версии информационной системы «1С:Информационно-технологическое обеспечение».
Организация обязуется создавать работнику условия для ежегодного повышения квалификации.

9. Обязанности работодателя по обеспечению условий работы на рабочем месте с указанием достоверных характеристик, компенсаций и льгот работнику за тяжелые, особо тяжелые работы и работы с вредными, особо вредными или опасными условиями труда (указываются конкретные обязанности работодателя).

9. Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия труда работника.

10. Гарантии согласно *Трудовому кодексу Российской Федерации*.

11. Особенности режима рабочего времени (указывается режим: «неполный рабочий день», «неполная рабочая неделя», «почасовая оплата»), – если он отличается от нормального.

12. Работнику устанавливается:
- должностной оклад (тарифная ставка) – … руб. в месяц или … руб. за 1 час работы;
- надбавка: доплата и другие выплаты (указывается вид доплат, надбавок) в руб. (в процентах к ставке, окладу).

12. Работнику устанавливается:
должностной оклад 38000.00 руб. в месяц;
ежемесячная премия в размере 30% от должностного оклада.

13. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью:
- основной отпуск (указывается количество календарных дней);
- дополнительный отпуск (указывается количество календарных дней).

13. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью:
основной отпуск – 28 календарных дней;
дополнительный отпуск: нет

14. Другие условия договора, связанные со спецификой труда (указываются, какие).

Организация	(ф.и.о., должность)
(работодатель)	Адрес:
РАБОТНИК (ф.и.о.)	Адрес:

Федеральным законом от 05.04.2013 №60-ФЗ Трудовой кодекс РФ дополнен *главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».*

Согласно *ст. 312.1 ТК РФ*, 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. При этом на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных *гл. 49.1 ТК РФ*.

Одной и таких особенностей является возможность взаимодействия работодателя с дистанционным работником путем обмена электронными или бумажными документами (*ст. 312.2 ТК РФ*).

При электронном документообороте используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника. При этом каждая из сторон при получении электронного документа обязана направлять подтверждение о его получении в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

В случае, если в соответствии с *ТК РФ* работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

В случаях, если в соответствии с *ТК РФ* работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, представить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.

По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.

При отсутствии указанного соглашения дистанционный работник представляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением (*ст. 312.2 ТК РФ*).

Федеральным законом от 01.12.2014 №409-ФЗ Трудовой кодекс РФ дополнен *главой 50.1 «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства»*.

Согласно *ст. 327.1 ТК РФ*, на трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом.

Если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных *ст. 59 ТК РФ*, – срочный трудовой договор.

Статьей 327.2 ТК РФ установлены следующие особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства:

1. Наряду со сведениями, предусмотренными *частью первой ст. 57 НК РФ*, в трудовом договоре указываются сведения о:

- разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- разрешении на временное проживание в Российской Федерации, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- виде на жительство, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

2. Наряду с условиями, предусмотренными *частью второй ст. 57 НК РФ*, обязательным для включения в трудовой договор является условие об указании основа-

ний оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг.

Регистрация приема на работу в организацию

Основанием для приема на работу в организацию являются:

- трудовой договор;
- приказ (распоряжение) руководителя организации о приеме на работу данного работника с указанием даты зачисления на работу по форме № Т–1 (код по ОКУД 0301001).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник заключает трудовой договор впервые или поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу).

При приеме на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, работник предъявляет документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

Согласно указаниям по применению и заполнению типовых форм по труду, сначала готовится проект приказа (распоряжения) о приеме на работу по форме № Т–1. Он составляется в одном экземпляре работником отдела кадров на всех вновь принятых на работу, за исключением назначаемых вышестоящим органом. Например, генерального директора акционерного общества назначают учредители или иной уполномоченный орган.

При этом в проекте приказе фактически указываются непосредственные условия трудового договора. Проект приказа является в необходимых случаях направлением на переговоры и пропуском в структурное подразделение для ознакомления с условиями работы.

Начальник (мастер) структурного подразделения дает заключение о возможности приема: на оборотной стороне проекта приказа (распоряжения) указывается, в качестве кого может быть принят на работу нанимающийся, по какому разряду или с каким окладом, а также продолжительность испытательного срока.

Согласие работника с условиями работы, результаты переговоров, медицинского осмотра, отметки о прохождении инструктажа по технике безопасности, противопожарному минимуму и другие отметки проставляются на оборотной стороне формы № Т–1.

Проект приказа (распоряжения) о приеме на работу работника, которому устанавливается тарифная ставка (оклад), визируется в соответствующей службе орга-

низации для подтверждения вакантной должности и устанавливаемого тарифной ставки (оклада). На основании приказа составляется и подписывается трудовой договор, в который переносятся все согласованные сторонами условия.

Работник отдела кадров на основании приказа (распоряжения) о приеме на работу заполняет личную карточку по форме № Т–2, делает отметку о зачислении на работу в трудовой книжке, а бухгалтерия открывает лицевой счет или соответствующий ему документ.

Для отражения факта приема физического лица на работу по трудовому договору в программе **1С:Зарплата и управление персоналом 8** предназначен документ **Прием на работу** (регистрируется в журнале ***Кадры → Приемы, переводы, увольнения***).

Лицо, принимаемое на работу, должно быть предварительно зарегистрировано в справочнике **Сотрудники**. На первом этапе достаточно внести в справочник только самые основные данные: ФИО и организацию, в которой будет работать сотрудник. Все остальные данные о сотруднике можно будет доввести в программу и после проведения документа **Прием на работу**. Ввести документ **Прием на работу** можно из карточки сотрудника по кнопке ***<Оформить документ → Прием на работу>*** (рис. 2.1).

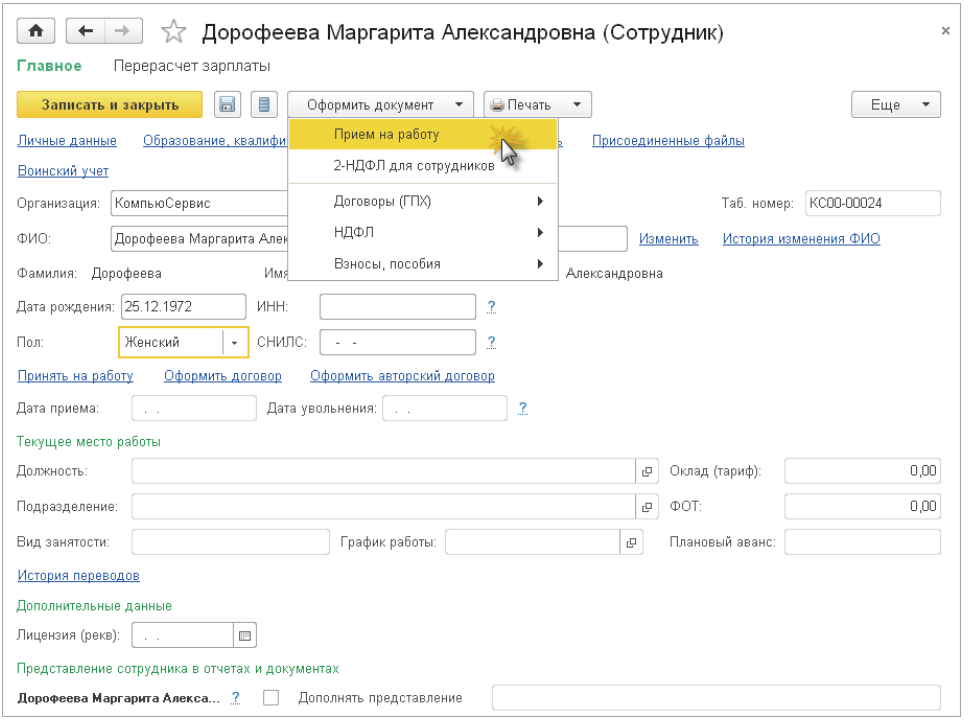


Рис. 2.1. Ввод документа **Прием на работу** из карточки сотрудника

В шапке документа **Прием на работу** (рис. 2.2) указывается:

- организация, в которую производится прием на работу, или ее обособленное подразделение, зарегистрированное в справочнике **Организации**;
- в качестве даты документа указывается дата приказа о приеме на работу;
- номер документа играет роль номера приказа о приеме на работу, он присваивается автоматически при записи документа в информационную базу;
- сотрудник, принимаемый на работу;

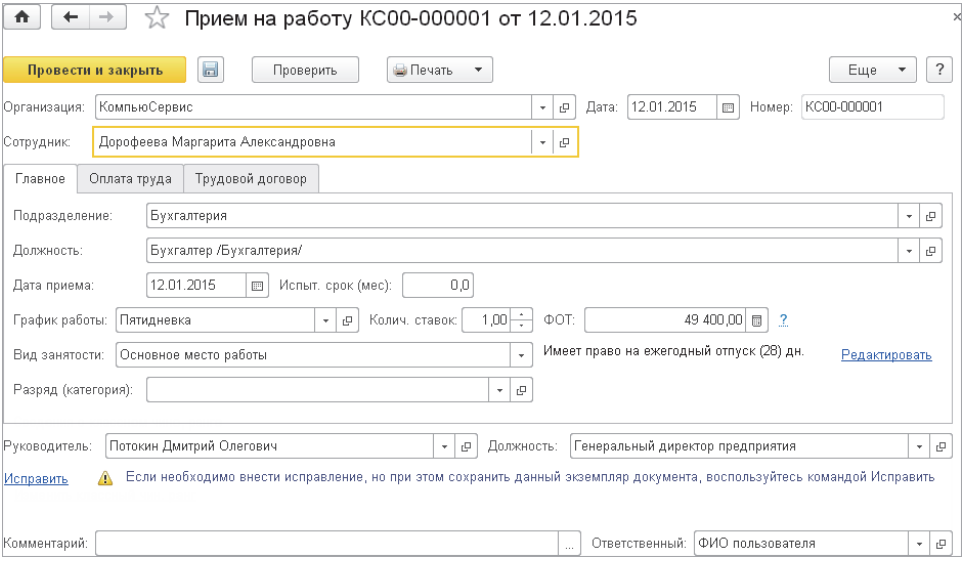


Рис. 2.2. Заполнение документа **Прием на работу**

На закладке ***Главное*** вводятся:

- подразделение, в котором будет работать сотрудник (выбирается из справочника **Подразделения**);
- позиция штатного расписания из справочника **Штатное расписание** (если в настройках программы подключена возможность ведения штатного расписания) или должность из справочника **Должности** (если возможность ведения штатного расписания в программе отключена);
- дата приема;
- если работник принимается на работу с испытательным сроком, то задается количество месяцев испытательного срока;
- график работы;
- количество занимаемых ставок;
- сумма фонда оплаты труда – вручную не редактируется, так как заполнятся автоматически на основании сведений о начислениях, указанных на закладке ***Оплата труда***;

- вид занятости: Основное место работы, Внешнее совместительство или Внутреннее совместительство;
- сведения о праве на отпуск: виды и количество дней ежегодных отпусков, положенных работнику. Эти сведения заполняются по умолчанию на основании настроек, выполненных в информационной базе, в случае необходимости могут быть скорректированы по ссылке ***Редактировать***;
- разряд (категория), присваиваемая работнику (реквизит отображается, если в настройках расчета зарплаты ***Настройка → Расчет зарплаты*** установлен флажок ***Используются тарифные группы***) – выбирается из справочника **Квалификационные разряды (категории)**.

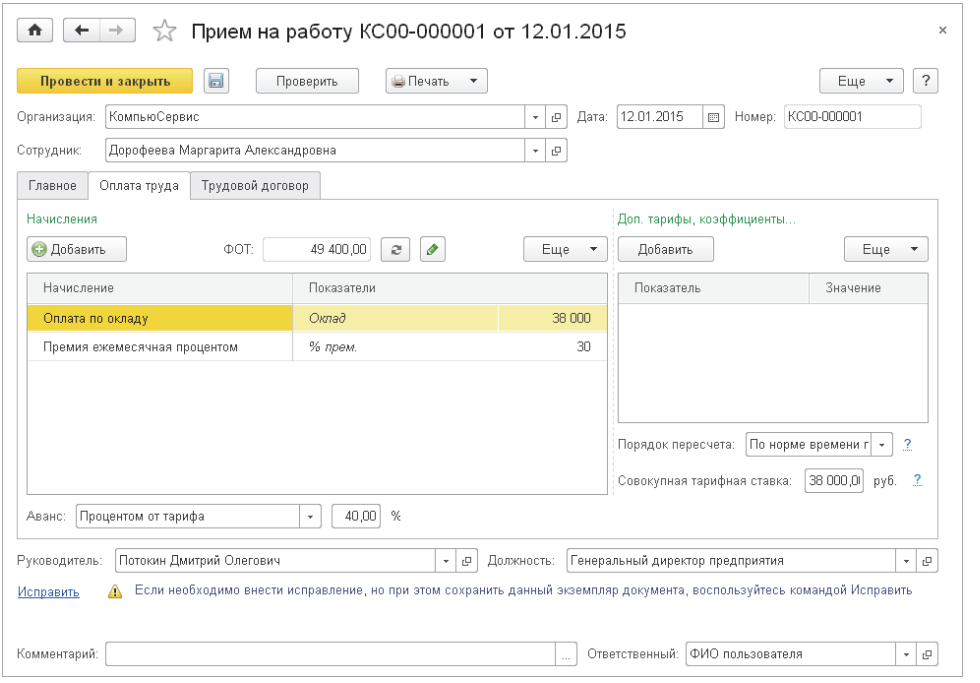


Рис. 2.3. Закладка ***Оплата труда*** документа **Прием на работу**

На закладке ***Оплата труда*** (рис. 2.3) указывается:

- в таблице ***Начисления*** задается список начислений, назначаемых сотруднику при приеме на работу, и значения показателей для их расчета. Если в программе ведется штатное расписание, то список начислений заполняется автоматически по информации из позиции штатного расписания, указанного в реквизите ***Должность***. При необходимости можно перезаполнить список начислений по кнопке ***<Еще → Заполнить по позиции>***;

- автоматически подсчитывается ***ФОТ*** (фонд оплаты труда) сотрудника, при необходимости вклад в ФОТ каждого начисления может быть скорректирован вручную;
- в таблице ***Доп.тарифы, коэффициенты*** – могут быть заданы значения показателей расчета зарплаты с назначением Для сотрудника и использованием Во всех месяцах после ввода значения (постоянное использование) без необходимости назначать начисление, в формуле которого задействованы данные показатели в плановом порядке. Таблица дополнительных показателей отображается в форме документа, если в настройках расчета зарплаты (***Настройка → Расчет зарплаты***) подключена возможность ***Используется несколько тарифных ставок для одного сотрудника***. Отметим что, если в программе ведется штатное расписание, то дополнительные показатели могут быть заданы и для позиции штатного расписания, тогда в кадровые документы они транслируются автоматически;
- если в списке начислений сотруднику назначается месячная или дневная тарифная ставка, то в отдельном реквизите уточняется порядок пересчета этой ставки в часовую ставку для оплаты сверхурочных часов работы, а также часов работы в выходные и праздничные дни, по умолчанию указывается порядок пересчета, заданный в настройках расчета зарплаты;
- если сотруднику назначается несколько начислений, показатели которых входят в совокупную тарифную ставку (состав совокупной тарифной ставки указывается в настройках расчета зарплаты), то дополнительно на форме документа отражается реквизит ***Совокупная тарифная ставка***. Значение совокупной тарифной ставки используется при определении часовой ставки для оплаты сверхурочных часов работы, а также часов работы в выходные и праздничные дни и других начислений, в которых используется показатель Стоимость часа;
- способ расчета аванса: Расчетом за первую половину месяца, Фиксированной суммой (дополнительно задается сумма аванса), Процентом от тарифа (задается процент от ФОТ, который будет выплачиваться сотруднику в качестве зарплаты за первую половину месяца).

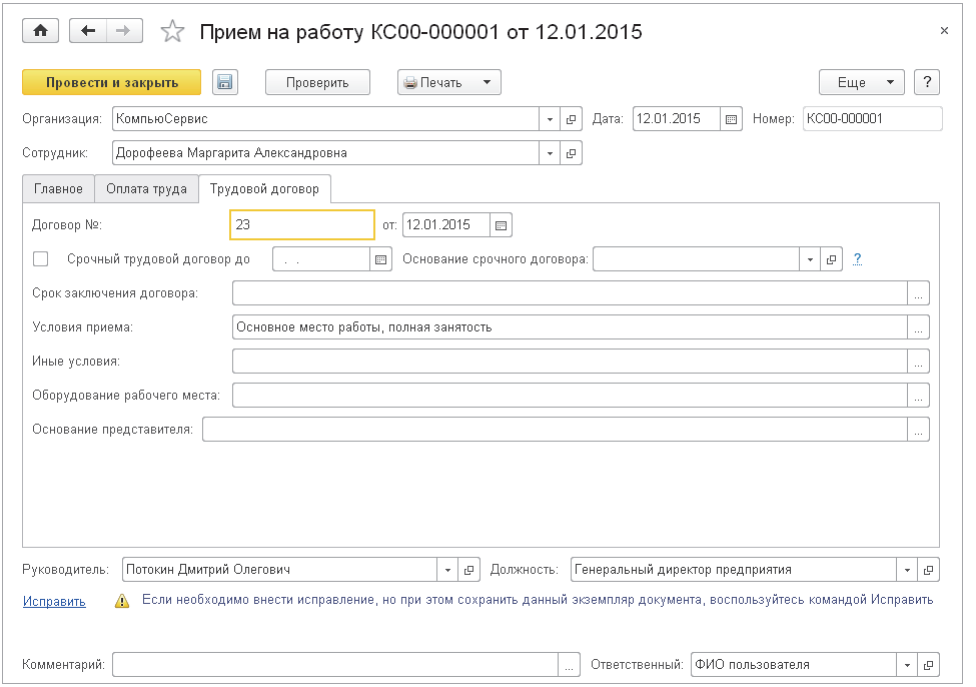


Рис. 2.4. Закладка ***Трудовой договор*** документа **Прием на работу**

На закладке ***Трудовой договор*** (рис. 2.4) указывается:

- реквизиты трудового договора, заключенного с работником: номер и дата;
- если с работником заключается срочный трудовой договор, то устанавливается флажок ***Срочный трудовой договор до*** и указывается дата окончания срока трудового договора, а также уточняются основание заключения срочного трудового договора (выбором из справочника **Основания заключения срочных трудовых договоров**) и срок заключения договора в виде текстовой строки;
- в реквизите ***Условия приема*** можно указать дополнительную текстовую информацию об условиях приема и характере работы. Например, можно указать, что работник принимается в порядке перевода из другой организации, для замещения временно отсутствующего работника или для выполнения определенной работы. Значение поля используется при формировании печатной формы документа – приказа о приеме на работу по форме № Т-1;
- значения реквизитов ***Иные условия***, ***Оборудование рабочего места*** и ***Основание представителя*** используются для формирования печатной формы трудового договора с работником.

Непосредственно в документе указываются также ФИО и должность руководителя организации, эти реквизиты заполняются автоматически на основании сведений об ответственных лицах организации, и используются для расшифровки подписи в печатной форме приказа.

По кнопке <***Печать***> из документа **Прием на работу** можно сформировать печатную форму приказа о приеме на работу по форме № Т-1 (рис. 2.5) и печатную форму трудового договора с работником (рис. 2.6).

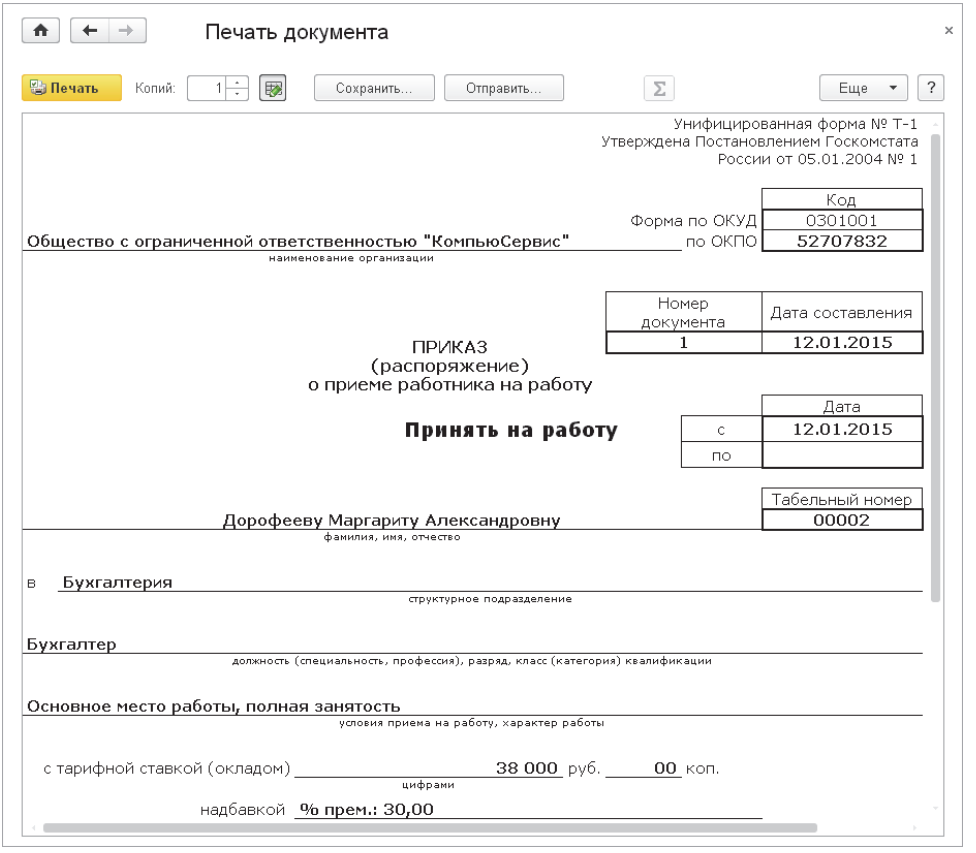


Рис. 2.5. Приказ о приеме на работу по форме № Т-1

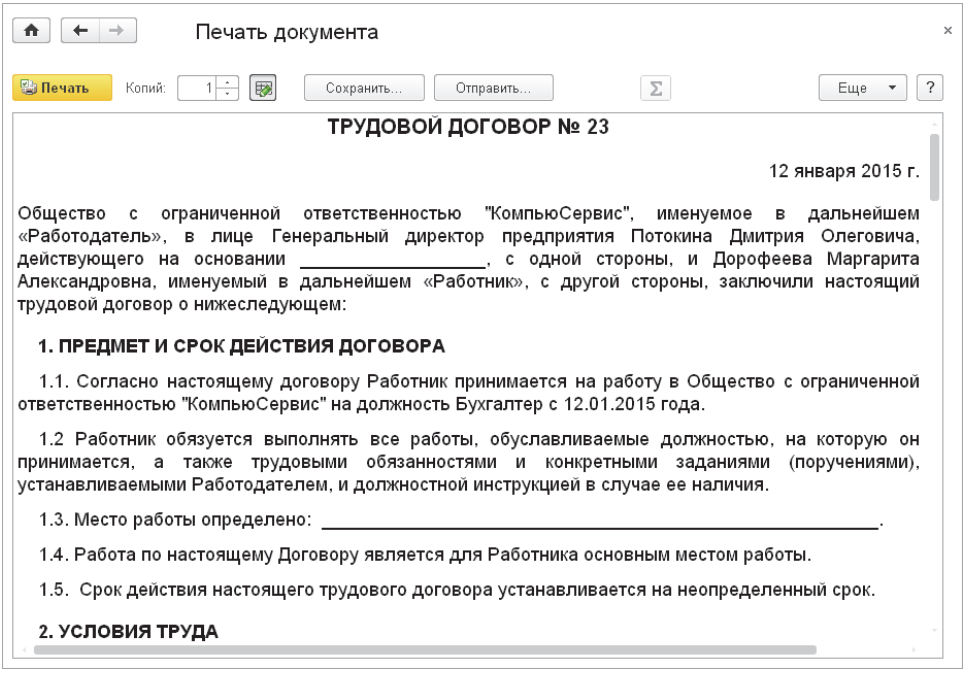


Рис. 2.6. Печатная форма трудового договора

Для автоматического заполнения реквизитов сторон в печатной форме трудового договора необходимо, чтобы в справочник физических лиц были внесены паспортные данные и контактная информация работника. Вызвать форму для ввода этих данных можно из карточки сотрудника с помощью ссылки ***Личные данные***.

Ввод персональных данных работника для оформления личной карточки

Личная карточка ведется по унифицированной форме № Т-2, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, или по форме, самостоятельно разработанной работодателем.

Личная карточка заполняется на основании: приказа о приеме на работу, паспорта или иного документа, удостоверяющего личность, трудовой книжки, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, документов воинского учета, документов об образовании, квалификации или наличии специальных знаний, других сведений, сообщенных работником и т.д. С некоторыми записями в личной карточке работник должен быть ознакомлен под роспись (с данными о воинском учете, с каждым изменением служебного положения работника: прием, перемещение, увольнение). Хранить личную карточку работника нужно 75 лет.

Указания по заполнению личной карточки не содержат рекомендаций, в каком виде нужно вести этот документ – электронном или бумажном, поэтому допускаются оба варианта. Однако, в связи с тем, что с некоторыми записями работник должен быть ознакомлен под роспись, то без использования формы №Т-2 на бумажном носителе не обойтись.

Учет персональных данных работников в программе ведется в справочнике **Физические лица** (меню ***Кадры → См.также → Физические лица***). Просмотр и редактирование персональных данных физического лица доступно также из карточки сотрудника (меню ***Кадры → Сотрудники***). Обычно персональные данные физического лица заполняются при приеме его на работу из справочника **Сотрудники**. При этом автоматически устанавливается связь между элементами справочников **Сотрудники** и **Физические лица** и данные автоматически заносятся в справочник **Физические лица**. Данные в справочник **Физические лица** могут быть введены, изменены независимо.

Рассмотрим подробнее заполнение персональных данных работника в форме элемента справочника **Сотрудники** (рис. 2.7).

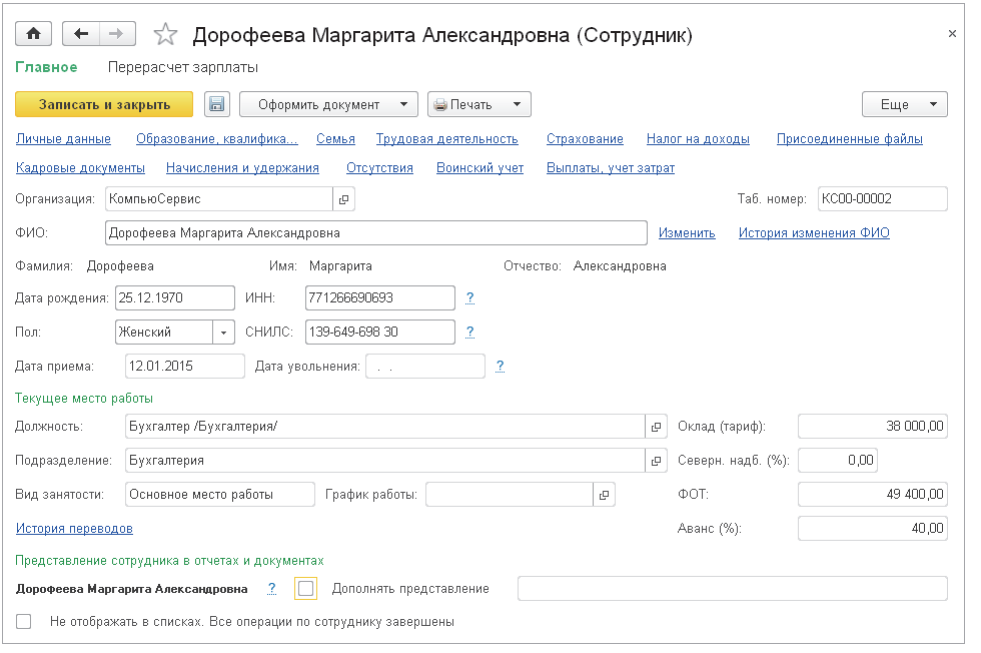


Рис. 2.7. Форма элемента справочника **Сотрудники**

В поле ***ФИО*** формы редактирования данных о физическом лице указывается наименование элемента справочника **Сотрудники**. В качестве наименования задается фамилия, имя и отчество физического лица. Наименование элемента справочника используется для отображения в экранных формах программы. Сведения о фамилии, имени, отчестве физического лица, которые используются для вывода в печат-

ные формы приказов и отчетов хранятся в программе не в справочнике, а в периодическом регистре сведений. Редактирование ФИО физического лица или регистрация изменений фамилии, имени, отчества, например, в случае замужества, осуществляется в специальной форме ввода, вызываемой по ссылке ***Изменить*** (рис. 2.8). При регистрации изменения ФИО необходимо указать дату, начиная с которой изменяется фамилия (имя, отчество) физического лица (например, дату выдачи паспорта, оформленного на новую фамилию). Историю изменения фамилии, имени, отчества физического лица можно просмотреть и отредактировать по кнопке ссылке ***История изменения ФИО***.

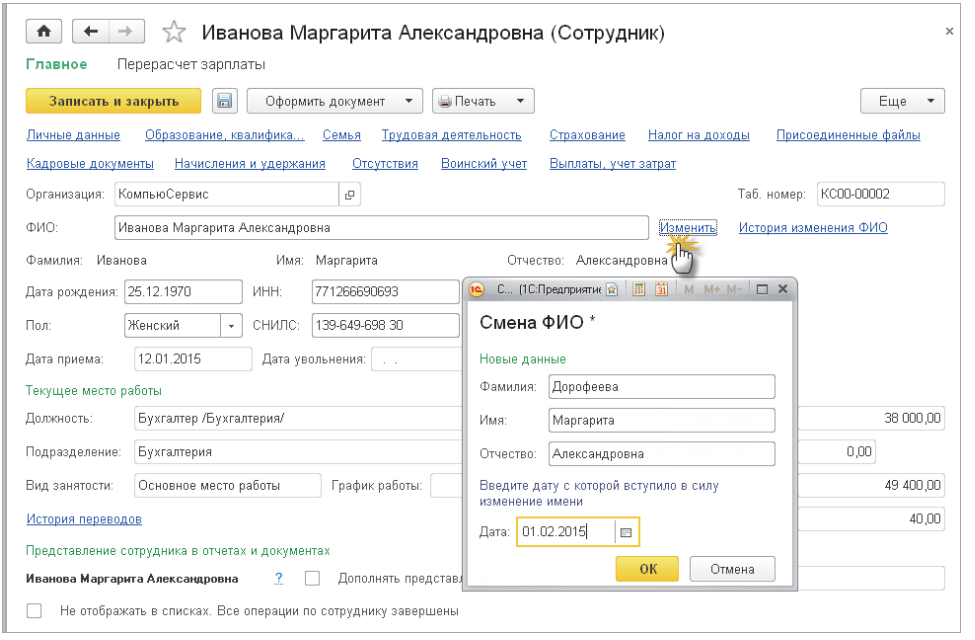


Рис. 2.8. Изменение ФИО

На главной страницы карточки сотрудника указываются следующие персональные данные:

- ***Дата рождения***;
- ***Пол***;
- номер ***ИНН*** работника;
- номер ***СНИЛС*** работника.

По ссылке ***Личные данные*** открывается форма (рис. 2.9), в которой вносятся следующие сведения о работнике:

- ***Место рождения***

Ввод сведений о месте рождения осуществляется в специальной форме в соответствии с данными документа, удостоверяющего личность по схеме: населенный пункт – район – регион – страна (рис. 2.10). В форме в отдельных полях указывает-

ся: ***Город (село, дер.)*** – указывается только название без типа населенного пункта, ***Район*** – указывается без слова «район», ***Область*** – «область», «край» указываются без сокращений, автономные республики или округа указываются общепринятыми сокращениями, например АО, ***Страна*** места рождения для бывших республик СССР не заполняется. В том случае, если район имел республиканское подчинение, название республики указывается в поле ***Область***. Если невозможно указать адрес по указанной схеме, то устанавливают флажок ***Особое место рождения***, название места рождения разбивается на части, которые записываются отдельно в строках полей в именительном падеже в соответствии с данными документа, удостоверяющего личность.

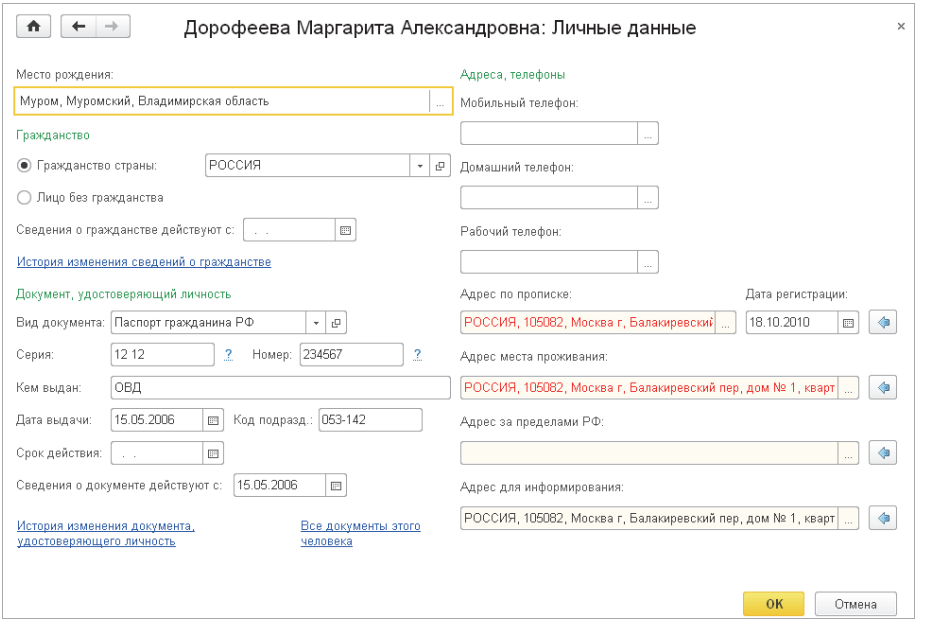


Рис. 2.9. Личные данные работника

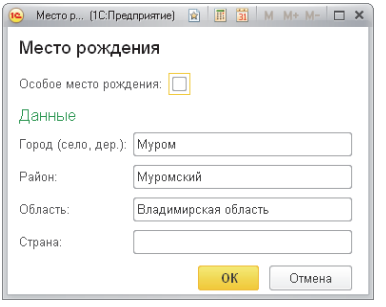


Рис. 2.10. Ввод сведений о месте рождения

- ***Гражданство*** – указывается страна (из классификатора **Страны мира**), гражданином которой является работник. По умолчанию считается, что работник является гражданином Российской Федерации. Если лицо не имеет гражданства, то переключатель устанавливается в положение Лицо без гражданства. В программе хранится история изменения сведений о гражданстве;
- ***Документ, удостоверяющий личность*** – в отдельных полях указываются: вид документа (выбором из предопределенного перечня), серия, номер документа, кем выдан документ, дата выдачи, код подразделения выдавшего документ. Поля заполняются в строгом соответствии с данными документа, удостоверяющего личность. Ввод серии паспорта гражданина РФ осуществляется в виде двух групп цифр, разделенных пробелом. В программе хранится история изменения паспортных данных физического лица, поэтому при вводе сведений о документе, удостоверяющем личность, необходимо указать дату, с которой будет действовать введенная запись;
- ***Адреса, телефоны*** – контактная информация работника: адрес постоянной регистрации, фактический адрес проживания, телефон и др. В разделе отображаются все виды контактной информации из справочника **Виды контактной информации**. Ввод сведений о Российских адресах физического лица осуществляется в специальной форме ввода адреса, в которой в отдельных полях указываются названия города или населенного пункта, улицы, номера и корпуса дома, номера квартиры, индекса (рис. 2.11). Сведения в соответствующие поля могут вводиться вручную или выбором из адресного классификатора.

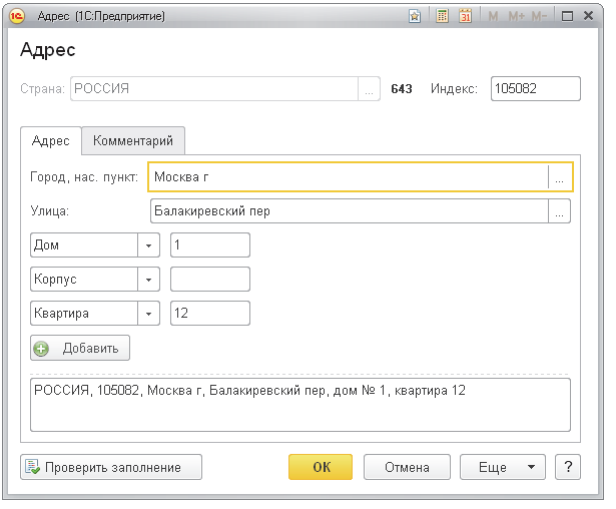


Рис. 2.11. Ввод адреса работника

При ручном вводе адресов следует придерживаться формата классификатора для возможности формирования и сдачи отчетности в налоговые органы с исполь-

зованием программы. При вводе адреса с использованием классификатора элементы адреса можно выбирать из предложенного перечня – программа автоматически определяет почтовый индекс, соответствующий адресу. Также можно воспользоваться механизмом ввода по строке – ввести в строку первые символы наименования элемента адреса, программой будет предложен выбор из автоматически подобранных вариантов.

В программе имеется два варианта работы с адресным классификатором: с помощью веб-сервиса 1С (требуется постоянное подключение к Интернету) или загрузка классификатора в информационную базу (требуется периодическое обновление классификатора). Выбор варианта использования производится в разделе ***Администрирование → Поддержка и обслуживание***.

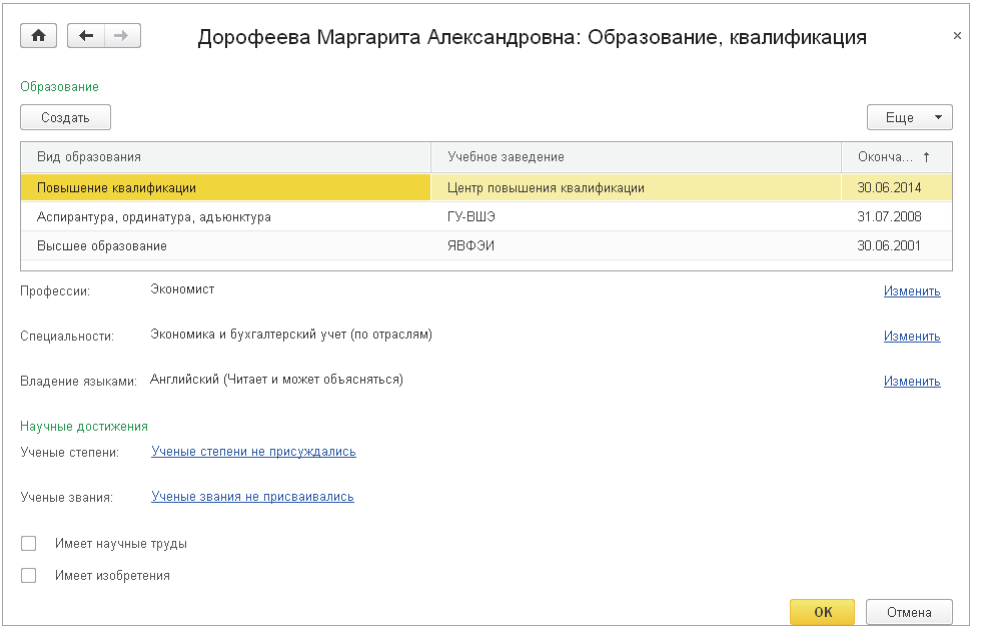


Рис. 2.12. Сведения об образовании, квалификации

По ссылке ***Образование, квалификация*** открывается форма (рис. 2.9), в которой вносятся следующие данные:

- ***Образование*** – в таблице указываются сведения об образовании, повышении квалификации, профессиональной переподготовки работника для отображения в разделах I (п. 6), V, VI личной карточки. Для каждой строки указывается тип: основное образование или дополнительное обучение, вид образования , учебное заведение, период обучения, полученная специальность, квалификация, реквизиты документа, подтверждающего получение образования (рис. 2.13);

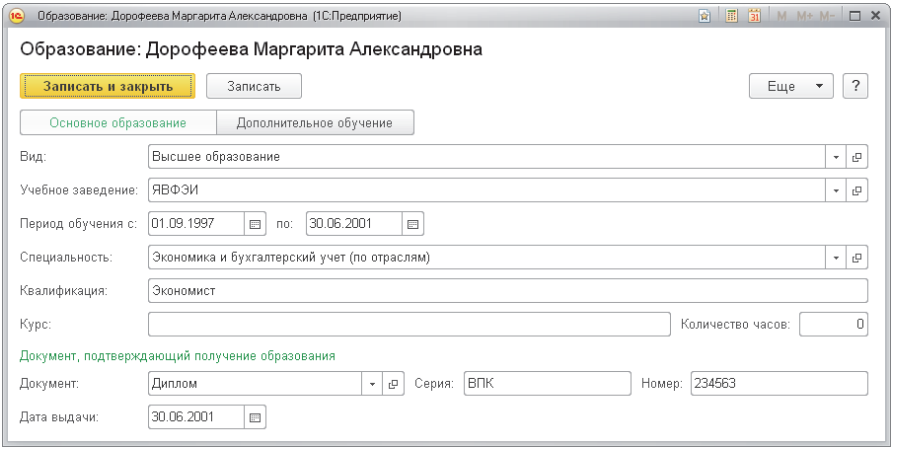


Рис. 2.13. Подробные данные об образовании

- ***Профессии*** – указываются профессии работника для отображения в п.7 раздела I личной карточки №Т-2;
- ***Владение языками*** – указываются данные о знании работником иностранных языков для отражения в п.5 раздела I личной карточки №Т-2. Для каждой строки указывается язык и степень знания языка;
- ***Научные достижения*** – вводятся данные для учетной карточки научного, научно-педагогического работника по форме № Т-4: сведения об ученых степенях и ученых званиях физического лица, наличии научных трудов и/или изобретений.

По ссылке ***Семья*** указываются данные о семейном положении и составе семьи (рис. 2.14).

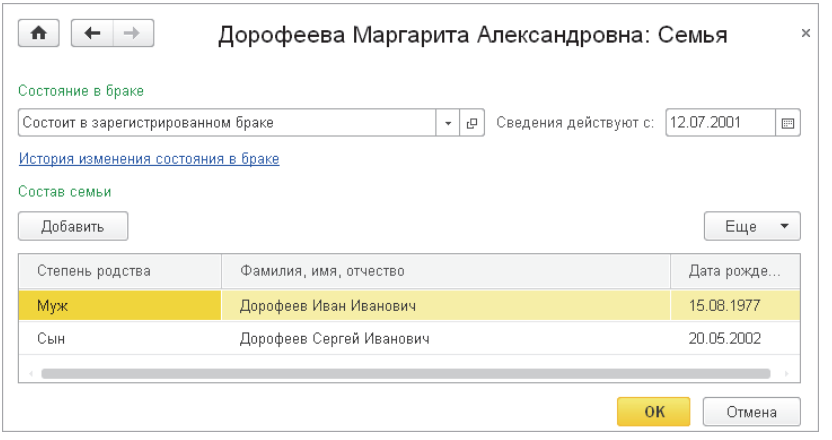


Рис. 2.14. Сведения о семье

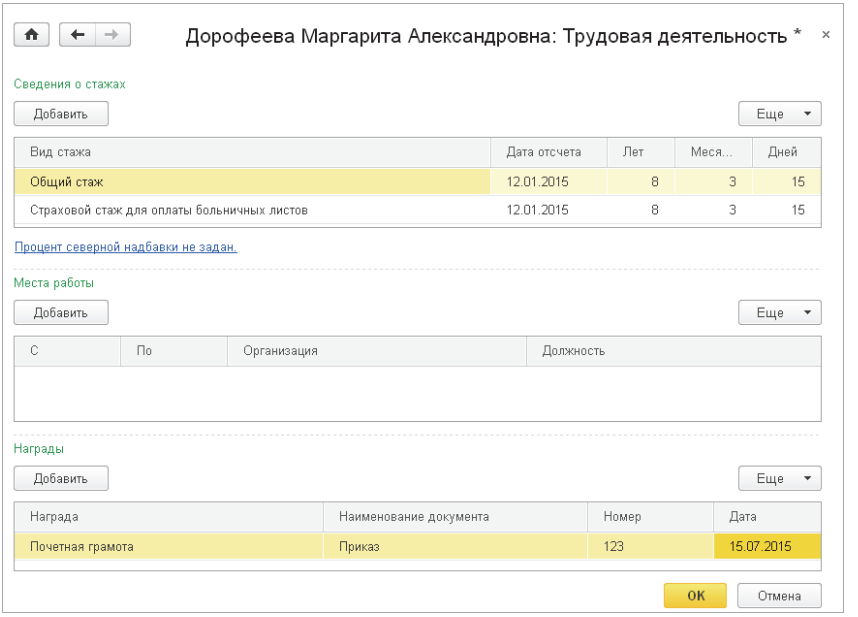


Рис. 2.15. Сведения о трудовой деятельности

По ссылке ***Трудовая деятельность*** вводятся сведения о стажах, местах работы и наградах (рис. 2.15).

- ***Сведения о стажах*** вводятся в таблице, для каждой строки указывается вид стажа, дата отсчета и количество лет, месяцев, дней стажа на дату отсчета. В качестве даты отсчета стажа обычно указывается дата приема на работу.
- ***Места работы*** – эти сведения являются справочными, они не выводятся в личной карточке №Т-2, и не обязательны к заполнению.
- ***Награды*** – таблица заполняется, если работник имеет награды или поощрения, сведения о которых должны выводиться в разделе VII личной карточки по форме №Т-2.

По ссылке ***Воинский учет*** вводятся данные воинского учета для работника (рис. 2.16). Отметим, что данная ссылка отражается в карточке сотрудника, если в настройках кадрового учета (***Настройка → Кадровый учет***) подключено ведение воинского учета.

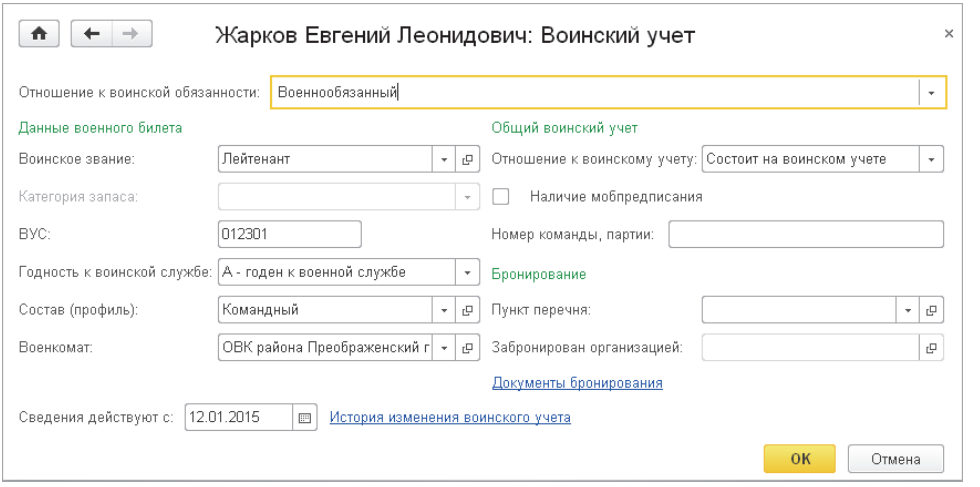


Рис. 2.16. Данные воинского учета

В форме ввода данных воинского учета в отдельных полях указываются отношение к воинской обязанности, данные военного билета (воинское звание, категория запаса, номер ВУС, степень годности к воинской службе, состав (профиль) по воинской обязанности, военкомат, к которому приписано физическое лицо), отношение к воинскому учету, данные о наличии мобпредписания и номер команды, партии. Если подключено ведение специального воинского учета, то в этой форме отражаются также сведения о том, забронировано ли физическое лицо организацией. Сведения о бронировании регистрируются в программе с помощью специализированных документов, журнал которых можно вызвать по ссылке ***Документы бронирования***. Сведения воинского учета отражаются в разделе II личной карточки №Т-2.

Помимо персональных данных, которые необходимы для оформления личной карточки работника, при приеме на работу следует также внести данные, которые влияют на расчет налогов и взносов с выплат в пользу работника.

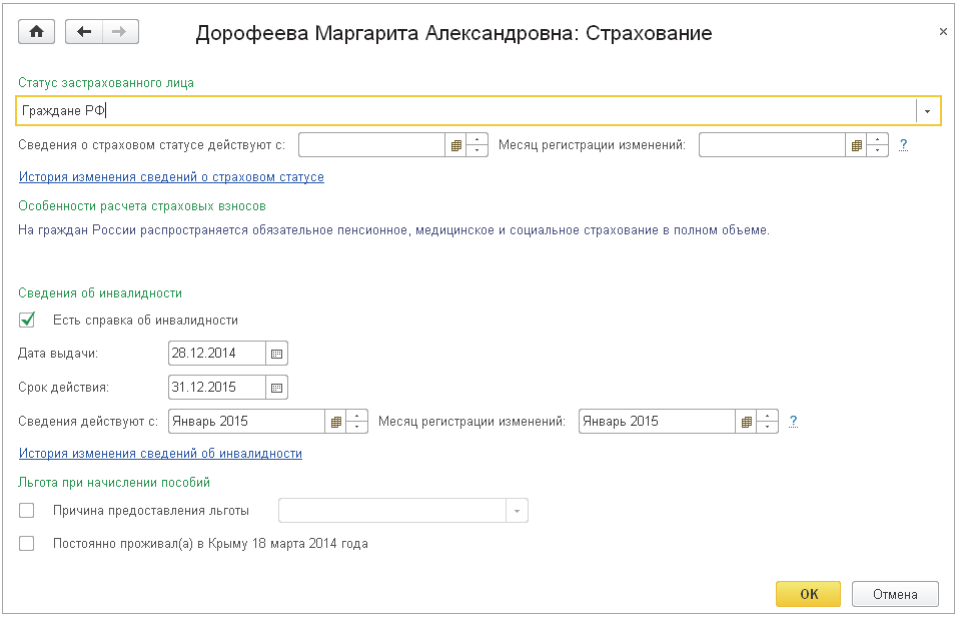


Рис. 2.17. Форма ввода данных, вызываемая по ссылке ***Страхование***

По ссылке ***Страхование*** открывается форма ввода (рис. 2.17), в которой можно указать следующие сведения.

- ***Статус застрахованного лица*** – заполняется для иностранных граждан, указывается статус иностранного гражданина, влияющий на расчет страховых взносов по данному физическому лицу.

В зависимости от выбранного статуса иностранного гражданина в программе будет соответствующим образом производиться начисление страховых взносов с выплат в пользу данного сотрудника:

- Иностранец, постоянно проживающий на территории РФ – данный пункт выбирается, если иностранный гражданин имеет статус постоянно проживающего в РФ. На постоянно проживающих на территории РФ иностранных граждан и лиц без гражданства распространяется обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование в полном объеме. Страховые взносы за постоянно проживающих уплачиваются в том же порядке, что и за граждан РФ;
- Высококвалифицированный специалист или член его семьи, постоянно проживающий на территории РФ – данный пункт выбирается, если иностранный гражданин признается высококвалифицированным специалистом в соответствии с *п. 1 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ* и имеет статус постоянно проживающего в РФ. На постоянно проживающих на территории РФ иностранных граждан и лиц без гражданства, являющихся высококвалифицированными специалистами и членами их семей, распространяется

обязательное пенсионное и социальное страхование в полном объеме. Страховые взносы в ПФР и ФСС уплачиваются в том же порядке, что и за граждан РФ, взносы в ФОМС не уплачиваются;

- Иностранец, временно проживающий на территории РФ – данный пункт выбирается, если иностранный гражданин имеет статус временно проживающего в РФ. На временно проживающих на территории РФ иностранных граждан и лиц без гражданства распространяется обязательное медицинское и социальное страхование в полном объеме. В части пенсионного страхования все уплачиваемые за временно проживающих взносы с 2012 года относятся к страховой части пенсии;
- Высококвалифицированный специалист или член его семьи, временно проживающий на территории РФ – данный пункт выбирается, если иностранный гражданин признается высококвалифицированным специалистом в соответствии с *п. 1 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ* и имеет статус временно проживающего в РФ. На временно проживающих на территории РФ иностранных граждан и лиц без гражданства, являющихся высококвалифицированными специалистами и членами их семей, распространяется обязательное пенсионное и социальное страхование в полном объеме, взносы в ФОМС не уплачиваются. В части пенсионного страхования все уплачиваемые за временно проживающих взносы с 2012 года относятся к страховой части пенсии;
- Иностранец, временно пребывающий на территории РФ, кроме высококвалифицированных иностранных специалистов – данный пункт следует выбирать для иностранных граждан, имеющих статус временно пребывающих на территории РФ.

С 2015 года на всех временно пребывающих граждан, за исключением временно пребывающих высококвалифицированных специалистов, независимо от продолжительности трудовых договоров, распространяется:

- обязательное пенсионное страхование (*Федеральный закон от 28.06.2014 № 188-ФЗ*);
- страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (*Федеральный закон от 01.12.2014 № 407-ФЗ*). При этом предусмотрен пониженный относительного «основного» тарифа взноса в ФСС – 1,8%;
- взносы в ФОМС, по-прежнему, не уплачиваются.
- Признанный беженцем иностранец, временно пребывающий на территории РФ – данный пункт следует выбирать для иностранных граждан, имеющих статус временно пребывающих на территории РФ, и получивших статус беженца в соответствии с *Федеральным законом от 19.02.1993 № 4528-1 «О беженцах»*. Взносы в ПФР и ФСС для таких иностранных граждан начисляются как за «обычных» временно пребывающих иностранных граждан, отличием является начисление взносов в ФОМС – за временно пребывающих иностранных граждан, имеющих статус беженца, начисляются страховые взносы в ФОМС;

- Иностранец, временно пребывающий на территории РФ, не подлежащий страхованию (как ВКС или в соответствии с международным договором) – указывается для иностранных граждан, временно пребывающих на территории РФ, на которых не распространяется обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование в связи с тем, что они являются высококвалифицированными иностранными специалистами, либо гражданами некоторых стран (например, Китай и КНДР) в соответствии с межгосударственными соглашениями. Взносы в ПФР, ФСС и ФОМС за таких иностранных работников не начисляются.
- ***Сведения об инвалидности***

В отношении доходов работников, являющихся инвалидами I, II или III группы, действующим законодательством предусмотрены льготы при исчислении взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При предоставлении работником-инвалидом справки об инвалидности по форме, утвержденной *приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 № 1031н (ред. 17.06.2013)* в форме указывается:

- устанавливается флажок ***Есть справка об инвалидности***;
- в реквизите ***Дата выдачи*** указывается дата выдачи справки;
- в реквизите ***Срок действия*** – по какое число (включительно) установлена инвалидность по настоящей справке.
- в реквизите ***Сведения действуют с*** – месяц установления инвалидности согласно справке, начиная с этого месяца будет применяться льгота при исчислении страховых взносов в отношении доходов работника;
- ***Месяц регистрации изменений*** – месяц, в котором введены данные в программу.

Обратите внимание, что по окончании срока, на который выдана справка об инвалидности, льгота по страховым взносам автоматически прекращает предоставляться. Если работник представил новую справку, то ее необходимо зарегистрировать. В противном случае в программе ничего делать не нужно, так как будет считаться, что сотрудник утратил статус инвалида.

- ***Льгота при начислении пособий***

Согласно положениям действующего законодательства застрахованным, относящимся к лицам, пострадавшим от радиационного облучения, пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются в размере 100% среднего заработка независимо от продолжительности страхового стажа. Для начисления лицам, пострадавшим от радиационного облучения, пособий по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством необходимо установить флажок права на льготу и указать (выбором из предложенного списка) основание для предоставления льготы (рис. 2.18).

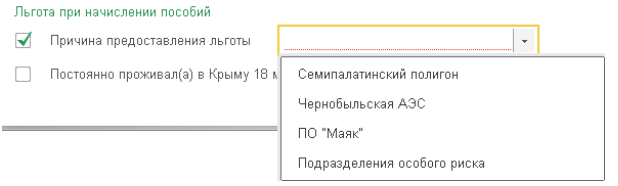


Рис. 2.18. Ввод данных о льготе при начислении пособия

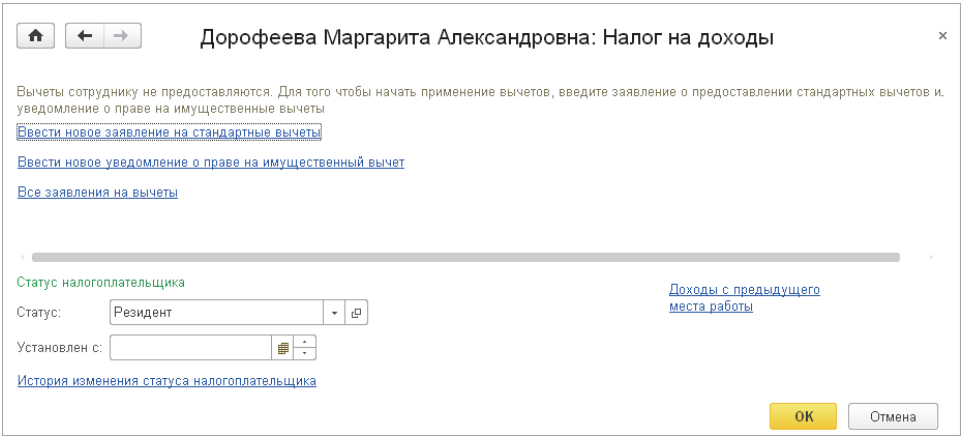


Рис. 2.19. Форма ввода данных, вызываемая по ссылке ***Налог на доходы***

В форме, вызываемой по ссылке ***Налог на доходы*** (рис. 2.19) указываются сведения, влияющие на расчет налога на доходы физических лиц.

Из данной формы можно ввести документы для регистрации права физического лица на стандартные и имущественные налоговые вычеты, а также доходы с предыдущего места работы для определения возможности предоставления физическому лицу «детских» вычетов. Подробно вопросы ввода исходных данных для расчета НДФЛ рассматриваются в главе 6 «Удержания из начисленных доходов».

Для лиц, не являющихся налоговыми резидентами РФ, в реквизите ***Статус*** указывается одно из значений:

- Нерезидент – устанавливается для нерезидентов в общем случае, НДФЛ с доходов таких лиц рассчитывается по ставке 30%;
- Высококвалифицированный иностранный специалист – устанавливается, если нерезидент осуществляет трудовую деятельность в качестве высококвалифицированного специалиста в соответствии с *Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»*, НДФЛ с доходов таких лиц рассчитывается по ставке 13%;
- Участник программы по переселению соотечественников – устанавливается, если нерезидент является участником Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию со-

отечественников, проживающих за рубежом, НДФЛ с доходов таких лиц рассчитывается по ставке 13% независимо от срока пребывания в РФ;

- Член экипажа судна, зарегистрированного в Российском международном реестре судов – устанавливается, если нерезидент исполняет трудовые обязанности члена экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ, налоговая ставка для таких лиц составляет 13%;
- Беженцы или получившие временное убежище на территории РФ – устанавливается для иностранных граждан или лиц без гражданства, признанных беженцами или получившими временное убежище на территории Российской Федерации в соответствии с *Федеральным законом от 19.02.1993 № 4528-1 «О беженцах»*, налоговая ставка для таких лиц составляет 13%.

В программе статус налогового резидента физического лица является периодическим реквизитом. При вводе сведений о налоговом статусе указывается месяц налогового периода, начиная с которого действует введенная запись.

Личную карточку по форме №Т-2 в программе можно сформировать из карточки сотрудника по кнопке ***<Печать → Личная карточка (Т-2)>*** или с помощью кадрового отчета Личные карточки Т-2 (меню ***Кадры → Кадровые отчеты***).

Разделы личной карточки (рис. 2.20, рис. 2.21, рис. 2.22, рис. 2.23) формируются по данным, введенным в справочник **Сотрудники**. Раздел III. Прием на работу и переводы на другую работу, раздел VIII. Отпуск, раздел XI. Основание прекращения трудового договора (увольнения) – по данным кадрового учета, зарегистрированными в информационной базе документами: **Прием на работу**, **Кадровый перевод**, **Отпуск**, **Увольнение**.

Унифицированная форма № Т-2
Утверждена Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301002
по ОКПО	52707832

Общество с ограниченной ответственностью "КомпьюСервис"
наименование организации

Дата составления	Табельный номер	Идентификационный номер налогоплательщика	Номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования	Алфавит	Характер работы	Вид работы (основная, по совместительству)	Пол (мужской, женский)
31.12.2015	00002	771266690693	139-649-698 30	Д	Постоянно	Основная	Женский

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА РАБОТНИКА

I. Общие сведения

Трудовой договор: номер 23, дата 12.01.2015

1. Фамилия: Дорофеева Имя: Маргарита Отчество: Александровна

		Код
2. Дата рождения	25 декабря 1970 г. (день, месяц, год)	
3. Место рождения	Муром, Муромский, Владимирская область	по ОКАТО
4. Гражданство	Гражданин Российской Федерации	по ОКИН: 1
5. Знание иностранного языка	Английский (наименование) — Читает и может объясняться (степень знания)	по ОКИН: 014 2
	(наименование) — (степень знания)	по ОКИН
6. Образование	Высшее образование (среднее (полное) общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное)	по ОКИН: 18

Наименование образовательного учреждения	Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний			Год окончания
	наименование	серия	номер	
ЯВФЭИ	Диплом ВПК 234563			2001
Квалификация по документу об образовании	Направление или специальность по документу			
Экономист	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)			Код по ОКСО: 080110

Наименование образовательного учреждения	Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний			Год окончания
	наименование	серия	номер	
Квалификация по документу об образовании	Направление или специальность по документу			
				Код по ОКСО

Послевузовское профессиональное образование: Аспирантура, ординатура, адъюнктура (аспирантура, адъюнктура, докторантура) — Код по ОКИН: 02

Наименование образовательного, научного учреждения	Документ об образовании, номер, дата выдачи	Год окончания
ГУ-ВШЭ	Диплом КН 009011 31.07.2008	2008
	Направление или специальность по документу	
	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	
	Код по ОКСО	080110

		Код
7. Профессия	Экономист (основная)	по ОКПДТР
	(другая)	по ОКПДТР

Рис. 2.20. Личная карточка по форме №Т-2 – страница 1

2-я страница формы № Т-2

8. Стаж работы (по состоянию на 31 декабря 2015 г.):

Общий стаж	4	дней	3	месяцев	9	лет
Страховой стаж для оплаты больничных листов	4	дней	3	месяцев	9	лет
		дней		месяцев		лет
		дней		месяцев		лет

9. Состояние в браке **Состоит в зарегистрированном браке** Код по ОКИН **2**

10. Состав семьи:

Степень родства (ближайшие родственники)	Фамилия, имя, отчество	Год рождения
1	2	3
Муж	**Дорофеев Иван Иванович**	**1977**
Сын	**Дорофеев Сергей Иванович**	**2002**

11. Паспорт: **серия 12 12 № 234567** Дата выдачи **15 мая 2006 г.**

Выдан **ОВД № подразделения 053-142**

наименование органа, выдавшего паспорт

12. Адрес места жительства:

	Почтовый индекс	
По паспорту (документу)	**105082**	**РОССИЯ, Москва г, Балакиревский пер, дом № 1, квартира 12**
Фактический	**105082**	**РОССИЯ, Москва г, Балакиревский пер, дом № 1, квартира 12**

Дата регистрации по месту жительства **18 октября 2010 г.**

Номер телефона **+7 (495) 111-22-33**

II. Сведения о воинском учете

1. Категория запаса
2. Воинское звание
3. Состав (профиль)
4. Полное кодовое обозначение ВУС
5. Категория годности к военной службе
6. Наименование военного комиссариата по месту жительства
7. Состоит на воинском учете:
   а) общем (номер команды, партии)
   б) специальном
8. отметка о снятии с воинского учета

Работник кадровой службы **Инспектор по кадрам** (должность) (личная подпись) **С.П. Соколова** (расшифровка подписи)

Работник (личная подпись)

" " 20 г.

Рис. 2.21. Личная карточка по форме №Т-2 – страница 2

3-я страница формы № Т-2

III. Прием на работу и переводы на другую работу

Дата	Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Тарифная ставка (оклад), надбавка, руб	Основание	Личная подпись владельца трудовой книжки
1	2	3	4	5	6
12.01.2015	**Бухгалтерия**	**Бухгалтер**	**Оклад: 38000, % прем.: 30,00**	**Пр. № 1 от 12.01.2015**	

IV. Аттестация

Дата аттестации	Решение комиссии	Документ (протокол)		Основание
		номер	дата	
1	2	3	4	5

V. Повышение квалификации

Дата		Вид повышения квалификации	Наименование образовательного учреждения, место его нахождения	Документ (удостоверение, свидетельство)			Основание
начала обучения	окончания обучения			наименование	серия, номер	дата	
1	2	3	4	5	6	7	8
20.05.2014	**30.06.2014**	**Обучение на курсах**	**Центр повышения квалификации**	**Свидетельство**	**123456**	**30.06.14**	

VI. Профессиональная переподготовка

Дата		Специальность (направление, профессия)	Документ (диплом, свидетельство)			Основание
начала переподготовки	окончания переподготовки		наименование	номер	дата	
1	2	3	4	5	6	7

Рис. 2.22. Личная карточка по форме №Т-2 – страница 3

4-я страница формы № Т-2

VII. Награды (поощрения), почетные звания

Наименование награды (поощрения), почетного звания	Документ		
	наименование	номер	дата
1	2	3	4
Почетная грамота	**Приказ**	**123**	**15.07.2015**

VIII. Отпуск

Вид отпуска (ежегодный, учебный, без сохранения заработной платы и др.)	Период работы		Количество календарных дней отпуска	Дата		Основание
	с	по		начала	окончания	
1	2	3	4	5	6	7
Основной отпуск	**12.01.2015**	**11.01.2016**	**28**	**17.11.2015**	**14.12.2015**	Пр.№ КС00-000001 от 13.11.2015

IX. Социальные льготы, на которые работник имеет право в соответствии с законодательством

Наименование льготы	Документ		Основание
	номер	дата выдачи	
1	2	3	4

X. Дополнительные сведения

XI. Основание прекращения трудового договора (увольнения) _____

Дата увольнения **"____" _____ 20___ г.**

Приказ (распоряжение) № _____ от "_____" _____ 20___ г.

Работник кадровой службы **Инспектор по кадрам** _____ **С.П. Соколова**

должность личная подпись расшифровка подписи

Работник

Рис. 2.23. Личная карточка по форме №Т-2 – страница 4

Глава 3. Начисление заработной платы

Выплаты за отработанное время

К выплатам за отработанное время относятся:

- Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время.
- Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам или в процентах от выручки.
- Стоимость товаров или продуктов, выданной в порядке натуральной оплаты труда.
- Оплата специальных перерывов в работе в соответствии с законодательством.
- Разница в окладах работникам, трудоустроенным из других организаций с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы.
- Разница в окладах при временном заместительстве.
- Суммы индексации (компенсации, пени) за несвоевременную выплату заработной платы и в связи с повышением стоимости жизни.
- Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:
  - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по районным коэффициентам; коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах; процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока;
  - доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах;
  - доплаты за работу в ночное время;
  - доплаты за многосменный режим работы;
  - оплата работы в выходные и праздничные дни;
  - оплата сверхурочной работы;
  - оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях, установленных законодательством;

  - надбавки при выполнении работ вахтовым методом;
  - надбавки к заработной плате, выплаченные работникам, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, а также в связи с подвижным (разъездным) характером работы.
- Начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели.
- Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы.
- Премии и вознаграждения (в том числе в натуральной форме), носящие систематический характер, независимо от источников их выплаты.
- Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов организаций, привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- Суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы в данную организацию согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащих, лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям.
- Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.

Вознаграждение из расчета месячного оклада

Размер вознаграждения за труд определяется фактически проработанным временем, а также возможным изменением оклада в течение месяца.

За полностью отработанный месяц начисляется установленный оклад. Если месяц отработан не полностью, то вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время. Для этого установленный оклад делится на установленное время работы за месяц, затем частное умножается на фактически отработанное время за месяц.

Пример 3.1

Работник Петров А.А. принят на работу с оплатой исходя из месячной тарифной ставки (оклада) в размере 24 000 руб.
Работник Петров А.А. отработал в январе 2015 г. 10 рабочих дней (со 12 по 23 число) при норме 15 рабочих дней.
С 26 января работник заболел, о чем сообщил администрации по телефону.
Заработная плата за отработанное время составляет 16 000,00 руб. (24 000 руб. : 15 дней × 10 дней).

Решение в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Факт приема на работу регистрируется документом **Прием на работу.**

В таблице ***Начисления*** указывается, что работнику назначается плановое начисление Оплата по окладу с показателем Оклад, равным размеру должностного оклада – 24 000.00 (рис. 3.1).

2. Отклонение регистрируется документом **Прогул, неявка**. Для возможности ввода этого документа в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Учет отсутствий*** должен быть установлен флажок ***Прогулы и неявки***.

В форме документа указывается (рис. 3.2):

- в реквизите ***Вид отсутствия*** – Отсутствие по невыясненным причинам;
- в реквизите ***Дата начала*** – 26.01.2015;
- в реквизите ***Дата окончания*** – 31.01.2015.

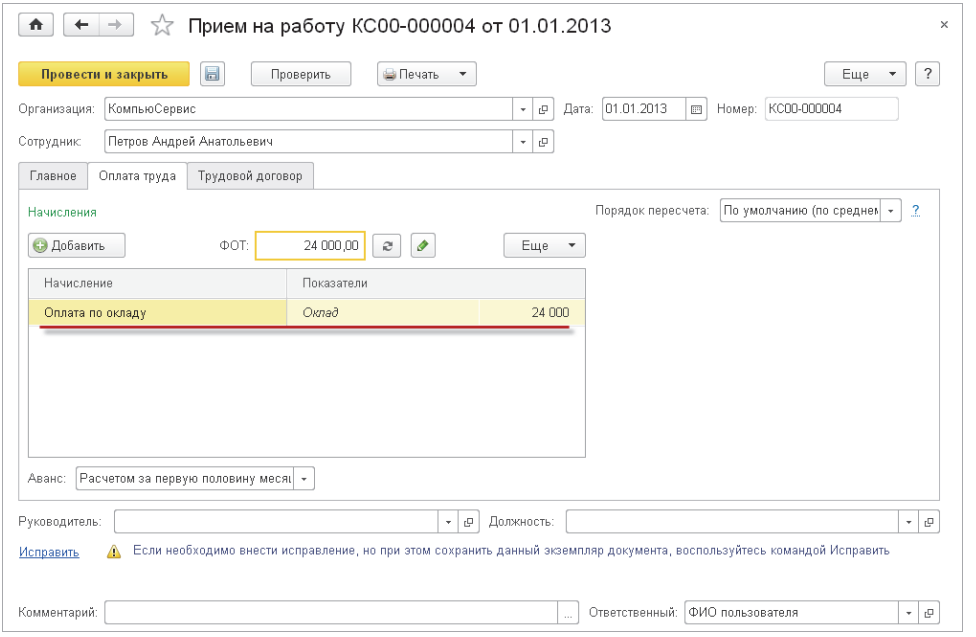


Рис. 3.1. Регистрация приема на работу Петрова А.А.

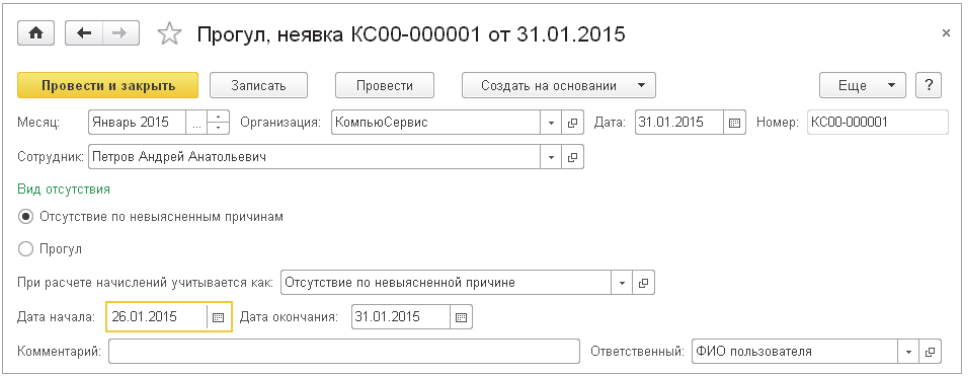


Рис. 3.2. Регистрация невыхода

3. Начисление заработной платы работнику производится документом **Начисление зарплаты** (рис. 3.3).

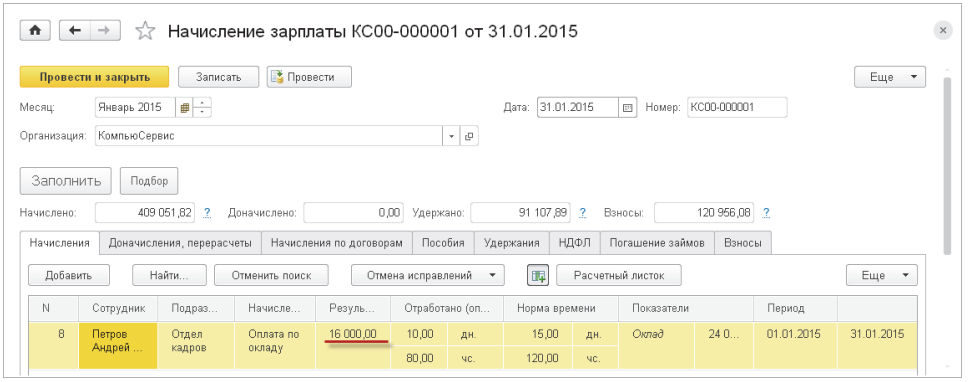


Рис. 3.3. Начисление зарплаты Петрову А.А. за январь

Если в течение месяца у работника изменился оклад, то общий заработок за месяц складывается из заработной платы, исходя из ранее действовавшего оклада, за фактическое время до изменения оклада и заработной платы, исходя из вновь установленного оклада, за фактически отработанное время после изменения оклада.

Пример 3.2

Работнику Жаркову Е.Л. по состоянию на 1 января 2015 года был установлен месячный оклад 30 000 руб.
С 15 января 2015 г. месячный оклад работника увеличен с 30 000 руб. до 32 000 руб.
Январь 2015 г. работник отработал полностью – 16 рабочих дней.

Заработная плата за месяц составляет 31 600.00 руб. (30 000.00 руб. : 15 дней × 3 дня + 32 000.00 руб. : 15 дней × 12 дней).

Решение в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Изменение оклада регистрируется документом **Кадровый перевод** или **Изменение оплаты труда** (документы регистрируются в журнале ***Зарплата → Изменение оплаты сотрудников***).

Рассмотрим применение документа **Кадровый перевод**.

Для повышения оклада с 15 января 2015 г. в реквизите ***Дата перевода*** указывается дата изменения оклада – 15.01.2015, устанавливается флажок ***Изменить начисления*** и указывается новый размер для показателя Оклад 32 000 (рис. 3.4).

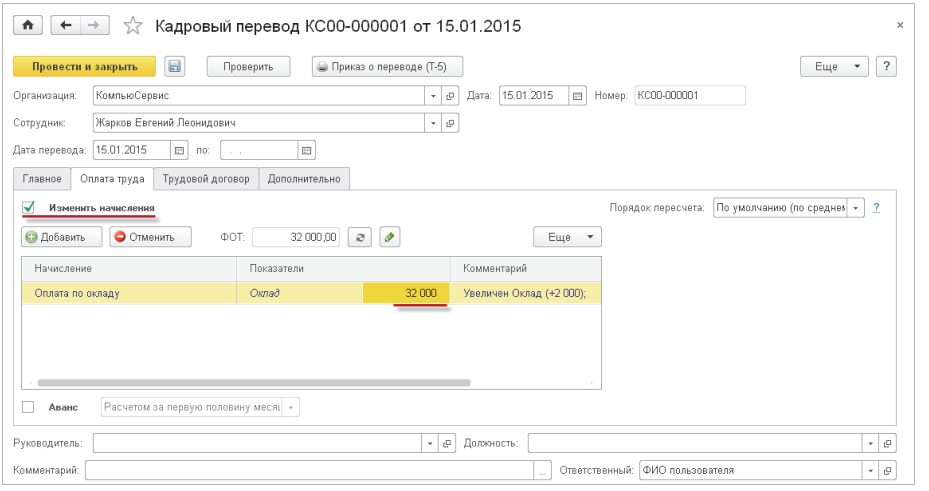


Рис. 3.4. Сведения о новом окладе

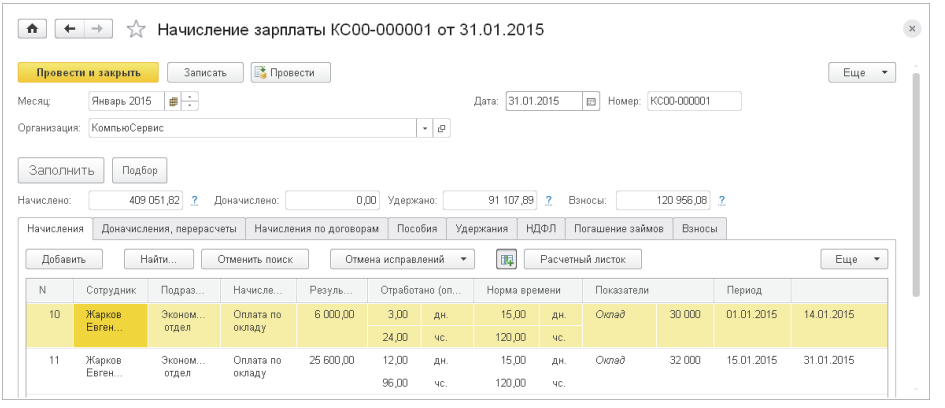


Рис. 3.5. Начисление зарплаты Жаркову Е.Л. за январь

Вознаграждение исходя из тарифных ставок рабочих-повременщиков

Рабочим с повременной оплатой труда заработная плата начисляется по часовой тарифной ставке выполняемой работы и количеству проработанных часов по табелю.

Сумма вознаграждения за труд при неизменной тарифной ставке в течение месяца определяется умножением часовой (дневной) тарифной ставки на фактически отработанное время.

Пример 3.3

Труд рабочего-повременщика Гладких М.И. оплачивается по дневной тарифной ставке 1 200 руб. за фактически отработанное время.
Рабочий отработал в январе 2015 г. по графику рабочего времени 15 рабочих дней.
Заработная плата за отработанное время составляет 18 000.00 руб. (1 200.00 руб. × 15 дней).

Решение в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Факт приема на работу регистрируется документом **Прием на работу.**

В табличном поле ***Начисления*** указывается, что работнику назначается плановое начисление Оплата по дневному тарифу с показателем Дневн. тариф, равным размеру дневной тарифной ставки – 1 200 руб. (рис. 3.6).

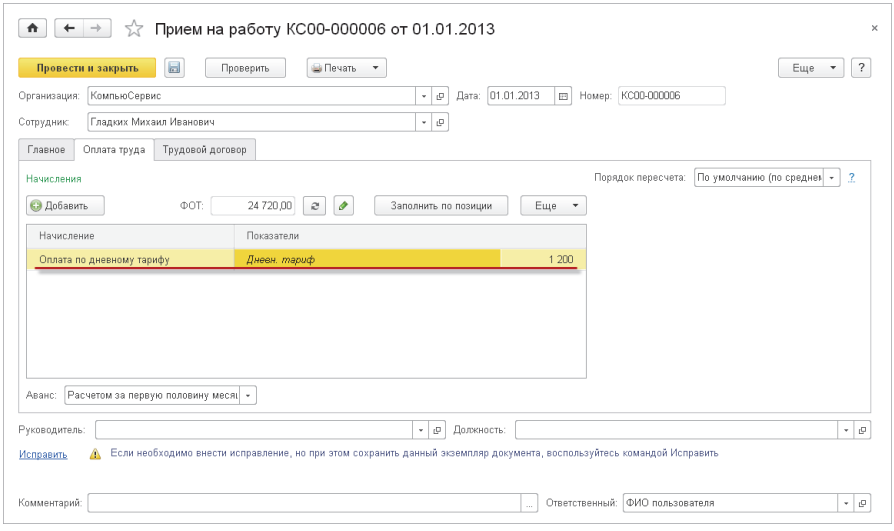


Рис. 3.6. Регистрация приема на работу Гладких М.И.

Вид начисления Оплата по дневному тарифу присутствует в списке начислений программы, если в **Помощнике начальной настройки** была подключена возможность ***Использовать подневную оплату труда***. Если такая возможность подключена не была, то вид начисления необходимо настроить самостоятельно.

Для этого необходимо открыть список начислений (***Настройка → Начисления***) и ***<Создать>*** новое начисление. В форме начисления на закладке ***Основное*** необходимо указать (рис. 3.7):

- ***Наименование*** – Оплата по дневному тарифу (либо другое понятное и удобное для использования наименование);
- ***Назначение начисления*** – Повременная оплата труда и надбавки;
- ***Начисление выполняется*** – Ежемесячно;
- по ссылке ***Редактировать формулу*** вызвать редактор формул и указать формулу расчета ТарифнаяСтавкаДневная * ВремяВДнях, где ТарифнаяСтавкаДневная и ВремяВДнях – предопределенные показатели из справочника **Показатели**;
- отметить флажком показатель Тарифная ставка (дневная) для того, чтобы значение этого показателя запрашивалось в документе **Прием на работу**;
- установить флажок ***Начисляется при расчете первой половины месяца***.

На закладке ***Учет времени*** (рис. 3.8) переключатель ***Начисление выполняется*** необходимо установить в положение За работу полную смену в пределах нормы времени, и указать ***Вид времени по классификатору использования рабочего времени*** – Явка.

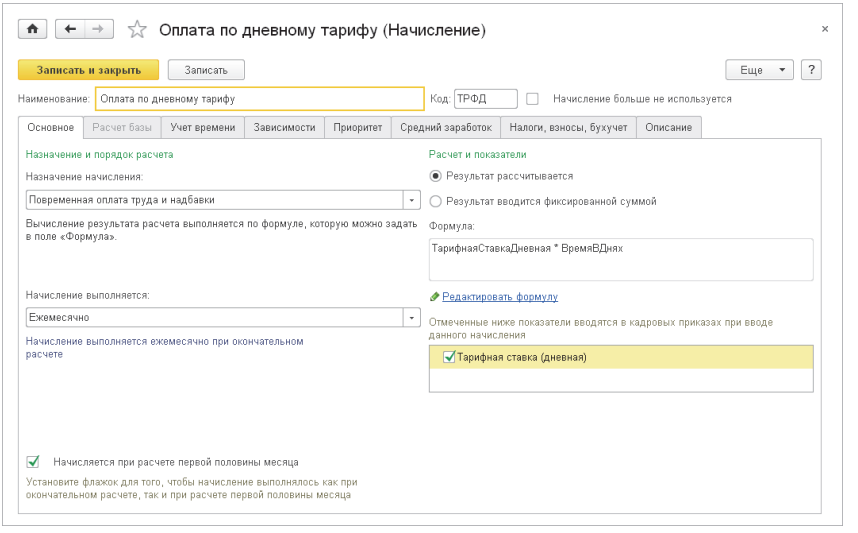


Рис. 3.7. Начисление Оплата по дневному тарифу закладка ***Основное***

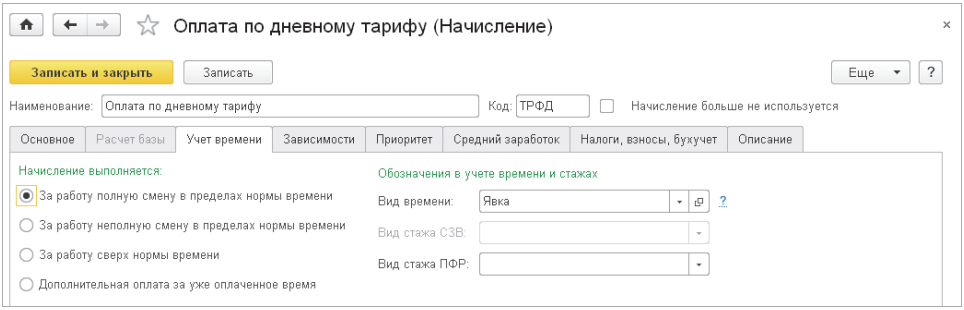


Рис. 3.8. Начисление Оплата по дневному тарифу закладка ***Учет времени***

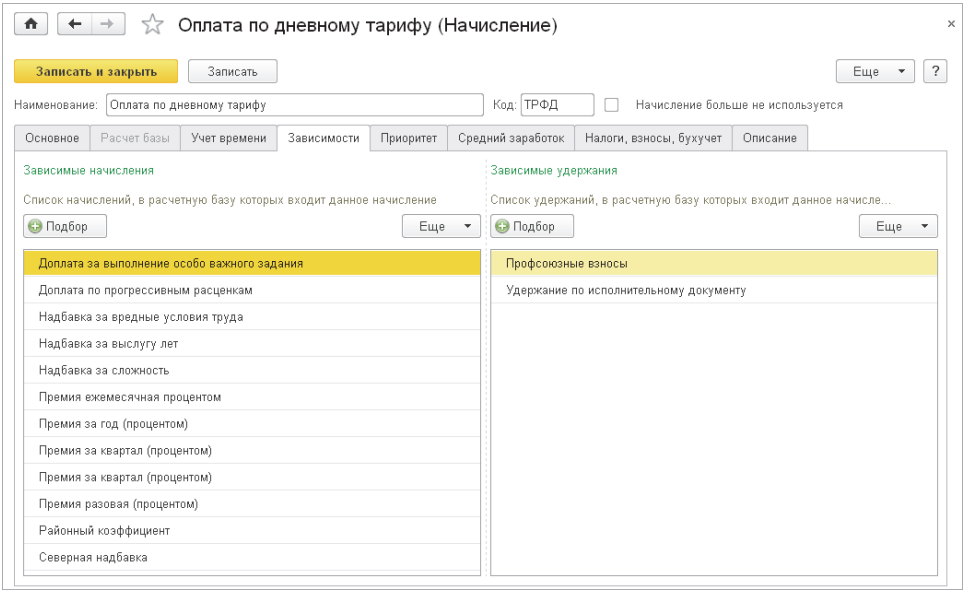


Рис. 3.9. Начисление Оплата по дневному тарифу,
закладка ***Зависимости***

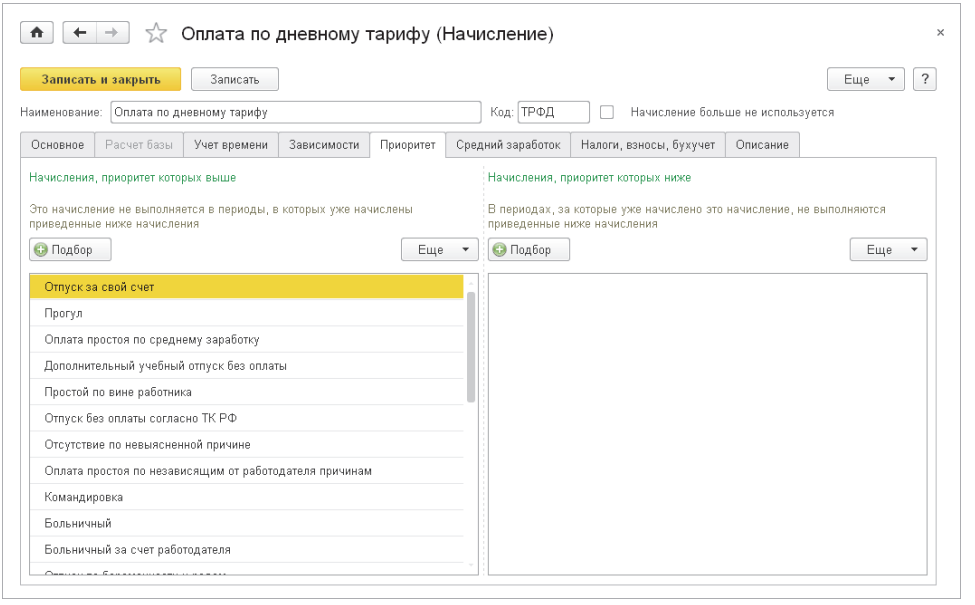


Рис. 3.10. Начисление Оплата по дневному тарифу,
закладка ***Приоритет***

На закладке ***Зависимости*** (рис. 3.9) проверяются и при необходимости редактируются списки зависимых от данного начисления начислений и удержаний, на закладке ***Приоритет*** (рис. 3.10) – список начислений, приоритет которых выше, в этом списке должны быть перечислены все виды начислений, с помощью которых в программе регистрируются неявки.

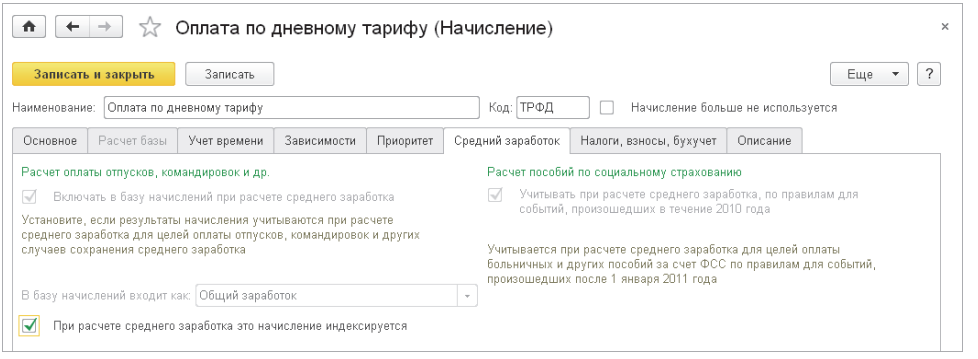


Рис. 3.11. Начисление Оплата по дневному тарифу,
закладка ***Средний заработок***

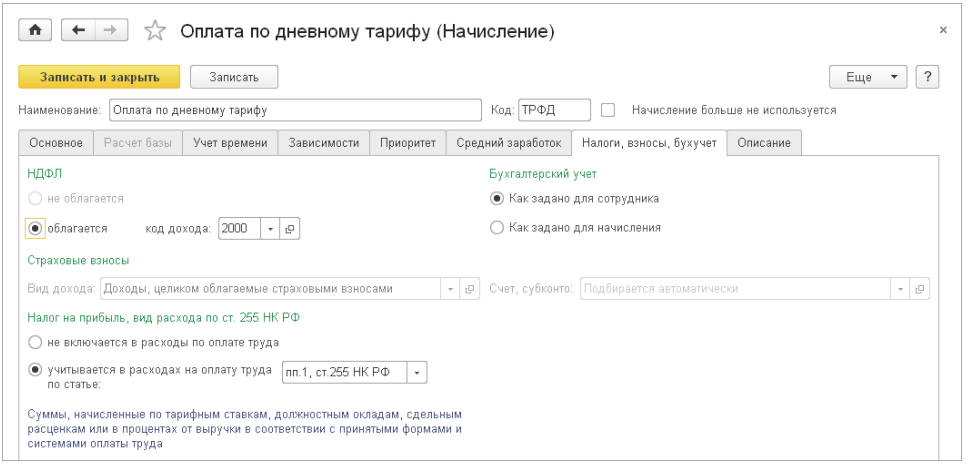


Рис. 3.12. Начисление Оплата по дневному тарифу, закладка ***Налоги, взносы, бухучет***

На закладке ***Средний заработок*** (рис. 3.11) проверяются настройки вхождения начисления в базу для расчета среднего заработка, эти настройки для начисления с назначением Повременная оплата труда и надбавки не редактируются.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** (рис. 3.12) указывается: ***НДФЛ*** – облагается, ***код дохода:*** 2000, ***Налог на прибыль, вид расхода по ст. 255 НК РФ –*** учитывается в расходах на оплату труда по статье: пп. 1, ст. 255 НК РФ.

2. Начисление заработной платы работнику производится документом **Начисление зарплаты** (рис. 3.13).

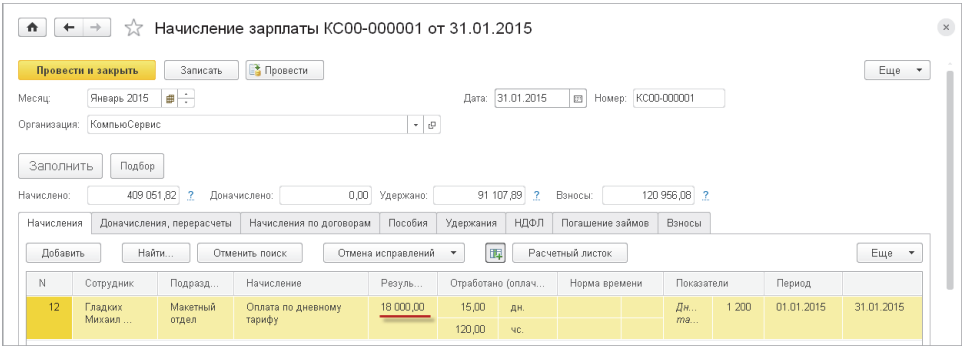


Рис. 3.13. Начисление зарплаты Гладких М.И. за январь

В случае изменения тарифной ставки в течение месяца заработная плата складывается из суммы, исчисленной по действовавшей до изменения часовой (дневной) тарифной ставки, за фактически отработанное время до изменения ставки, и

суммы, исчисленной из новой часовой (дневной) тарифной ставки, за фактически отработанное время после изменения ставки.

Пример 3.4

Рабочий-повременщик Завьялов И.С. принят на работу на условиях оплаты по часовой тарифной ставке 150.00 руб.
С 15 января 2015 г.. часовая тарифная ставка увеличена до 170.00 руб.
В январе 2015 г до 15 числа рабочий отработал 24 часа, после изменения ставки – 96 час.
Заработная плата за отработанное время составляет 150.00 руб. × 24 ч. + 170.00 руб. × 96 ч. = 19 920.00 руб.

Решение в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Факт приема на работу регистрируется документом **Прием на работу**.

В таблице ***Начисления*** указывается, что работнику назначается плановое начисление Оплата по часовому тарифу с показателем Час.тариф, равным размеру часовой тарифной ставки – 150 руб. (рис. 3.14).

Вид начисления Оплата по часовому тарифу присутствует в списке начислений программы, если в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) включено ***Применение почасовой оплаты***.

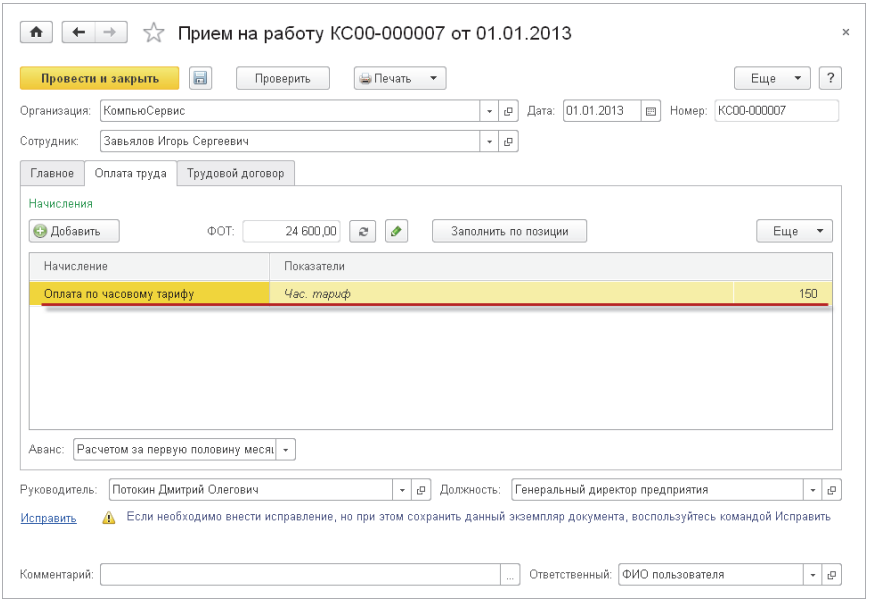


Рис. 3.14. Регистрация приема на работу Завьялова И.С.

2. Изменение часовой тарифной ставки регистрируется документом **Кадровый перевод** или **Изменение оплаты труда** (документы регистрируются в журнале ***Зарплата → Изменение оплаты сотрудников***).

Для реализации данного примера используется документ **Кадровый перевод**.

Для изменения условий оплаты в январе 2015 г. в реквизите ***Дата перевода*** указывается дата изменения часового тарифа – 15.01.2015, устанавливается флажок ***Изменить начисления*** и указывается новый размер для показателя Час.тариф = 170 руб. (рис. 3.15).

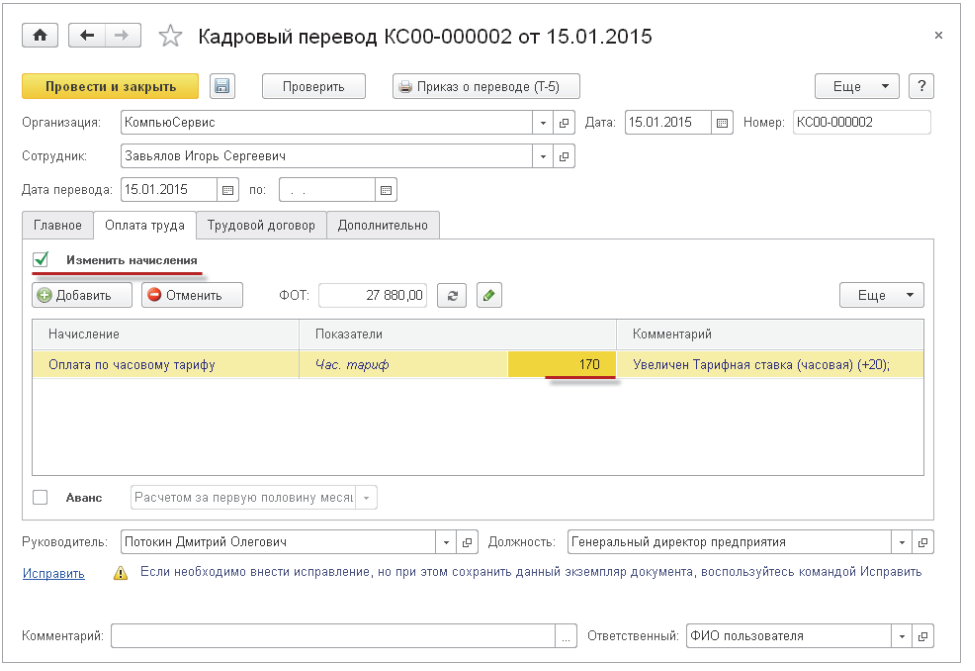


Рис. 3.15. Сведения об изменении тарифной ставки

3. Начисление заработной платы работнику производится документом **Начисление зарплаты**. В связи с изменением часовой тарифной ставки начисление зарплаты отражается двумя строками (рис. 3.16). В первой строке рассчитывается заработок за период работы с 1 по 14 января, т.е. исходя из часовой тарифной ставки 150.00 руб., во второй – за период работы с 15 по 31 января, т. е. исходя из нового размера часовой тарифной ставки 170.00 руб.

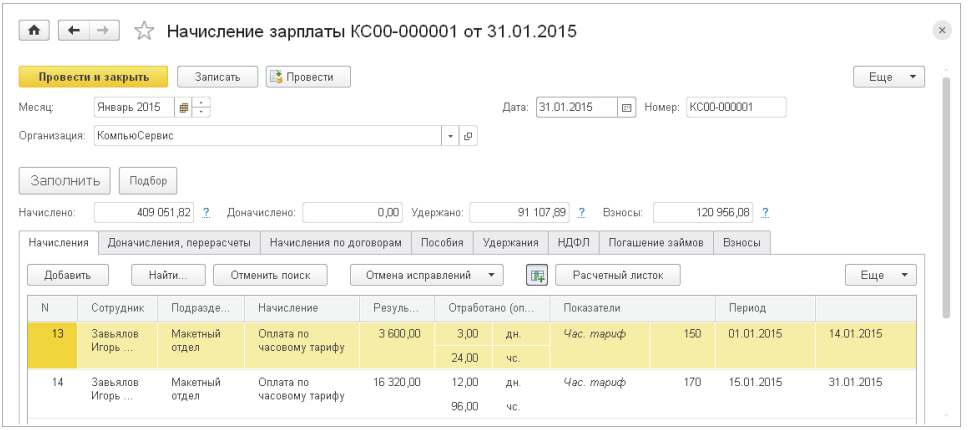


Рис. 3.16. Начисление зарплаты Завьялову И.С. за январь

Вознаграждение по сдельным расценкам

Учет труда работников при какой-либо сдельной форме оплаты труда производится на основании карточки учета выработки, маршрутного листа, наряда на работу или других документов на выполнение в течение месяца работы в соответствии с утвержденными нормами выработки и расценками.

Наряд на работу – это задание на выполнение определенного вида работ или услуг, производства какого-либо вида продукции. По окончанию работы в наряде делается отметка о конечных результатах труда по этому наряду, иначе говоря, «закрывают» наряд.

Всем работникам, труд которых оплачивается сдельно, выдаются расчетные книжки, в которые записываются условия труда и расчеты по заработной плате. Они хранятся у работника и предоставляются в бухгалтерию организации для записи расчетов по заработной плате и для отметок об изменении условий труда. После записи расчетов по заработной плате расчетная книжка возвращается работнику не позднее, чем за два дня до выдачи заработной платы.

Размер вознаграждения за труд при простой индивидуальной сдельной системе исчисляется умножением установленной сдельной расценки на количество единиц годной продукции.

Пример 3.5

Труд работника Москалева Г.В., слесаря 4-го разряда оплачивается по прямой сдельной оплате труда. При отсутствии сдельного заработка в случаях, установленных законодательством, оплата производится исходя из часовой тарифной ставки 150.00 руб.
В январе 2015 г. работник изготовил 150 хомутов (сдельная расценка 40.00 руб. за единицу) и отремонтировал 300 полуосей (сдельная расценка 60.00 руб. за единицу).

Заработная плата рабочего составляет 24 000.00 руб. (150 ед. × 40.00 руб. + 300 ед. х 60.00 руб.).

Решение в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Факт приема на работу регистрируется документом **Прием на работу.**

В таблице ***Начисления*** указывается, что работнику назначается плановое начисление Сдельный заработок (для работающих по часовому тарифу) с показателем Час.тариф, равным размеру часовой тарифной ставки – 150 руб. (рис. 3.17).

Вид начисления Сдельный заработок (для работающих по часовому тарифу) присутствует в списке начислений программы, если в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Прочие начисления*** установлен флажок ***Сдельный заработок***.

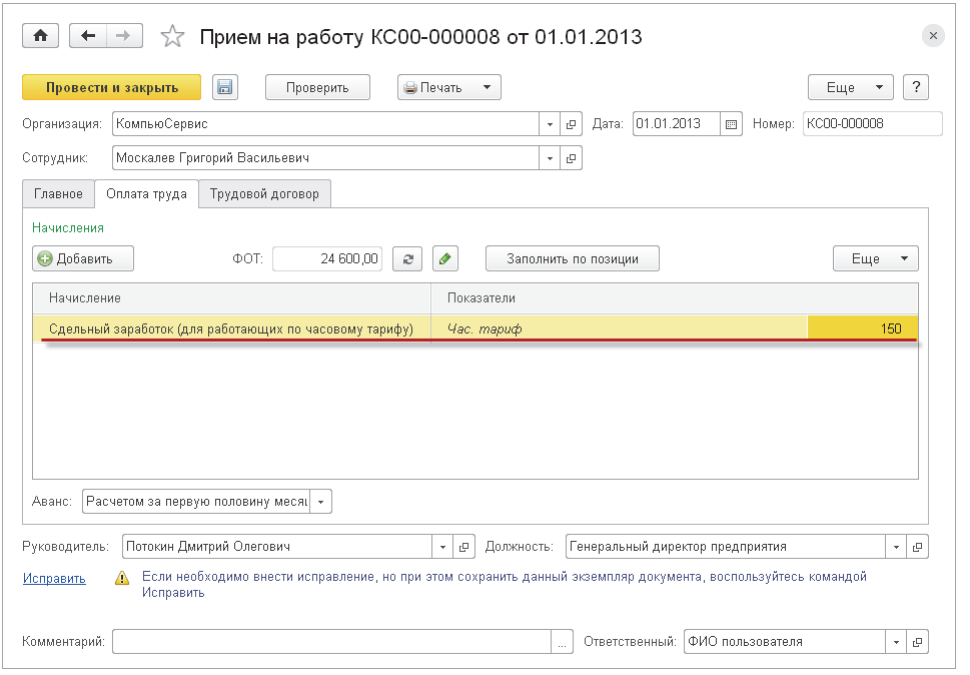


Рис. 3.17. Регистрация приема на работу Москалева Г.В.

2. В справочнике **Виды работ сотрудников** (***Настройка → Виды работ***) указываются сведения о расценках на сдельные работы (рис. 3.18).

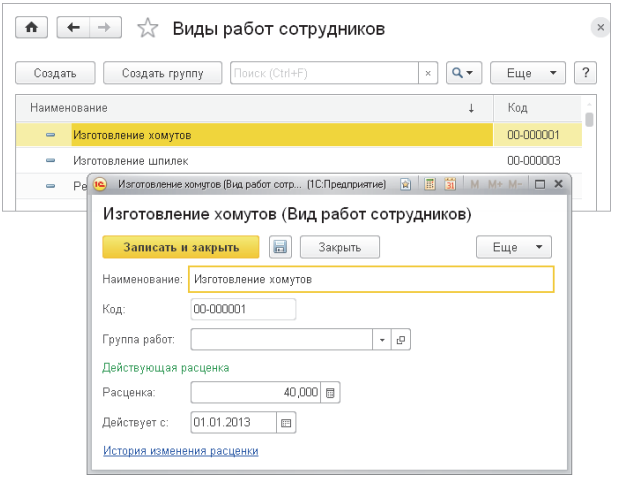


Рис. 3.18. Описание сдельных работ в справочнике **Виды работ сотрудников**

3. Регистрация в программе выполненных объемов работ, оплачиваемых по сдельным расценкам, производится с помощью документа **Сдельные работы** (документ вводится через журнал ***Зарплата → Данные для расчета зарплаты***).

В табличной части документа указываются выполненные сотрудниками сдельные работы (рис. 3.19).

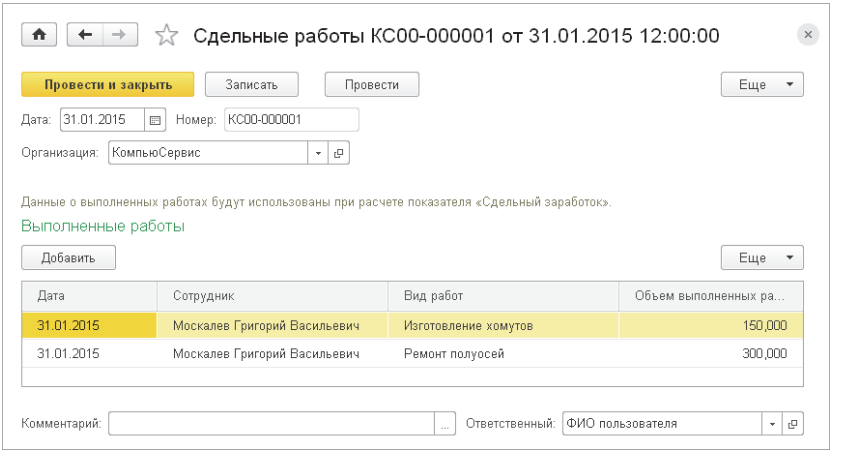


Рис. 3.19. Сведения о выполненных сдельных работах

4. Начисление заработной платы работнику производится документом **Начисление зарплаты** (рис. 3.20).

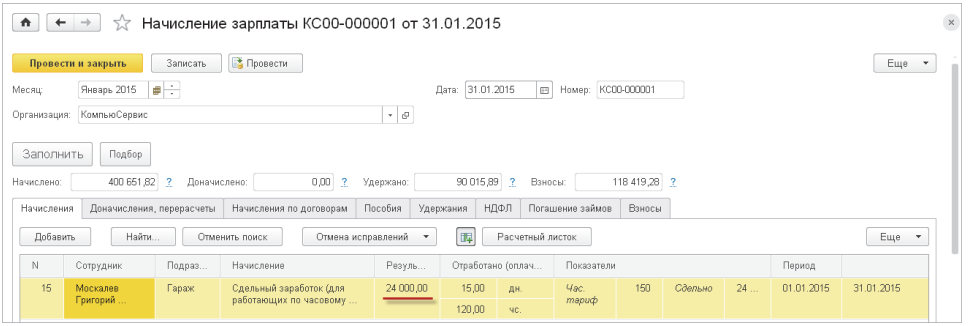


Рис. 3.20. Начисление зарплаты Москалеву Г.В. за январь

Результат подсчитывается по формуле, заданной для вида начисления Сдельный заработок (для работающих по часовому тарифу). По умолчанию в программе задана следующая формула: Макс(СдельныйЗаработок, ТарифнаяСтавкаЧасовая * ОтработаноЧасовВПределахНормыВремени). Таким образом, сотруднику начисляется большее из двух значений: оплата по сдельным расценкам либо оплата по часовому тарифу. Сотрудник отработал 120 часов, заработок сотрудника по часовому тарифу составил бы 150 руб. х 120 час. = 18 000 руб., что составляет меньше суммы заработка по сдельным расценкам, поэтому сотруднику начисляется сдельная оплата в сумме 24 000 руб.

Размер вознаграждения за труд при групповой (бригадной) сдельной системе исчисляется путем распределения между членами бригады общей суммы, причитающейся за работу.

Пример 3.6

Бригада из трех человек в январе 2015 г. изготовила 1000 изделий, оплачиваемых по сдельной расценке 58.00 руб. за единицу. Требуется рассчитать распределение заработка между членами бригады исходя из размеров тарифных ставок работников и установленных общим собранием бригады коэффициентов трудового участия.

Исходные данные и результаты расчета представлены в таблице.

Фамилия, имя, отчество	Часовая тарифная ставка	КТУ	Начисленная заработная плата
Петров Ю.Ф.	100 руб.	1,00	15 675.68 руб.
Правдин Ф.Л.	120 руб.	1,25	23 513.51 руб.
Савельев В.П.	120 руб.	1,00	18 810.81 руб.
Итого			58 000.00 руб.

Заработная плата рассчитывается в следующем порядке.

1) Определяется доля каждого члена бригады в общем заработке, исходя из часовой тарифной ставки и КТУ:
Петров Ю.Ф. – 100 руб. х 1,00 : (100 руб.х1,00 + 120 руб.х1,25 + 120 руб.х1,00) = 0,27027027
Правдин Ф.Л – 120 руб. х 1,25 : (100 руб.х1,00 + 120 руб.х1,25 + 120 руб.х1,00) = 0,40540541
Савельев В.П – 120 руб. х 1,00 : (100 руб.х1,00 + 120 руб.х1,25 + 120 руб.х1,00) = 0,32432432
2) Определяется сумма сдельного заработка каждого члена бригады:
Петров Ю.Ф. – 58000.00 руб. × 0,27027027 = 15 675,68 руб.
Правдин Ф.Л. – 58000.00 руб. × 0,40540541 = 23 513,51 руб.
Савельев В.П. – 58000.00 руб. × 0,32432432 = 18 810,81 руб.

Решение в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. При регистрации приема на работу для каждого работника бригады в документе **Прием на работу** в табличной части ***Начисления*** указывается вид начисление Сдельный заработок (для работающих по часовому тарифу) с показателем Час.тариф, равным размеру часовой тарифной ставки.

Вид начисления Сдельный заработок (для работающих по часовому тарифу) присутствует в списке начислений программы, если в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Прочие начисления*** установлен флажок ***Сдельный заработок***.

2. В справочнике **Шаблоны ввода исходных данных** редактируется шаблон Сдельные работы либо настраивается новый шаблон (рис. 3.21), для которого на закладке ***Виды работ*** переключатель ***Объем выполненных работ*** устанавливается в положение Распределяется по всем сотрудникам, и устанавливаются флажки ***Распределение стоимости выполненных работ*** – ***С учетом коэффициентов*** и ***С учетом размера тарифных ставок***.

3. В справочник **Виды работ сотрудников** (***Настройка → Виды работ***) вводятся сведения о выполняемой операции.

4. Регистрация в программе выполненных объемов работ, оплачиваемых по сдельным расценкам, производится с помощью документа, шаблон для которого был настроен на втором шаге (документ вводится через журнал ***Зарплата → Данные для расчета зарплаты***).

На закладке ***Выполненные работы*** (рис. 3.22) указывается:

- в колонке ***Вид работ –*** Изготовление изделий (выбором из справочника **Виды работ сотрудников**);
- в колонке ***Объем выполненных работ*** – 1000.00.

На закладке ***Исполнители*** (рис. 3.23) в табличной части указываются работники, выполнившие работы по наряду, и КТУ для каждого работника (по умолчанию коэффициент = 1,000). При этом автоматически рассчитывается сумма по наряду для каждого работника.

5. Начисление заработной платы работникам бригады производится документом **Начисление зарплаты** (рис. 3.24).

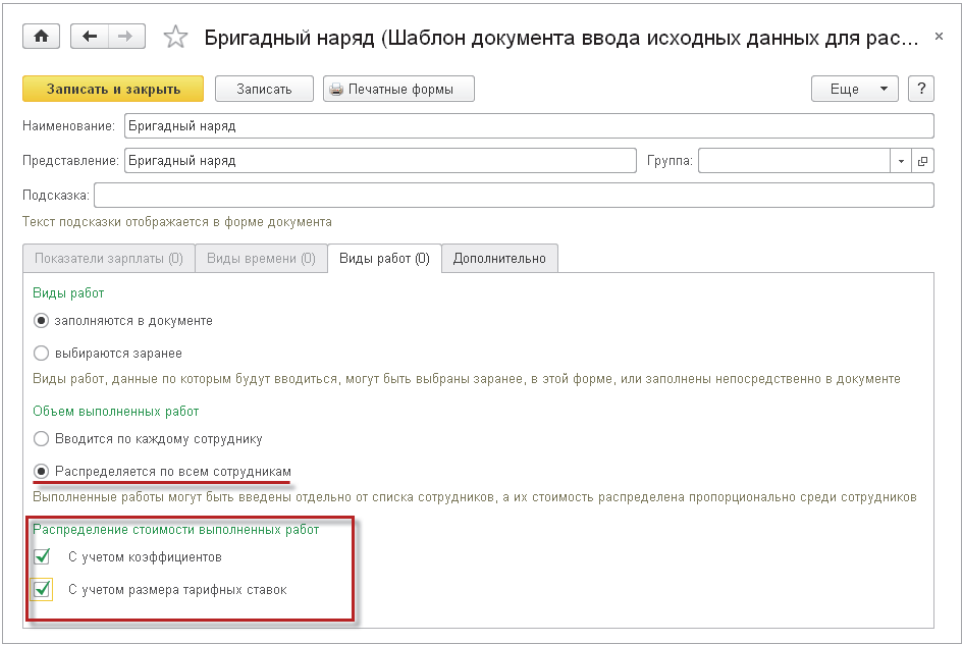


Рис. 3.21. Настройка шаблона ввода

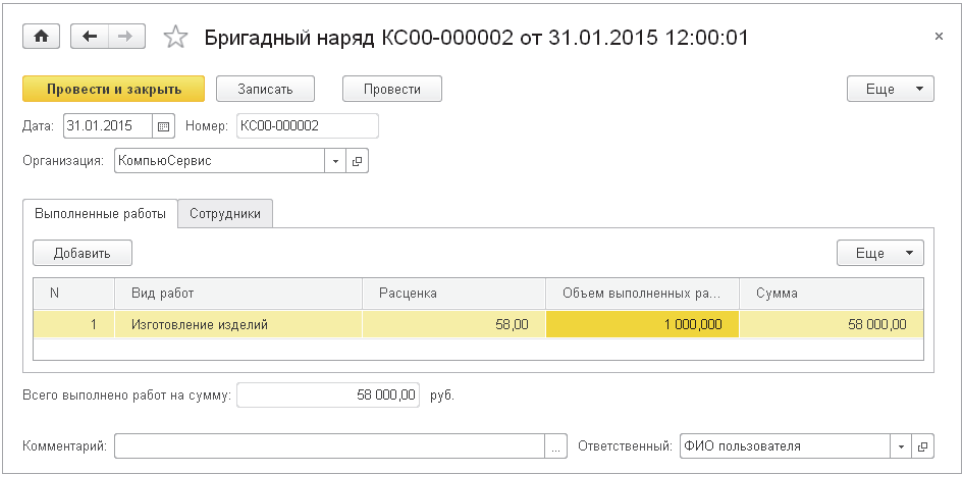


Рис. 3.22. Сведения об выполненных работах

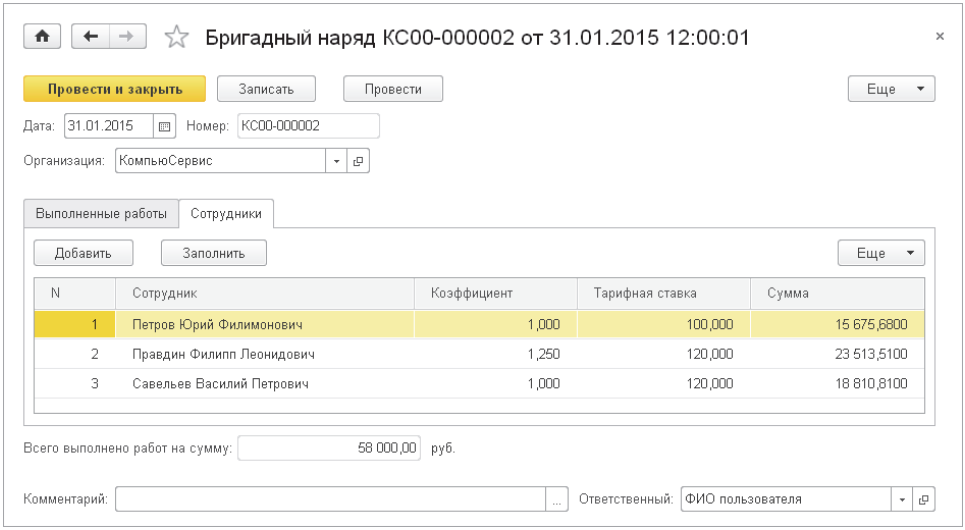


Рис. 3.23. Сведения об исполнителях и суммах к начислению

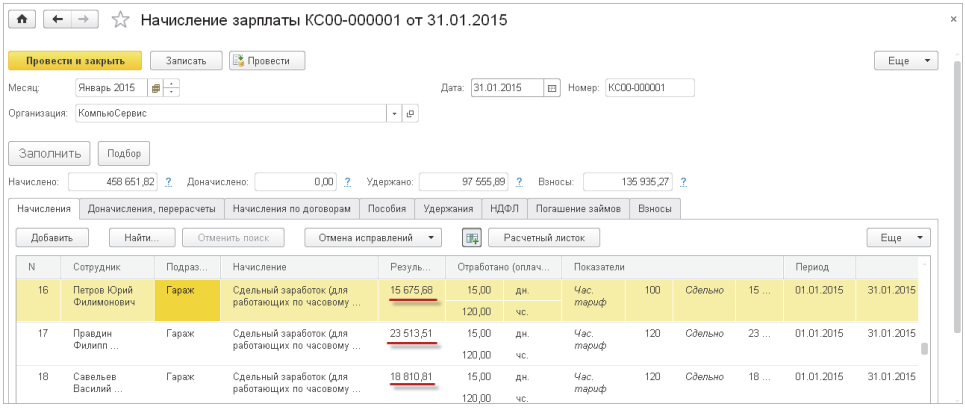


Рис. 3.24. Начисление зарплаты работникам бригады

При сдельно-прогрессивной форме оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по базовым сдельным расценкам, а при перевыполнении норм по прогрессивно нарастающим расценкам.

Пример 3.7

Лукин Ю.Н. принят на работу токарем 4-го разряда со сдельно-прогрессивной формой оплаты труда. Нормативная часовая тарифная ставка работника составляет 120.00 руб.
В январе 2015 г. работник отработал по графику 120 часов и за это время изготовил 80 шпилек.

Норма времени на изготовление 1 шпильки составляет 120 минут. Сдельная расценка на изготовление одной шпильки установлена в размере 240.00 руб. Таким образом, выработка в январе составила 133.33 % (80 изд. : 60 изд.).
Положением об оплате труда в организации предусмотрено, что при перевыполнении норм выработки оплата производится по прогрессивно-нарастающим расценкам, которые составляют:
- при выработке свыше 100 до 115 % – 110 % от базовых сдельных расценок;
- при выработке свыше 115 до 125 % – 120 % от базовых сдельных расценок;
- при выработке свыше 125 % – 140 % от базовых сдельных расценок.
Таким образом, за выполненную в январе работу заработок работника составляет 80 изд. х (240.00 руб. х 140 % / 100 %) = 26 880.00 руб. или, что то же самое, 80 изд. х 240.00 руб. + 80 изд. х 240.00 руб. х 40 % / 100 % = 26 880.00 руб.

Решение в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Для возможности начисления заработка по сдельно-прогрессивной форме оплаты труда, когда по повышенным расценкам оплачивается весь объем выполненных работ, работнику необходимо в плановом порядке назначить два вида расчета:

- «предопределенный» вид расчета Сдельный заработок (для работающих по часовому тарифу) – для оплаты всего объема выполненных работ по базовым расценкам;
- пользовательский вид расчета – для начисления доплаты по повышенным расценкам.

Пользовательский вид расчета необходимо предварительно описать в списке начислений (***Настройка → Начисления***).

На закладке ***Основное*** для этого вида начисления нужно указать ***Назначение начисления*** Повременная оплата труда и надбавки, ***Начисление выполняется*** Ежемесячно и ввести формулу расчета (рис. 3.25, рис. 3.26).

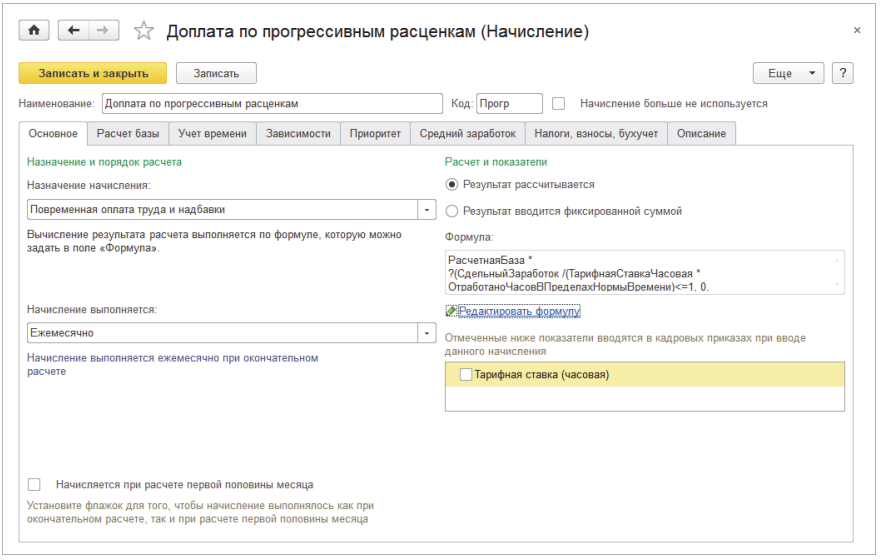


Рис. 3.25. Описание вида расчета для начисления доплаты по прогрессивным сдельным расценкам

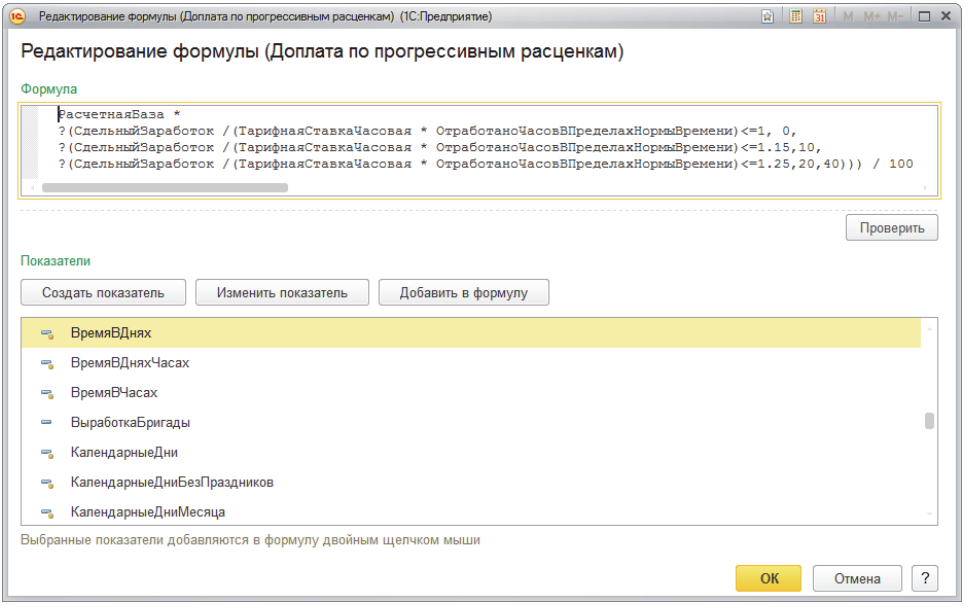


Рис. 3.26. Формула расчета для начисления доплаты по прогрессивным сдельным расценкам

Поясним приведенную формулу расчета.

Расчет доплаты производится путем умножения суммы, начисленной работнику по сдельным расценкам, на процент повышения расценок.

Сумму оплаты по сдельным расценкам определяет предопределенный показатель РасчетнаяБаза. В состав базовых начислений входит вид начисления Сдельный заработок. Получение суммы оплаты по сдельным нарядам через расчетную базу позволяет, в частности, отразить доплату в бухгалтерском учете аналогично отражению суммы оплаты по сдельным нарядам (пропорционально базовым начислениям).

Процент повышения расценки определяется по шкале.

Шкала описывается с помощью вложенных конструкций условия:

```
? (<Условие>,<Возвращаемое значение,если условие истинно> , <Возвращаемое значение,если условие ложно>)
?(ДоляВыработки<=1, 0, ?(ДоляВыработки<=1.15,10, ?(ДоляВыработки<=1.25,20,40)))
```

Данная конструкция условия будет возвращать:

- значение 0, если доля выработки меньше или равна 1;
- значение 10, если доля выработки больше 1, но меньше или равна 1.15;
- значение 20, если доля выработки больше 1.15, но меньше 1.25:
- значение 40, если доля выработки больше 1.25.

Доля выработки определяется как отношение сдельной выработки работника к сумме, которую бы он заработал за этот же период времени при повременной форме оплаты труда по часовому тарифу.

```
ДоляВыработки = СдельныйЗаработок / (ТарифнаяСтавкаЧасовая * ОтработаноЧасовВПределахНормыВремени)
```

Итоговая формула расчета выглядит следующим образом:

```
РасчетнаяБаза * ?(СдельныйЗаработок /(ТарифнаяСтавкаЧасовая * ОтработаноЧасовВПределахНормыВремени)<=1, 0,
    ?(СдельныйЗаработок /(ТарифнаяСтавкаЧасовая * ОтработаноЧасовВПределахНормыВремени)<=1.15,10,
        ?(СдельныйЗаработок /(ТарифнаяСтавкаЧасовая * ОтработаноЧасовВПределахНормыВремени)<=1.25,20,40))) / 100
```

На закладке ***Расчет базы*** (рис. 3.27) указывается, что база определяется за текущий месяц, и в список базовых начислений включается вид расчета Сдельный заработок (для работающих по часовому тарифу).

На закладке ***Учет времени*** указывается порядок учета времени в период действия начисления. Поскольку основным начислением работника является Сдельный заработок (для работающих по часовому тарифу), то период действия именно начисления Сдельный заработок (для работающих по часовому тарифу) отражается в табеле учета рабочего времени как Явка. Таким образом, для доплаты необходимо установить вид времени Дополнительная оплата за уже оплаченное время (рис. 3.28).

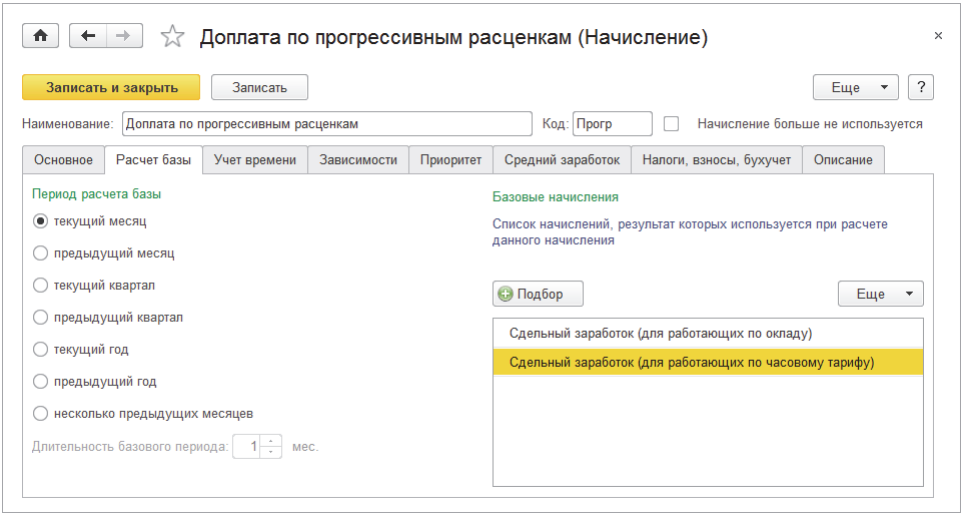


Рис. 3.27. Заполнение закладки ***Расчетная база***

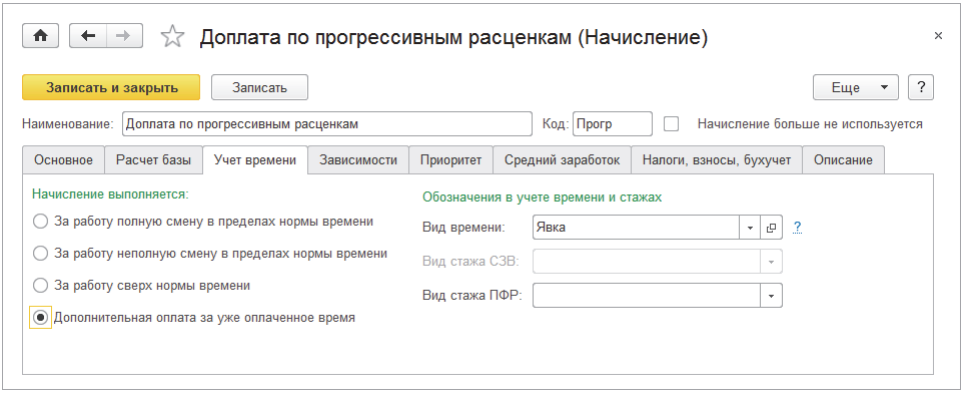


Рис. 3.28. Заполнение закладки ***Учет времени***

На закладке ***Зависимости*** (рис. 3.29) проверяются и при необходимости редактируются списки зависимых от данного начисления начислений и удержаний. На закладке ***Приоритет*** (рис. 3.30) указывается список начислений, приоритет которых выше, в этом списке должны быть перечислены все виды начислений, с помощью которых в программе регистрируются неявки.

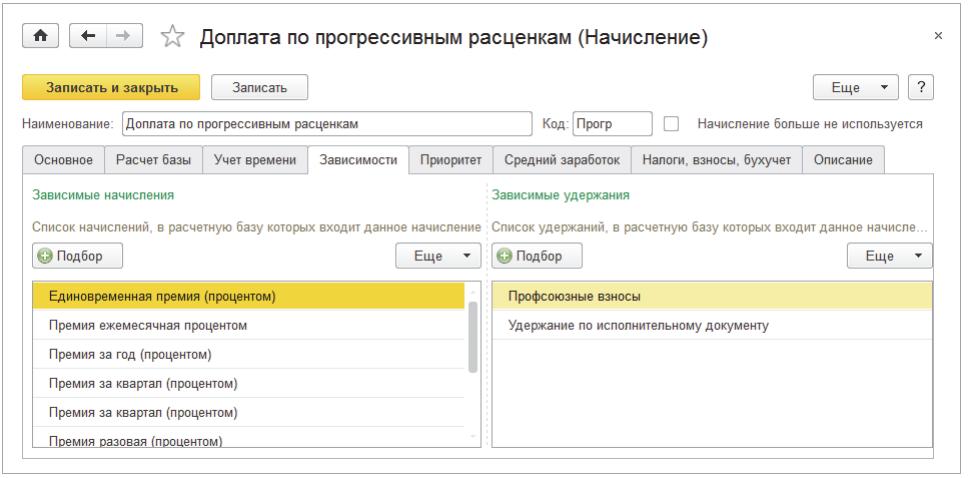


Рис. 3.29. Заполнение закладки ***Зависимости***

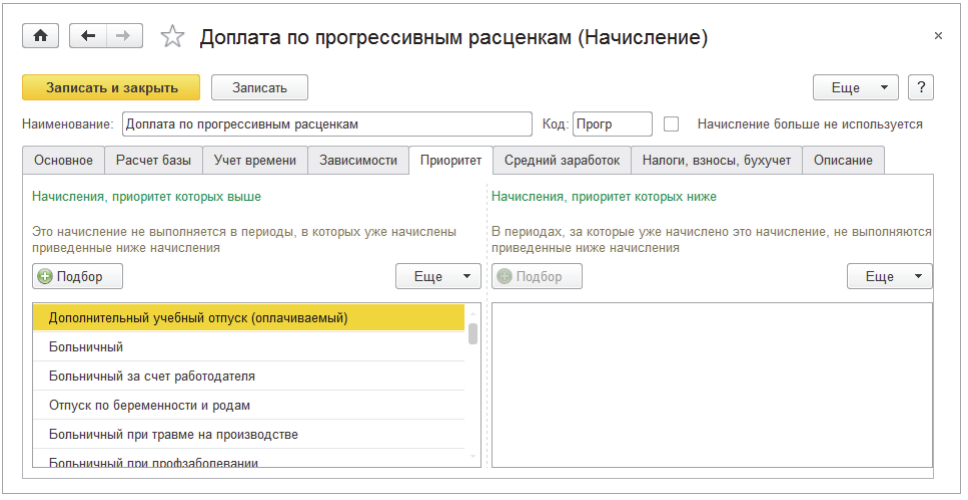


Рис. 3.30. Заполнение закладки ***Приоритет***

На закладке ***Средний заработок*** (рис. 3.31) проверяются настройки вхождения начисления в базу для расчета среднего заработка, эти настройки для начисления с назначением Повременная оплата труда и надбавки не редактируются.

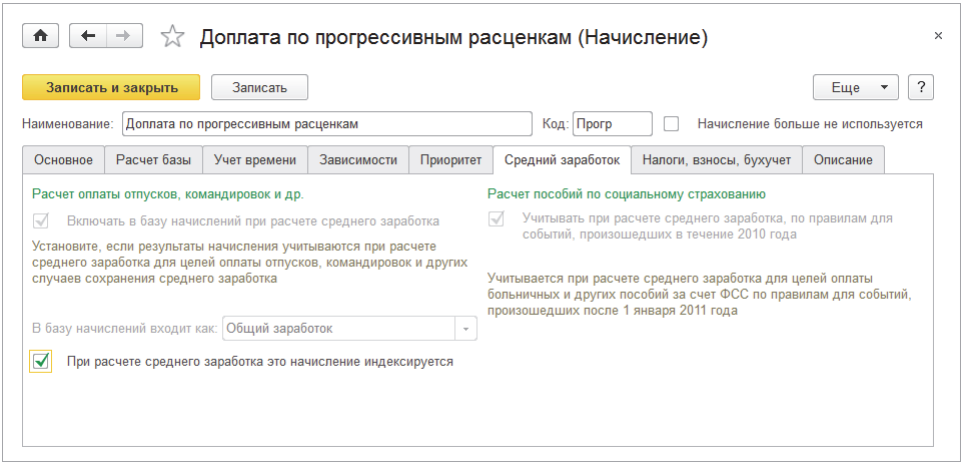


Рис. 3.31. Закладка ***Средний заработок***

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается: ***НДФЛ*** – облагается, ***код дохода***: 2000, ***Налог на прибыль, вид расхода по ст. 255 НК РФ*** – учитывается в расходах на оплату труда пп. 1, ст. 255 НК РФ, ***Бухгалтерский учет***: Как задано для базовых начислений (рис. 3.32).

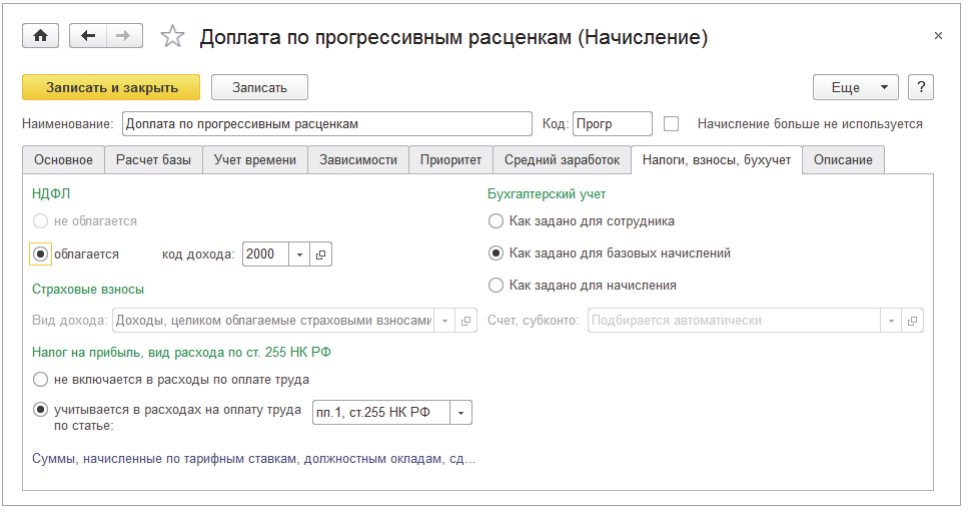


Рис. 3.32. Закладка ***Налоги, взносы, бухучет***

2. В документе **Прием на работу** сотруднику в плановом порядке назначаются два вида начисления (рис. 3.33).

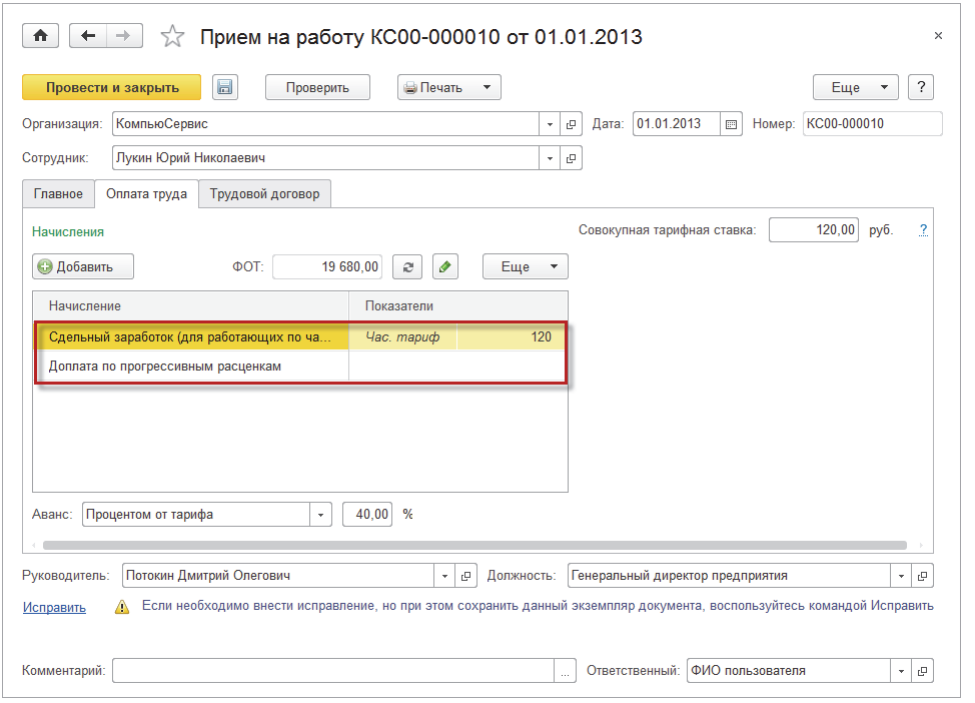


Рис. 3.33. Назначение плановых начислений Лукину Ю.Н.

3. В справочник **Виды работ сотрудников** (***Настройки → Виды работ***) вводятся сведения о выполняемой операции.

4. Документом **Сдельные работы** (***Зарплата → Данные для расчета зарплаты***) регистрируются сдельные работы, выполненные сотрудником (рис. 3.34).

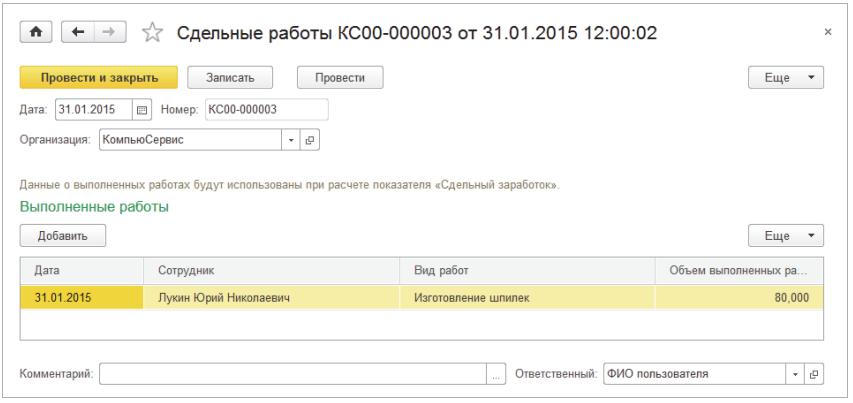


Рис. 3.34. Сведения о выполненных сдельных работах

5. Документом **Начисление зарплаты** производится начисление заработной платы работнику (рис. 3.35).

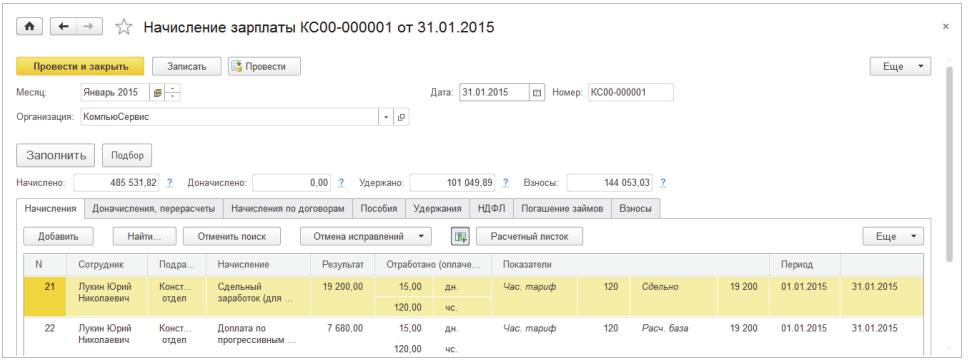


Рис. 3.35. Начисление зарплаты работнику Лукину Ю.Н.

Труд рабочих, обслуживающих рабочие места и оборудование, оплачивается как процент от заработной платы основных производственных рабочих либо путем умножения установленной косвенной сдельной расценки на количество единиц продукции, изготовленной основными рабочими.

Пример 3.8

Петин А.В. работает в организации наладчиком. Он обслуживает бригаду основных производственных рабочих.
Размер его заработной платы по условиям Трудового договора составляет 20 % от выработки обслуживаемых им основных производственных рабочих.
Размер заработной платы обслуживаемой работником бригады в январе 2015 г. составил 80 000 руб.
Заработок работника за апрель составляет 80 000 руб. х 20 % : 100 % = 16 000 руб.

Решение в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Для начисления заработка по косвенно-сдельной форме оплаты труда необходимо описать новый пользовательский вид расчета.

На закладке ***Основное*** (рис. 3.36) указывается ***Назначение начисления***: Повременная оплата труда и надбавки, ***Начисление выполняется***: Ежемесячно и по ссылке ***Редактировать формулу*** настраивается формула расчета.

Расчет начисления производится с использованием пользовательских показателей Коэффициент оплаты и Выработка бригады, которые необходимо описать в справочнике **Показатели расчета зарплаты**.

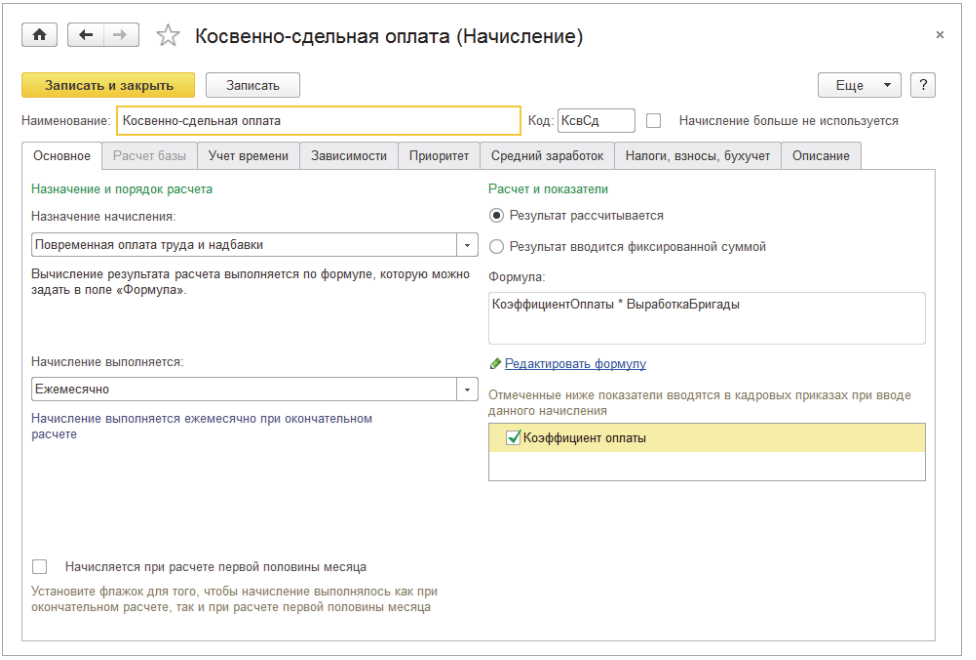


Рис. 3.36. Вид расчета для оплаты по косвенным расценкам

Показатель Коэффициент оплаты имеет назначение Для сотрудника, тип Числовой, используется Во всех месяцах после ввода значения (постоянное использование) (рис. 3.37). Показатель Коэффициент оплаты необходимо запрашивать при назначении начисления косвенно-сдельной оплаты в плановом порядке, поэтому показатель отмечается флажком в форме описания вида начисления.

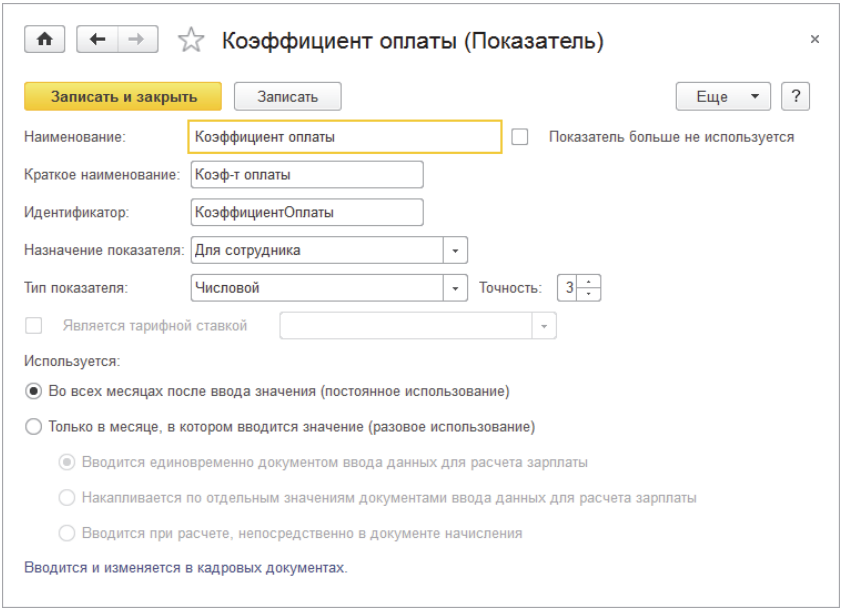


Рис. 3.37. Описание показателя Коэффициент оплаты

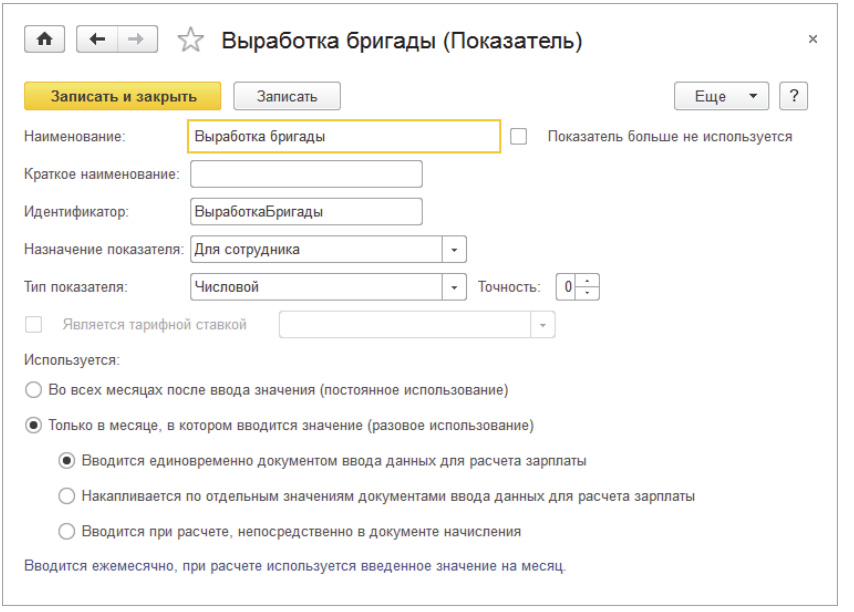


Рис. 3.38. Описание показателя Выработка бригады

Показатель Выработка бригады назначение Для сотрудника, тип Числовой, используется Только в месяце, в котором вводится значение (разовое использование) – Вводится единовременно документом ввода данных для расчета зарплаты (рис. 3.38).

Для ввода значения показателя Выработка бригады настраивается новый шаблон ввода данных (***Настройка → Шаблоны ввода исходных данных***) (рис. 3.39).

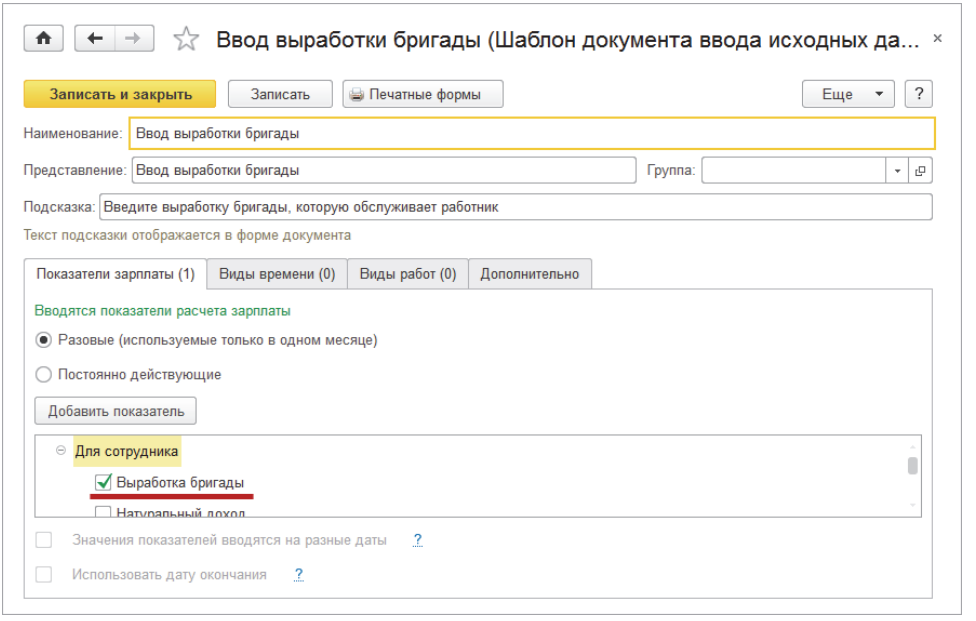


Рис. 3.39. Шаблон для ввода показателя Выработка бригады

На закладке ***Учет времени*** для вида начисления косвенно-сдельной оплаты указывается порядок учета времени в период действия начисления (рис. 3.40). Косвенно-сдельная оплата должна устанавливаться в качестве основного начисления работника – Начисление выполняется за работу полную смену в пределах нормы времени. Время действия начисления должно отражаться в табеле учета рабочего времени по виду Явка.

На закладке ***Зависимости*** (рис. 3.41) проверяются и при необходимости редактируются списки зависимых от данного начисления начислений и удержаний. На закладке ***Приоритет*** (рис. 3.42) указывается список начислений, приоритет которых выше, в этом списке должны быть перечислены все виды начислений, с помощью которых в программе регистрируются неявки.

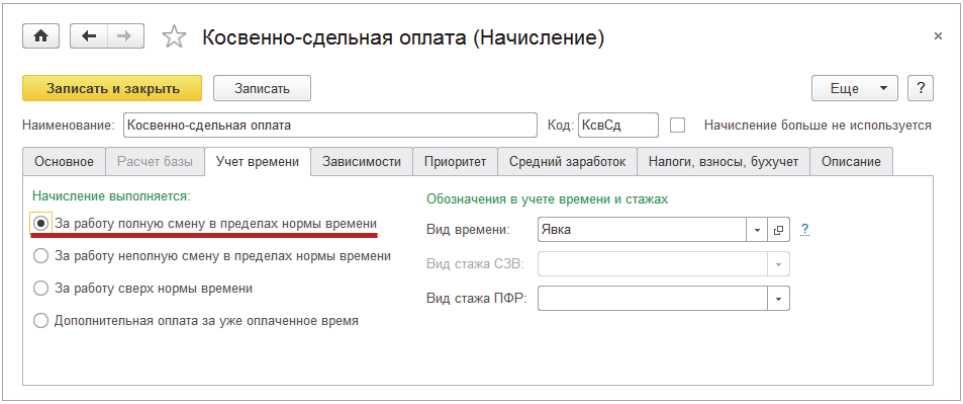


Рис. 3.40. Заполнение закладки ***Учет времени***

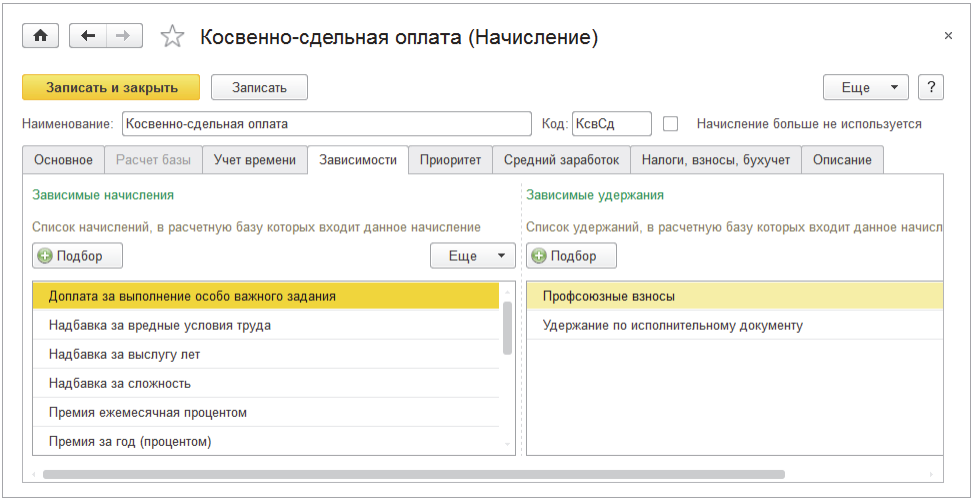


Рис. 3.41. Заполнение закладки ***Зависимости***

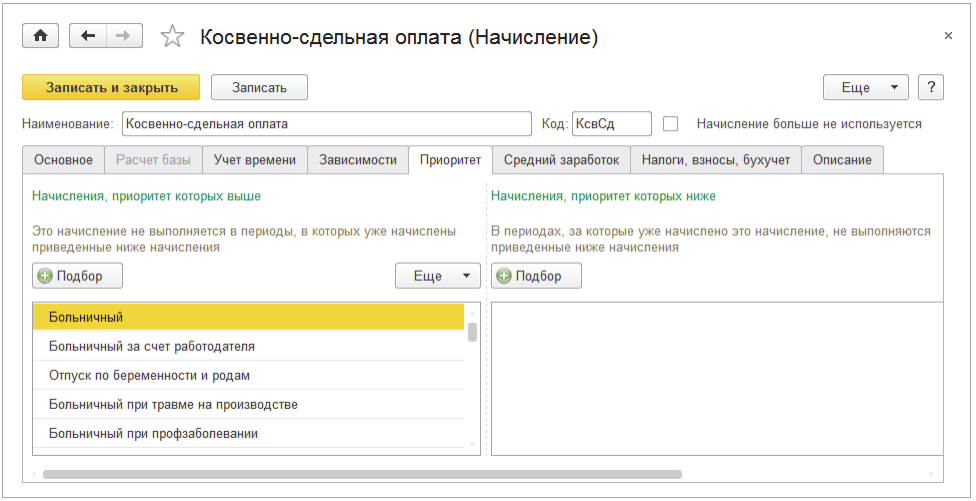


Рис. 3.42. Заполнение закладки ***Приоритет***

На закладке ***Средний заработок*** (рис. 3.43) проверяются настройки вхождения начисления в базу для расчета среднего заработка, эти настройки для начисления с назначением Повременная оплата труда и надбавки не редактируются.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается: ***НДФЛ*** – облагается, ***код дохода***: 2000, ***Налог на прибыль, вид расхода по ст. 255 НК РФ*** – учитывается в расходах на оплату труда пп. 1, ст. 255 НК РФ (рис. 3.44).

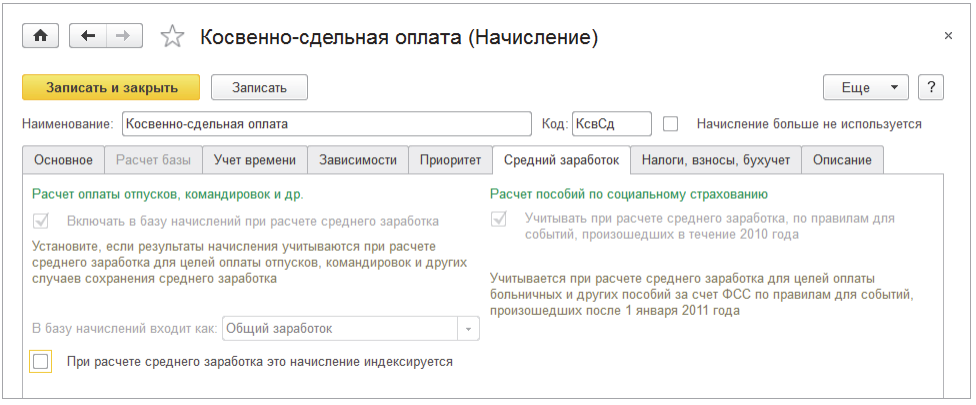


Рис. 3.43. Закладка ***Средний заработок***

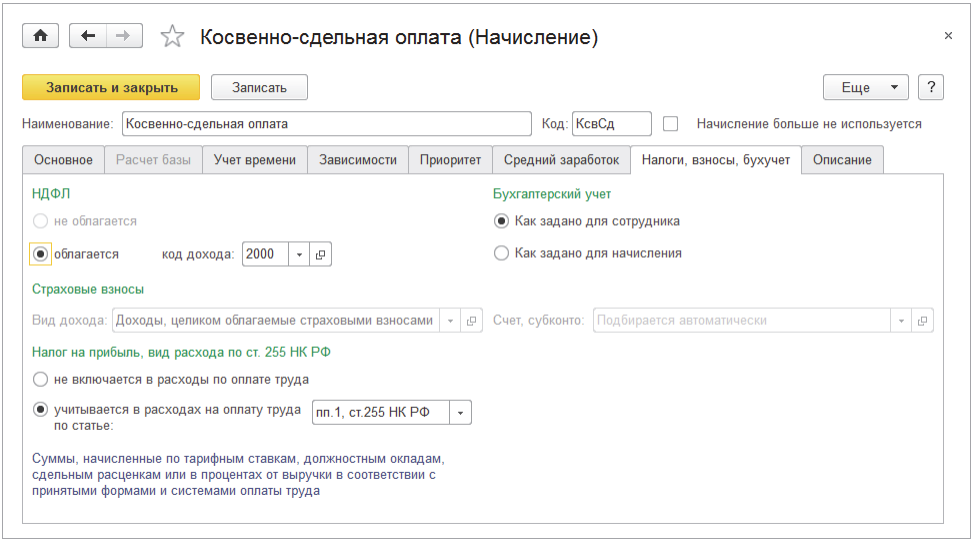


Рис. 3.44. Закладка ***Налоги, взносы, бухучет***

2. В документе **Прием на работу** сотруднику назначается плановое начисление Косвенно-сдельная оплата со значением показателя Коэффициент оплаты 0.2 (рис. 3.45).

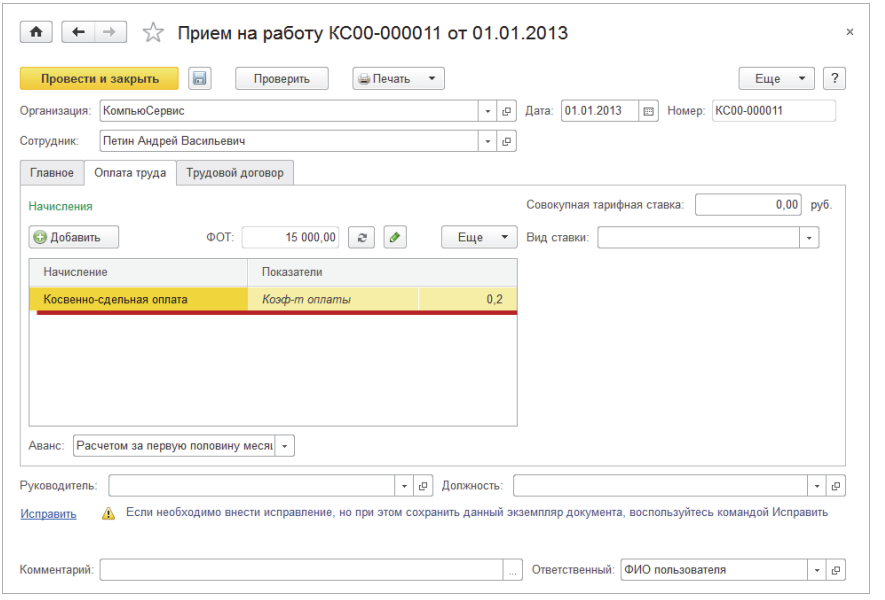


Рис. 3.45. Сведения о плановом начислении работника

3. С помощью документа **Ввод выработки бригады** (документ вводится через журнал ***Зарплата → Данные для расчета зарплаты***) вводятся данные о выработке обслуживаемой работником бригады в январе 2015 г. (рис. 3.46).

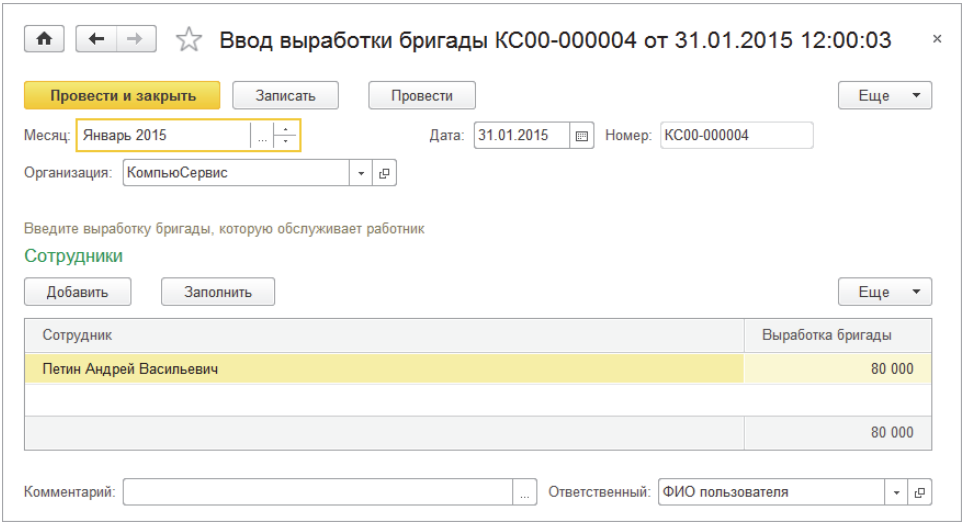


Рис. 3.46. Сведения о выработке бригады

4. Документом **Начисление зарплаты** производится начисление заработной платы работнику (рис. 3.47).

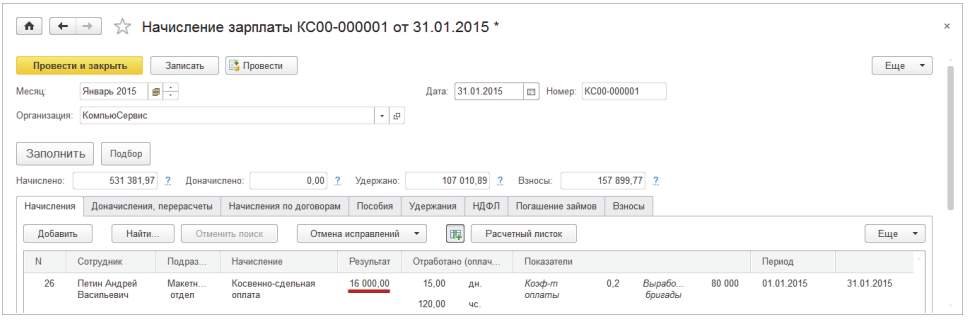


Рис. 3.47. Начисление зарплаты работнику Петрову А.В.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет

Для работников в возрасте до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (*ст. 92 ТК РФ*):

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Оплата труда производится:

а) при повременной оплате труда – пропорционально отработанному времени;

б) при сдельной оплате труда – в зависимости от выработки.

При этом в соответствии со *ст. 271 ТК РФ* работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (при повременной оплате труда) или до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы (при сдельной оплате труда).

Оплата труда в период переобучения

Переобучение имеет целью обучение работника, который уже имеет какую-либо профессию, новой профессии. Необходимость в этом может возникнуть в связи с отсутствием возможности трудиться по имеющейся профессии, либо в связи с потребностями производства.

На период переобучения без отрыва от работы работодатель и работник заключают ученический договор, который является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного или курсового обучения.

При индивидуальной форме к работнику прикрепляют квалифицированного наставника или включают его в бригаду, где он осваивает новую профессию.

При бригадной форме обучения ученики объединяются в группы, с которыми проводятся занятия квалифицированные рабочие организации.

При обучении сложным профессиям применяется курсовая форма, которая предполагает освоение теоретического и практического курсов раздельно.

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени. Сотрудники, проходящие обучение в организации, могут освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период ученичества работникам выплачивается стипендия, ее размер определяется ученическим договором. Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

Оплата за брак

Браком считаются изделия, детали и узлы, которые не соответствуют требованиям стандартов или техническим условиям и не могут быть использованы по прямому назначению.

Различают оплату за частичный (исправимый) брак и за полный (неисправимый) брак.

Частичный или полный брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Это может иметь место в тех случаях, когда брак в изделии про-

изошел вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также когда брак обнаружен после приемки изделия органом технического контроля.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам. Размер расценок зависит от степени годности бракованной продукции, которую определяет орган технического контроля.

На обнаруженный брак составляется акт, в котором отражаются затраты на брак и сумма потерь из-за брака. Сведения о браке можно также отражать и в первичных документах по учету выработки – в предусмотренной для этого графе «брак».

Если брак является исправимым, то на его исправление выписывается наряд, в котором ставится специальный штамп «исправление брака». Указанный наряд служит бухгалтерии основанием для оплаты работ по исправлению брака.

Выпуск брака влечет за собой прямые убытки для работодателя, поскольку связан с перерасходом сырья, материалов, повышением себестоимости готовой продукции. Поэтому при частичном или полном браке по вине работника он несет материальную ответственность за причиненный ущерб. Сумма ущерба оформляется приказом по организации. На его основании бухгалтерия производит удержание сумм в возмещение ущерба.

Оплата труда при невыполнении норм труда

Оплата труда при невыполнении норм труда зависит от причин, которыми это вызвано.

Если невыполнение норм труда произошло по вине работодателя, то оплата производится за фактически отработанное время (при повременной оплате) или выполненную работу (при сдельной оплате), но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

Пример 3.9

Оплата труда рабочего 5-го разряда производится по сдельной расценке 400.00 руб. при норме выработки 70 единиц продукции. В течение месяца рабочий изготовил 40 единиц продукции. Невыполнение нормы выработки имело место по вине работодателя. Норма времени выполнена полностью. Требуется рассчитать заработок рабочего за месяц.

Заработок рабочего, исходя из сдельной расценки, составляет 16 000.00 руб. (400.00 руб. × 40 ед.).

Средняя заработная плата, исчисленная в соответствии со статьей 139 ТК РФ, составляет 28 000.00 руб.

Поскольку невыполнение норм выработки произошло по вине работодателя, то фактический заработок рабочего составляет 28 000.00 руб.

При невыполнении норм труда или должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Пример 3.10

Оплата труда рабочего 5-го разряда производится по сдельной расценке 400.00 руб. при норме выработки 70 единиц продукции. В течение месяца рабочий изготовил 40 единиц продукции. Невыполнение нормы выработки имело место по вине работника. Норма времени выполнена полностью. Требуется рассчитать заработок рабочего за месяц.
Заработок рабочего, исходя из сдельной расценки, составляет 16000.00 руб. (400.00 руб. × 40 ед.).
Поскольку невыполнение норм выработки произошло по вине рабочего, то фактический заработок рабочего составляет 16 000.00 руб.

Если нормы труда не выполнены по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Пример 3.11

Оплата труда рабочего 5-го разряда производится по сдельной расценке 400.00 руб. при норме выработки 70 единиц продукции. В течение месяца рабочий изготовил 40 единиц продукции. Невыполнение нормы выработки имело место по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Норма времени выполнена полностью. Требуется рассчитать заработок рабочего за месяц.
Заработок рабочего, исходя из сдельной расценки, составляет 16000.00 руб. (400.00 руб. × 40 ед.).
Две трети тарифной ставки составляют 18 666.67 руб. (400.00 руб. × 70 ед. × 2/3).
За проработанный месяц фактический заработок рабочего составляет 18 666.67 руб.

Премии и вознаграждения

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы в организации могут вводиться системы премирования. Они закрепляются путем локального (в рамках организации) регулирования в соответствующих *Положениях о премировании по результатам труда*.

Положения устанавливают конкретные показатели и условия премирования, при выполнении которых у работника возникает право требовать соответствующую премиальную выплату, а работодатель обязан ее произвести. Показатели и условия премирования формируют с учетом задач, которые характерны для данной категории работников в процессе достижения высокого конечного результата труда. Так, рабочие премируются за выполнение производственных заданий, сбережение сырья, материалов, энергии; за рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии. Сотрудники службы технического контроля премируются в зависимости от показателей качества продукции. Условия и показатели премирования руководящих работни-

ков, специалистов, служащих связывают их право на премирование с высокими конечными результатами, внедрением новейших достижений науки и техники в производство, ростом производительности труда, эффективным использованием производственного потенциала и т. д.

При определении заработка, учитываемого при начислении премии, в него, помимо тарифной ставки (оклада), включаются доплаты и надбавки: за работу в неблагоприятных условиях, за интенсивность труда, работу в ночное время, за совмещение профессий, выполнение обязанностей бригадира, увеличение объема работ, за высокое профессиональное мастерство, за классность, выполнение особо важной работы, за ученую степень, персональная надбавка и т. д.

По сложившейся практике месячные и квартальные премии начисляются в процентном отношении к сумме заработка. Вместе с тем, *Положением* может быть предусмотрена выплата премий в твердых суммах.

Пример 3.12

Рабочий-повременщик 6-го разряда проработал в месяце 168 часов и выпустил продукции на 20 % больше нормы. Часовая тарифная ставка для этого рабочего установлена в размере 100.00 руб. В организации действует Положение о премировании, согласно которому за перевыполнение нормы выплачивается месячная премия в размере, пропорциональном перевыполнению нормы.
Расчет премии производится в следующем порядке:
а) определяется сумма основной заработной платы путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных часов:
100.00 руб. × 168 ч = 16 800.00 руб.;
б) определяется сумма премии за перевыполнение норм выработки:
16 800.00 руб. × 20 % : 100 % = 3 360.00 руб.

Пример 3.13

Главный инженер в текущем месяце 15 рабочих дней проработал, а 7 рабочих дней был нетрудоспособен. Оклад главного инженера составляет 22 000.00 руб. По условиям контракта ежемесячно выплачивается премия в размере 40 % фактического заработка.
Расчет премии в этом случае производится в следующем порядке:
а) определяется средний дневной заработок путем деления оклада на норму рабочего времени за месяц:
22 000.00 руб. : 22 рабочих дня по графику = 1 000.00 руб.;
б) определяется размер основного заработка за фактически отработанное время:
1 000.00 руб. × 15 дней = 15 000.00 руб.;
в) рассчитывается сумма месячной премии:
15 000.00 руб. × 40 % : 100 % = 6 000.00 руб.

Пример 3.14

Рабочий-сдельщик 6 разряда выполнил нормы выработки – обработал 300 изделий. При этом он сэкономил материалов на 20 000.00 руб. Сдельная расценка установлена в размере 55.00 руб.

Положением о премировании по результатам труда в организации предусмотрено, что за экономию материалов выплачивается премия в размере 20 % от суммы экономии.
Расчет премии в этом случае производится в следующем порядке:
а) рассчитывается основная заработная плата за весь объем выработки:
55.00 руб. × 300 изд. = 16 500.00 руб.;
б) рассчитывается сумма месячной премии за экономию материалов:
20 000.00 руб. × 20 % : 100 % = 4 000.00 руб.

По способу начисления в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** все премии подразделяются на постоянные и разовые.

Постоянные премии относятся к категории плановых начислений работников организаций. Они назначаются, если условиями трудового договора предусмотрена повременно-премиальная или сдельно-премиальная форма оплаты труда. Размер премии, как правило, устанавливается в процентах от основного заработка в соответствии с формой оплаты труда (повременный или сдельный заработок), с учетом оплаты за работу в вечерние и ночные часы, в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу.

Пример 3.15

Работнику Потокину Д.О. по условиям трудового договора ежемесячно выплачивалась премия в размере 20 % заработка исходя из месячного оклада. Начисление ежемесячной премии работнику было назначено при вводе документа «Прием на работу».
С 1 января 2015 г. размер премии увеличен до 40 %.

Необходимость начисления работнику постоянной премии и ее размер в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** указывается при приеме работника на работу в документе **Прием на работу** либо с помощью документа **Изменение оплаты труда** (регистрируется в журнале ***Зарплата → Изменение оплаты сотрудников***).

На рис. 3.48 приведен пример заполнения формы документа **Изменение оплаты труда** для изменения размера ежемесячной премии с 1 января 2015 г.

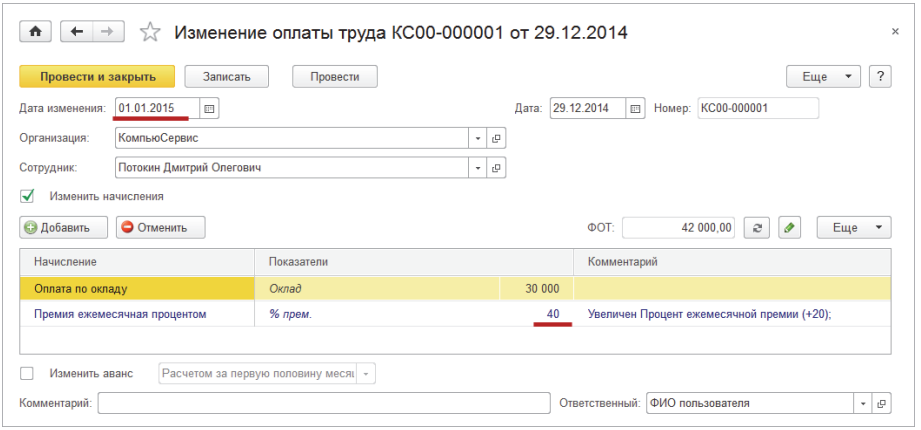


Рис. 3.48. Изменения размера ежемесячной премии

Начисление постоянных премий (и повременщикам, и сдельщикам) в программе производится с помощью документа **Начисление зарплаты**.

При заполнении документа с использованием кнопки <***Заполнить***> в табличную часть на закладке ***Начисления*** автоматически включаются работники, которым в плановом порядке назначено начисление ежемесячной премии.

На рис. 3.49 представлен пример начисления ежемесячной премии работнику Потокину Д.О. за январь 2015 г.

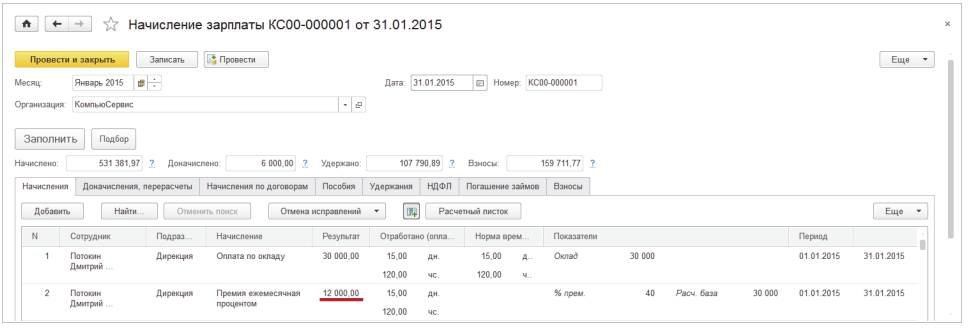


Рис. 3.49. Начисление плановой ежемесячной премии

Обратите внимание, что плановыми могут быть не только ежемесячные премии, но и квартальные, и годовые. Если при настройке вида начисления квартальной или годовой премии, указаны конкретные месяца, в которых эта премия должна начисляться, то такую премию также можно назначать сотрудникам в плановом порядке. Начисляться такая премия будет автоматически в документе **Начисление зарплаты**, но не ежемесячно, а только в тех месяцах, которые указаны в настройках премии (рис. 3.50).

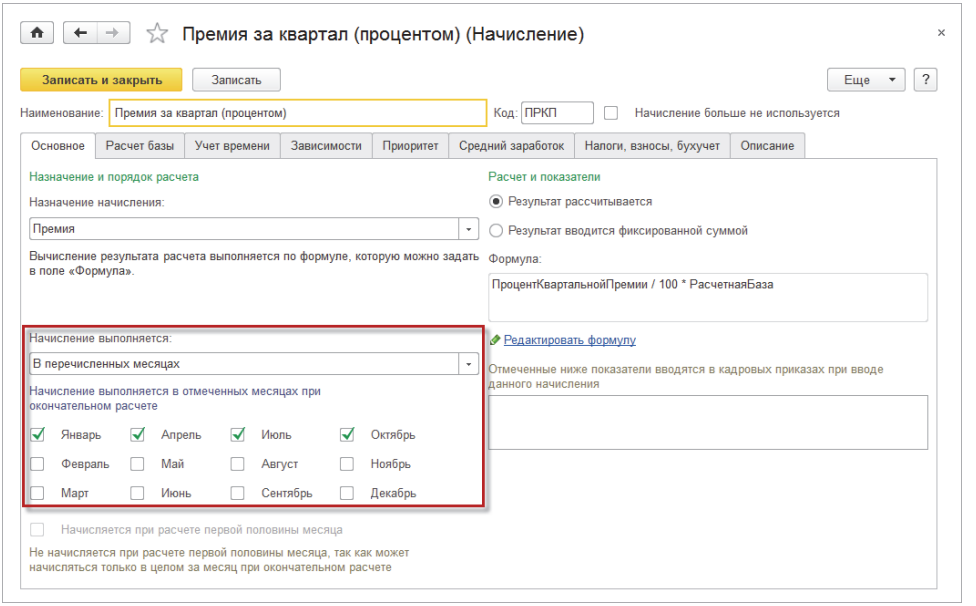


Рис. 3.50. Пример настройки плановой квартальной премии

Начисление разовых премий в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** может производиться двумя способами, в зависимости от настройки вида начисления премии.

Способ 1. Размер премии (значения показателя для расчета премии) вводится в журнале ***Зарплата → Данные для расчета зарплаты***, после чего премия начисляется автоматически в документе **Начисление зарплаты**.

Способ 2. Начисление премии производится с помощью специализированного документа **Премия** (***Зарплата → Премии***).

Для использования первого способа в настройках вида начисления указывается, что начисление выполняется Только если введено значение показателя (рис. 3.51).

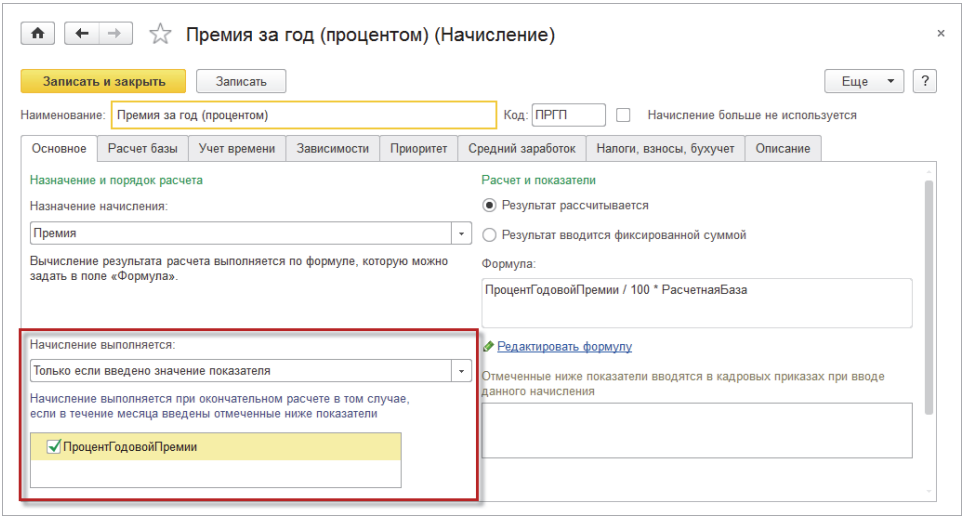


Рис. 3.51. Пример настройки годовой премии, которая начисляется автоматически, если введен процент премии

Если премию планируется начислять с помощью документа **Премия**, то в настройках вида начисления указывается, что начисление выполняется По отдельному документу (рис. 3.52).

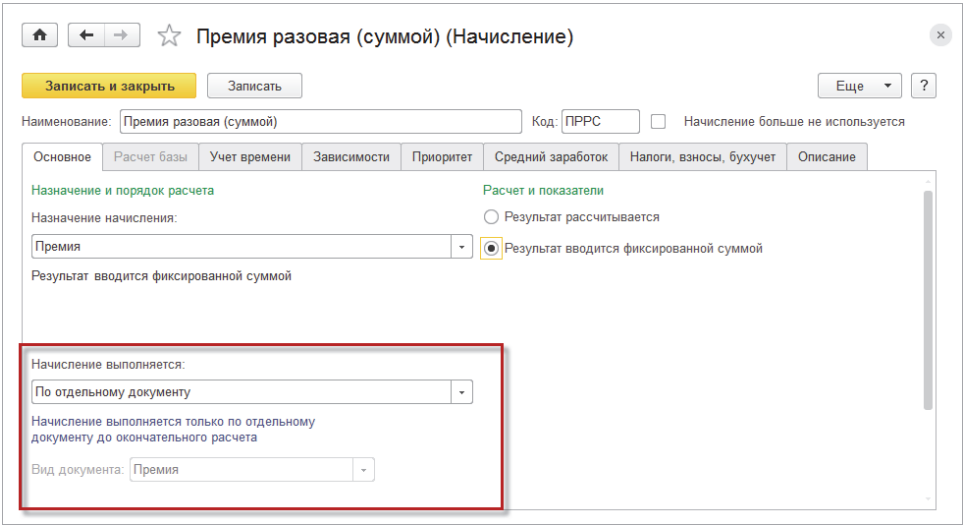


Рис. 3.52. Пример настройки разовой премии, которую предполагается начислять документом **Премии**

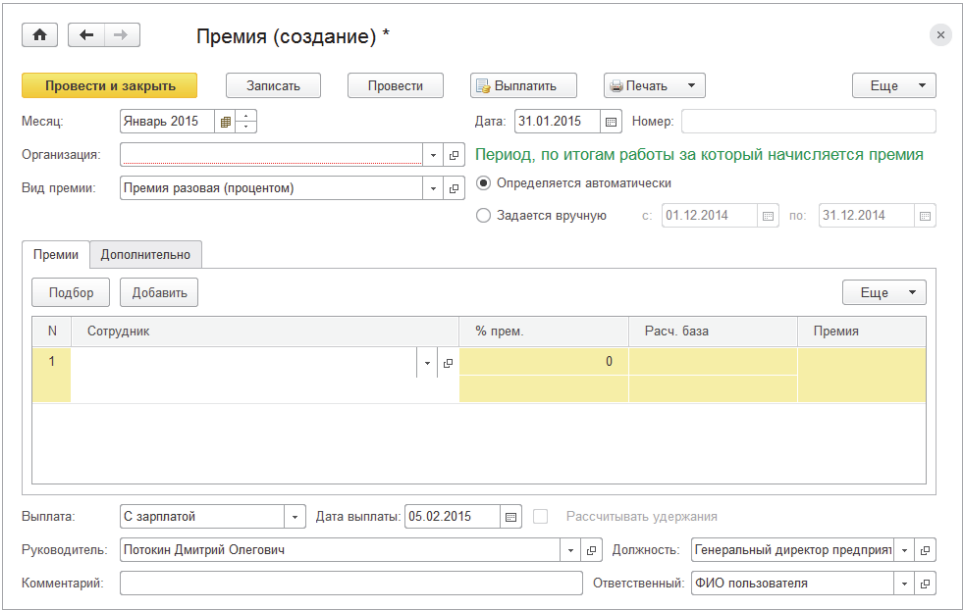


Рис. 3.53. Форма документа **Премии**

В шапке формы документа **Премии** указывается (рис. 3.53):

- ***Месяц*** – месяц, в котором начисляется премия. Значение реквизита определяет, в расчетном листке за какой месяц будет отражена премия;
- ***Организация*** – организация, к которой относится документ (выбором из списка организаций, их обособленных подразделений, зарегистрированных в справочнике **Организации**);
- ***Вид премии*** – вид начисления с назначением Премия и порядком начисления По отдельному документу;
- период, по итогам работы за который начисляется премия (эти данные используются, в том числе, для учета премии при исчислении среднего заработка).

В табличной части документа указывается:

- премируемый работник (работники) организации;
- значения показателей для расчета премии;

Сумма премии в колонке ***Премия*** подсчитывается автоматически при вводе данных в документ.

Пример 3.16

Согласно положению о премировании организации, процент квартальной премии определяется и утверждается на каждый квартал руководителем. Процент премии за 1 квартал 2015 г. был установлен в размере 20 %.

Работнице Васильевой Е.В. в соответствии с условиями трудового договора в апреле 2015 г. начисляется премия по итогам работы за 1 квартал 2015 г. в размере 20 % заработка исходя из месячного оклада. Фактический заработок работницы по окладу за январь-март составил 90 000.00 руб. Сумма премии составляет 90 000.00 руб. х 20 % : 100 % = 18 000.00 руб.

На рис. 3.54 приведены настройки вида начисления квартальной премии для реализации рассматриваемого примера. Начисление премии будет производиться автоматически в том месяце, когда введено значение показателя Процент квартальной премии. Для возможности ввода значения этого показателя настраивается соответствующий шаблон документа (рис. 3.55).

Ввод процента премии производится с помощью документа **Ввод процента квартальной премии** (рис. 3.56). Документ вводится через журнал ***Зарплата → Данные для расчета зарплаты***. Начисление премии производится при заполнении документа **Начисление зарплаты** (рис. 3.57).

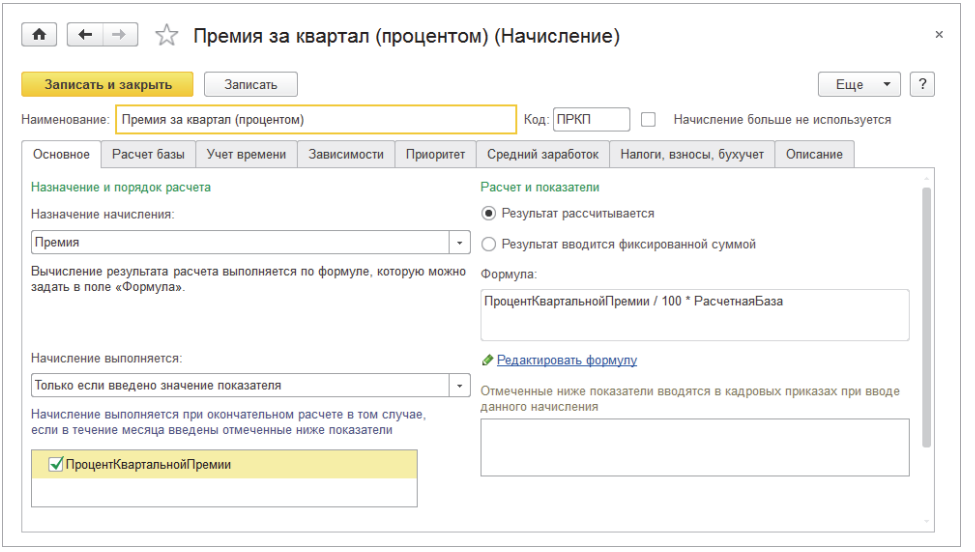


Рис. 3.54. Настройки вида начисления квартальной премии

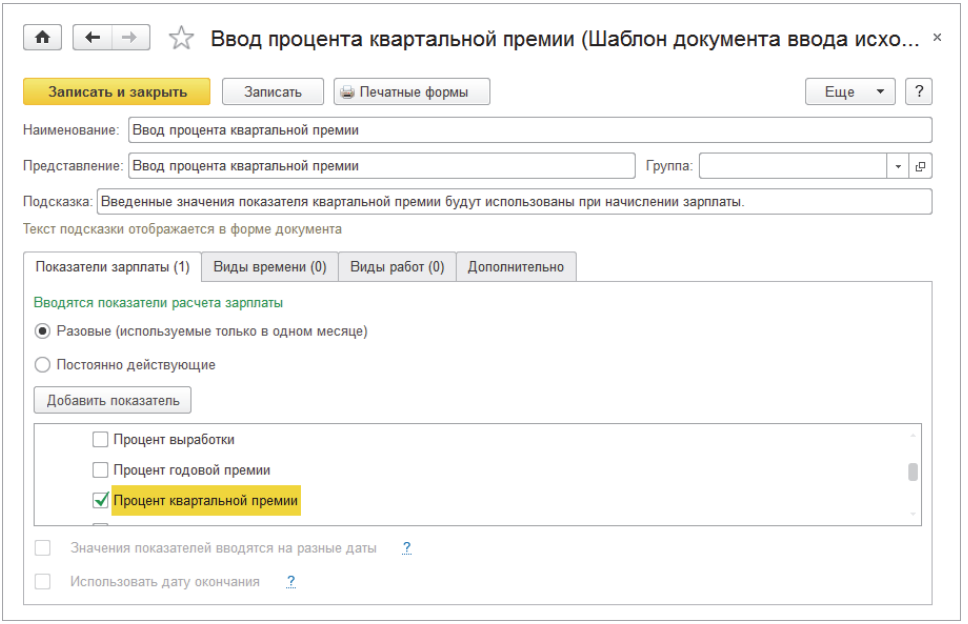


Рис. 3.55. Настройки шаблона документа для ввода процента премии

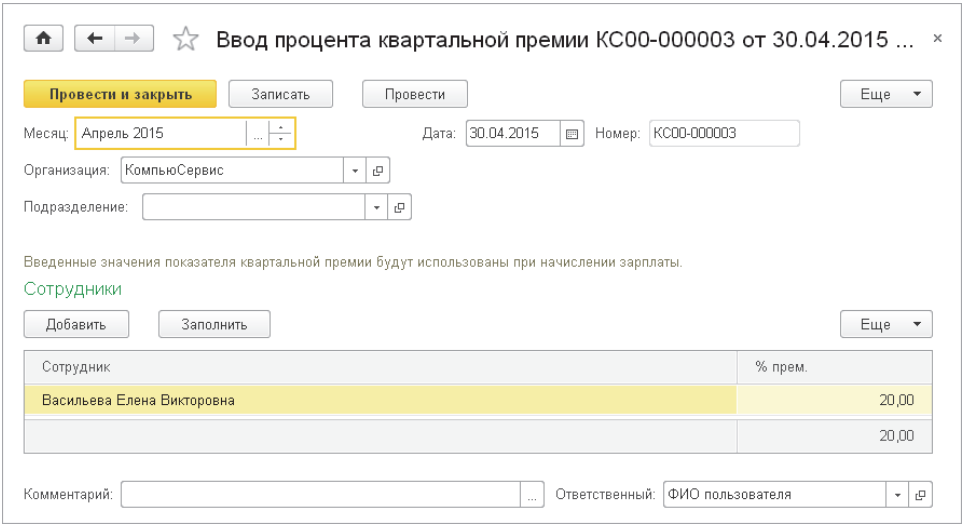


Рис. 3.56. Ввод процента премии

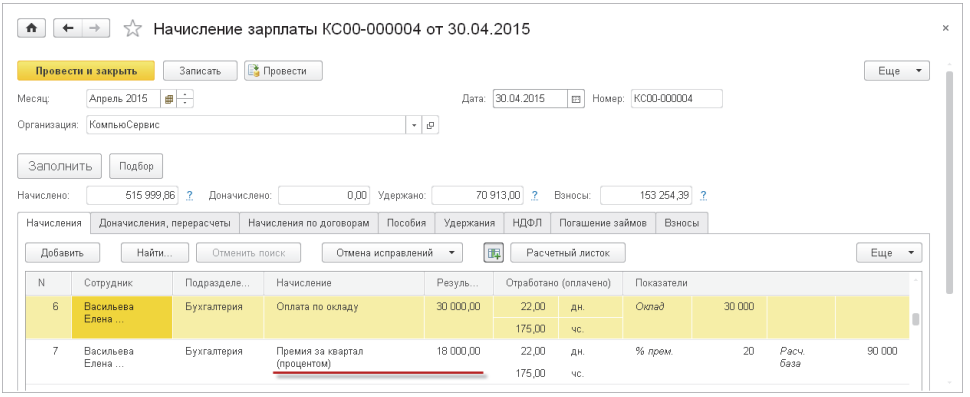


Рис. 3.57. Начисление премии

Пример 3.17

Работнице Дорофеевой М.А. 9 апреля 2015 г. начисляется разовая премия за экономию средств организации. Сумма премии составляет 5 000 руб.

Начисление премии производится с помощью документа **Премия** (рис. 3.58).

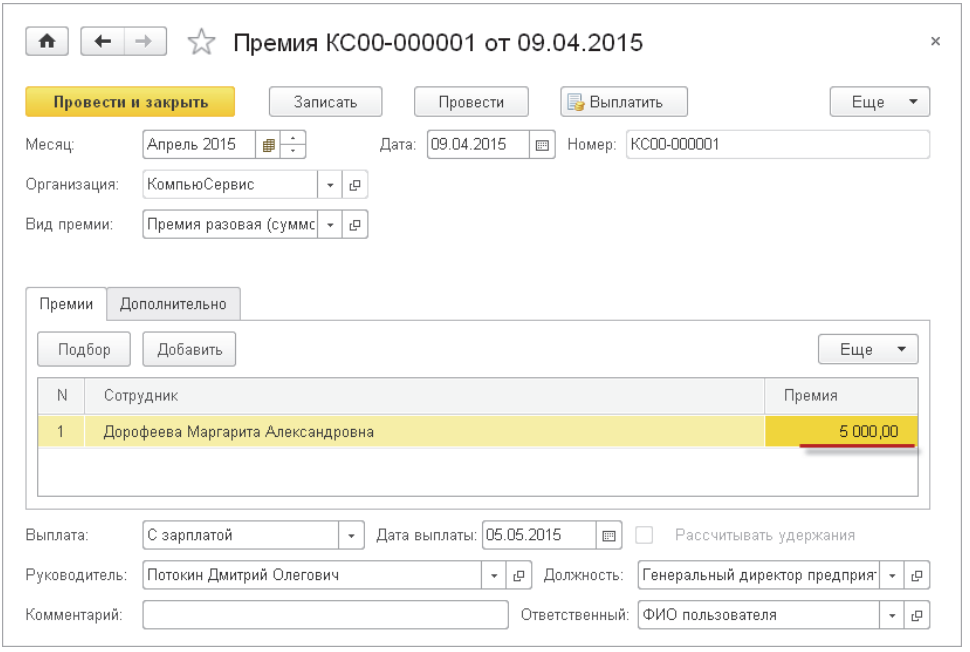


Рис. 3.58. Начисление разовой премии

Стимулирующие доплаты и надбавки

В фонд заработной платы включаются стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т. п.

Надбавки за высокую квалификацию, выполнение особо важных работ, профессиональное мастерство, высокие достижения в труде

Организации, для которых централизованно установлен фонд заработной платы, имеют право за счет экономии фонда заработной платы устанавливать надбавки по каждой категории работников: рабочим – за профессиональное мастерство; руководителям, специалистам и служащим – за высокие достижения в труде и выполнение особо важной работы на срок ее выполнения.

Надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается специалистам на срок проведения особо важных работ с тем, чтобы стимулировать ускорение их выполнения и повышение качества. В первую очередь надбавки вводятся для конструкторов, технологов, руководителей структурных подразделений и других специалистов, занятых на наиболее сложных и ответственных участках при создании машин, приборов, новых материалов, отвечающих по своим технико-экономическим показателям высшему мировому уровню.

Размер этих надбавок обычно составляет до 50 % должностного оклада.

Надбавки за профессиональное мастерство обычно устанавливаются рабочим в следующих размерах: рабочим 3-го разряда – до 12 % тарифной ставки, рабочим 4-го разряда – до 16 %, рабочим 5-го разряда – до 20 %, рабочим 6-го и более высоких разрядов – до 24 % тарифной ставки. При этом за месяц, в котором имели место случаи брака или некачественной продукции, надбавка не выплачивается.

Обычно надбавки устанавливаются на срок не более 1 года.

Пример 3.18

Начальнику отдела Баранову В.Б. на 1 квартал 2015 г. устанавливается надбавка в размере 50 % должностного оклада за выполнение особо важного задания.

Решение в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Для назначения работнику начисления в программе должен быть описан вид расчета этого начисления.

Если рассматриваемый вид надбавки был указан в списке настраиваемых надбавок в **Помощнике начальной настройки программы**, то вид начисления и все настройки уже были созданы в программе **Помощником**, остается их только проверить. Если же такая надбавка еще не настраивалась, то ее необходимо создать в списке начислений.

Для этого необходимо открыть список начислений (***Настройка → Начисления***) и ***<Создать>*** новое начисление. В форме начисления необходимо указать (рис. 3.7):

- ***Наименование*** и ***Код*** вида начисления;

На закладке ***Основное***:

- ***Назначение начисления*** – Повременная оплата труда и надбавки;
- ***Начисление выполняется*** – Ежемесячно;
- по ссылке ***Редактировать формулу*** вызвать редактор формул и указать формулу расчета

ПроцентДоплатыЗаВыполнениеОсобоВажногоЗадания / 100 * РасчетнаяБаза, где

  - ПроцентДоплатыЗаВыполнениеОсобоВажногоЗадания – пользовательский показатель Для сотрудника, Числовой, используется Во всех месяцах после ввода значения (постоянное использование);
  - Расчетная база – предопределенный показатель;
- отметить флажком показатель Процент доплаты за выполнение особо важного задания для того, чтобы значение этого показателя запрашивалось при назначении начисления в плановом порядке;
- установить флажок ***Начисляется при расчете первой половины месяца***.

На закладке ***Расчет базы*** указываются виды расчета, результаты которых формируют базу (базовые начисления).

На закладке ***Учет времени*** указывается, что начисление выполняется Дополнительная оплата за уже оплаченное время.

На закладке ***Зависимости*** проверяются и при необходимости редактируются списки зависимых от данного начисления начислений и удержаний, в базу для расчета которых входит данное начисление.

На закладке ***Приоритет*** проверяется и при необходимости редактируется список начислений, приоритет которых выше. В этом списке должны быть перечислены все виды начислений, с помощью которых в программе регистрируются неявки.

На закладке ***Средний заработок*** проверяются настройки вхождения начисления в базу для расчета среднего заработка, эти настройки для начисления с назначением Повременная оплата труда и надбавки не редактируются.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается, что начисление облагается НДФЛ и учитывается по коду дохода 2000, для целей расчета налога на прибыль учитывается в расходах на оплату труда по статье пп. 2 ст. 255 НК РФ, отражается в бухгалтерском учете Как задано для базовых начислений.

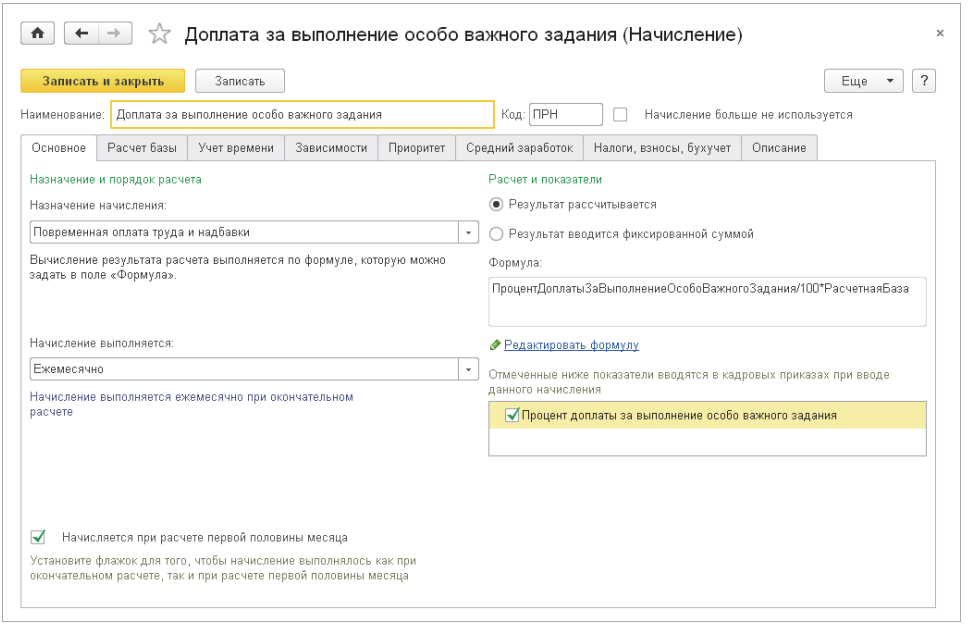


Рис. 3.59. Основные сведения о виде расчета Доплата за выполнение особо важного задания

2. Для назначения доплаты на определенный период времени можно воспользоваться документом **Изменение плановых начислений** (журнал ***Зарплата → Изменение оплаты труда сотрудников***) и заполнить его форму по примеру, представленному на рис. 3.60. В табличной части документа необходимо добавить строку, в которой указать сотрудника, затем по ссылке в колонке ***Начисления*** вызвать форму редактирования списка плановых начислений работника, и добавить в этот список вид начисления Доплата за выполнение особо важного задания, задать процент доплаты.

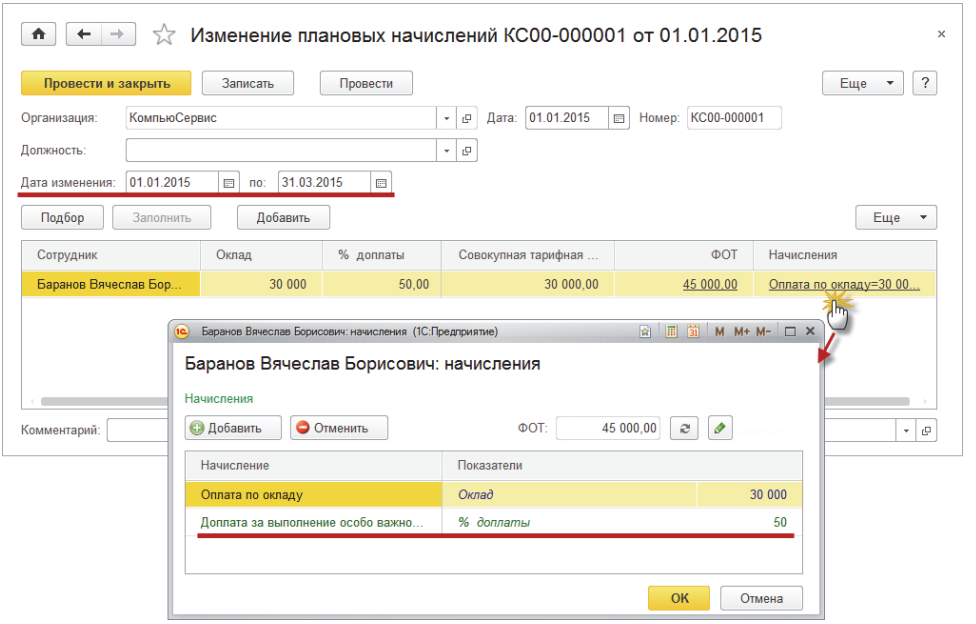


Рис. 3.60. Назначение доплаты работнику Баранову В.Б.

3. Ежемесячное начисление доплаты производится одновременно с начислением основной оплаты с помощью документа **Начисление зарплаты**.

На рис. 3.61 приведен пример начисления доплаты за выполнение работником Барановым В.Б. особо важного задания за январь 2015 г.

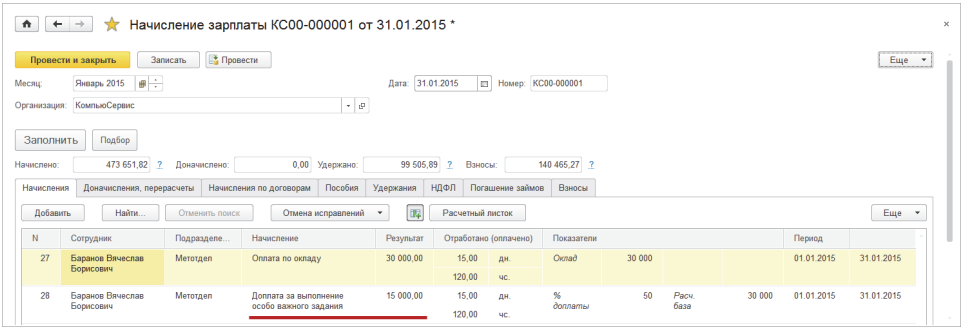


Рис. 3.61. Начисление доплаты работнику Баранову В.Б. за январь

Оплата за совмещение профессий

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительной работы по другой профессии (должности) и выполнение

обязанностей временно отсутствующих работников (в связи с болезнью, командировкой или по иным причинам) без освобождения от своей основной работы.

Условие о совмещении профессий (должностей) может быть дополнительным условием трудового договора. В этом случае работник изначально берет на себя дополнительную обязанность по выполнению, наряду со своей основной работой, работы по другой профессии рабочего или другой должности служащего.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается администрацией организации по соглашению сторон в пределах экономии заработной платы, образующейся по тарифным ставкам (должностным окладам) высвобожденных работников.

Пример 3.19

Водитель грузового автомобиля при перевозке малогабаритных грузов выполняет работу грузчика. В зависимости от объема и кратности выполняемых работ по совмещаемой профессии ему может быть установлена доплата в пределах 5–20 % его тарифной ставки (оклада).

Пример 3.20

В бухгалтерии организации работает 5 женщин. Одна работница оформила отпуск по уходу за ребенком сроком на 1 год. Должностные обязанности отсутствующей работницы по соглашению сторон распределены между оставшимися работницами. Каждой работнице на период совмещения установлена доплата 25 % оклада отсутствующей работницы.

Начисление оплаты за совмещение профессий в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Пример 3.21

Работник организации Петров А.А. с 01.02.2015 совмещает должность инспектора отдела кадров и специалиста военно-учетного стола, в связи с чем ему установлена доплата за совмещение профессий в размере 10 процентов от его месячного оклада.

Месячный оклад Петрова А.А. в соответствии с его трудовым договором составляет 24 000.00 руб.

1. Для возможности начисления доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания в настройках состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Прочие начисления*** должен быть установлен флажок ***Совмещение, временное исполнение обязанностей*** (рис. 3.62).

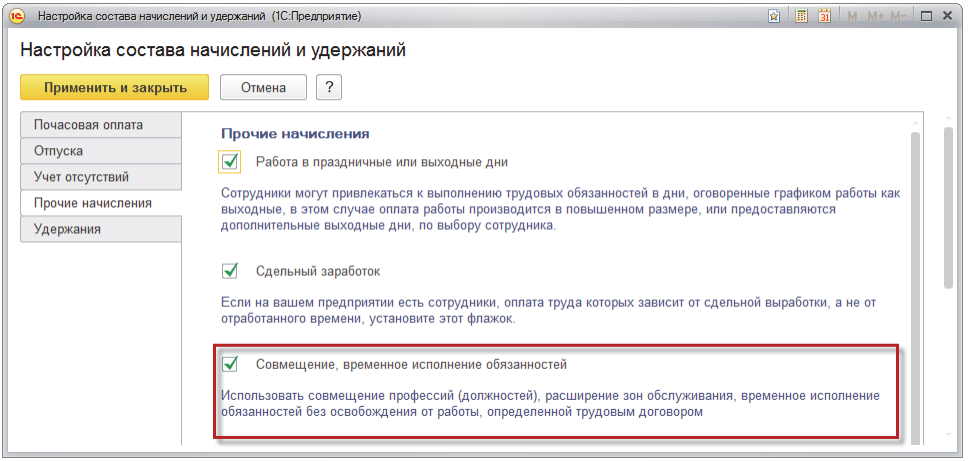


Рис. 3.62. Настройка для возможности начисления доплаты за совмещение профессий

2. Для назначения доплаты необходимо ввести документ **Совмещение должностей** (документ вводится из журнала ***Зарплата → Изменение оплаты сотрудников***).

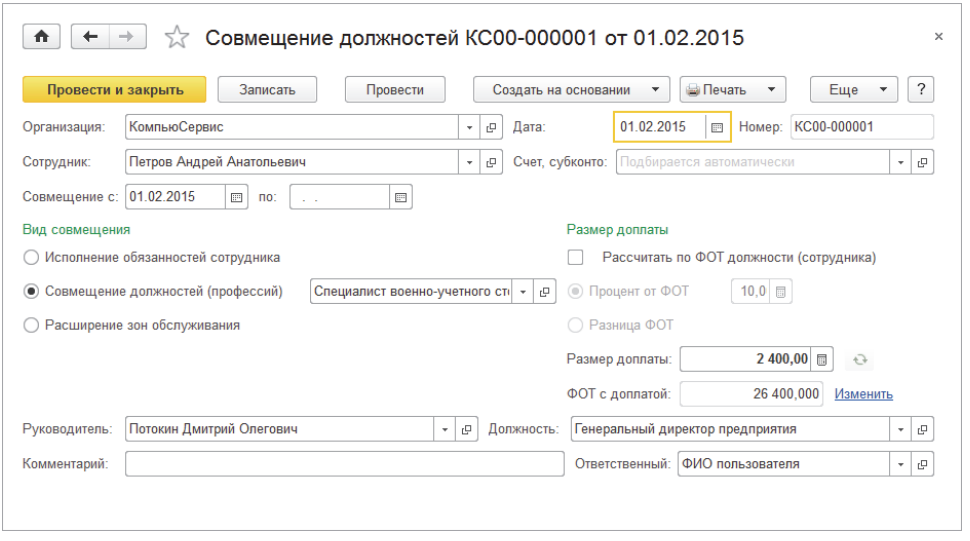


Рис. 3.63. Назначение доплаты работнику Петрову А.А.

В форме документа **Совмещение должностей** указывается:

- сотрудник, которому назначается доплата;
- период назначения доплаты;

- с помощью переключателя выбирается вид совмещения: Исполнение обязанностей сотрудника, Совмещение должностей (профессий) или Расширение зон обслуживания. В случае исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника уточняется кого именно замещает сотрудник, которому назначается доплата. В случае совмещения должностей – какую именно должность (позицию штатного расписания) совмещает сотрудник;
- указывается порядок расчета и размер доплаты.

Возможно назначение доплаты фиксированной суммой пропорционально отработанному времени, а в случае замещения сотрудника или совмещения должностей – еще и процентом от ФОТ совмещаемой должности или в виде разницы ФОТ.

Для рассматриваемого примера выбирается ***Вид совмещения*** Совмещение должностей (профессий), указывается позиция штатного расписания, которую совмещает сотрудник. Размер доплаты зависит от размера оклада сотрудника, и не зависит от ФОТ совмещаемой должности, поэтому флажок ***Рассчитывать по ФОТ должности (сотрудника)*** не устанавливается. Указывается сумма доплаты за полностью отработанный месяц 24 000 руб. х 10 % = 2 400 руб.

3. Начисление доплаты производится одновременно с начислением основной оплаты с помощью документа **Начисление зарплаты.**

На рис. 3.64 приведен пример начисления доплаты Петрову А.А. за февраль 2015 г. В феврале работник отработал 14 дней из 19 рабочих дней по графику, ему начислена доплата за совмещение профессий 2 400.00 руб. : 19 дней х 14 дней = 1 768,42 руб.

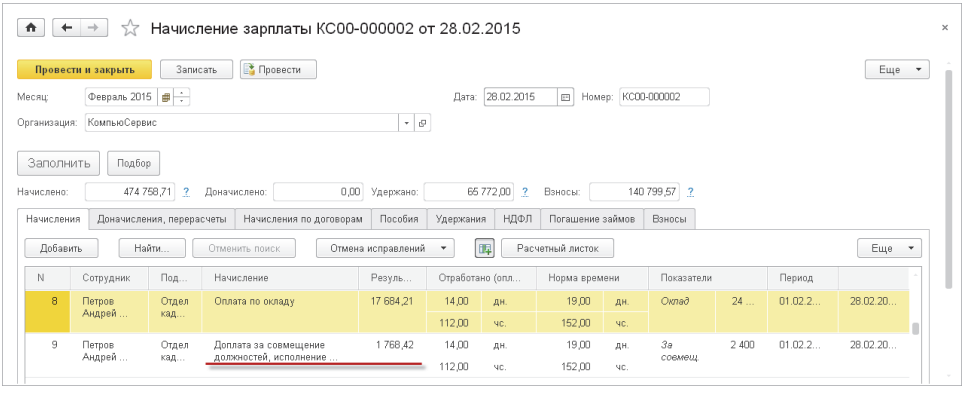


Рис. 3.64. Начисление доплаты работнику Петрову А.А. за февраль

Доплата за классность

Одним из видов надбавок является доплата за классность или за классный чин.

Например, с учетом сложившейся практики работодателями могут устанавливаться надбавки за классность:

- водителям 1-го класса – в размере 25%, водителям 2-го класса – в размере 10% установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время.

Необходимое условие выплаты надбавки за классность – наличие положений о начислении надбавки за классность водителям, о присвоении классности водителям.

Надбавка за допуск к государственной тайне

Действующим законодательством для должностных лиц и граждан, допущенных к государственной тайне, предусмотрена надбавка к должностному окладу (тарифной ставке).

С 1 января 2007 г. назначение и выплата таких надбавок производится в соответствии с *Правилами*, утвержденными *постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573*.

Данным постановлением для граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) установлены в следующих размерах:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», – в размере 50-75 процентов;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – в размере 30-50 процентов;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, – в размере 10-15 процентов;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», без проведения проверочных мероприятий, – в размере 5-10 процентов.

По решению руководителя указанная надбавка выплачивалась должностным лицам и гражданам, имеющим оформленный в установленном порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных (функциональных) обязанностей.

Наряду с надбавкой за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, для работников структурных подразделений по защите государственной тайны органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций к данной ежемесячной надбавке дополнительно выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- при стаже свыше 10 лет – 20 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны

других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

В *Правилах* не описывается порядок назначения указанных процентных надбавок. По этому вопросу организациям в практической работе следует руководствоваться *Разъяснениями*, утвержденными *приказом Минздравсоцразвития РФ от 19.05.2011 № 408н.*

Ежемесячные процентные надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) выплачиваются гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, по месту их службы или работы в государственных органах, органах местного самоуправления, а также на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, в воинских частях (*п. 1 Разъяснений)*.

Допущенными к государственной тайне на постоянной основе считаются граждане, которым в установленном порядке оформлен допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, соответствующей степени секретности и на которых решением руководителя возложена обязанность работать со сведениями, составляющими государственную тайну, установленная должностными регламентами (должностными обязанностями). Под постоянной работой со сведениями, составляющими государственную тайну, понимается работа с этими сведениями независимо от порядка и условий их получения, а также независимо от продолжительности работы и ее периодичности в течение года (*п. 2 Разъяснений)*.

Выплата процентных надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, производится с момента письменного оформления соответствующего решения о работе гражданина на постоянной основе с таким сведениями (*п. 3 Разъяснений)*.

За время нахождения в оплачиваемом отпуске, служебной командировке, на излечении амбулаторно и в лечебном учреждении и в других случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации гражданину сохраняется (выплачивается) средняя заработная плата (денежное содержание, денежное довольствие), процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, учитывается в составе среднего заработка (денежного содержания, денежного довольствия), сохраняемого (выплачиваемого) за эти периоды (*п. 4 Разъяснений).*

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, не выплачивается (*п. 6 Разъяснений)*:

- гражданам, освобожденным от занимаемых должностей;
- гражданам, в отношении которых допуск к государственной тайне на постоянной основе прекращен;
- гражданам, освобожденным от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну;
- гражданам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком установленного возраста;
- военнослужащим и лицам рядового и начальствующего состава, находящимся в распоряжении соответствующих командиров (начальников);

- гражданам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы (денежного содержания, денежного довольствия).

Ежемесячные и ежеквартальные надбавки за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет – одна из распространенных надбавок к заработной плате различным категориям работников, оплата труда которых финансируется из бюджетных средств.

В соответствии с законодательством РФ доплата за выслугу лет выплачивается, в частности:

- гражданским служащим (*п. 5 ст. 50 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»*);
- сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти (*п. 6 ст. 1 Федерального закона от 30.06.2002 № 78-ФЗ «О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)»*).

Коммерческие организации также могут поощрять своих сотрудников единовременными вознаграждениями за выслугу лет (надбавками за стаж работы по специальности).

Прямые нормы законодательства, устанавливающие право на вознаграждение за выслугу лет работникам коммерческих организаций, отсутствуют, но согласно *ст. 135 ТК РФ* заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат, надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Пример 3.22

Локальным нормативным актом организации установлено, что надбавка за выслугу лет выплачивается: при стаже до 3-х лет – 0 %, от 3 до 5 лет – 10 %, от 5 до 10 лет – 15 %, от 10 до 20 лет – 20 %, от 20 до 25 лет – 25 %, свыше 25 лет – 30 % месячной тарифной ставки (оклада).
Работнику организации Антонову С.М. с 1 апреля 2015 г. установлена ежемесячная надбавка за выслугу лет. На дату ее назначения стаж работы Антонова С.М. в организации составляет 3 года и 6 месяцев.

Решение в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Для назначения работнику надбавки за выслугу лет в программе должен быть описан вид расчета этого начисления и задана шкала определения размера надбавки в зависимости от стажа.

Если при начальной настройке программы в **Помощнике начальной настройки программы** был установлен флажок ***Начисляется надбавка за выслугу лет***, то вид начисления и все настройки уже были созданы в программе **Помощником**, остается их только проверить. Если же такая надбавка еще не настраивалась, то ее необходимо создать в списке начислений. Для этого необходимо открыть список начислений (***Настройка → Начисления***) и ***<Создать>*** новое начисление. В форме начисления необходимо указать (рис. 3.65):

- ***Наименование*** и ***Код*** вида начисления;

На закладке ***Основное***:

- ***Назначение начисления*** – Повременная оплата труда и надбавки;
- ***Начисление выполняется*** – Ежемесячно;
- по ссылке ***Редактировать формулу*** вызвать редактор формул и указать формулу расчета ПроцентНадбавкиЗаВыслугуЛет / 100 * РасчетнаяБаза, где
  - ПроцентНадбавкиЗаВыслугуЛет – пользовательский показатель Для сотрудника, Числовой, зависящий от стажа (рис. 3.66).

Для показателя, зависящего от стажа, указывается вид стажа Стаж на надбавку за выслугу лет из справочника **Виды стажа**.

В табличной части описывается шкала процентов для данной надбавки за выслугу лет. Для каждого интервала шкалы добавляется строка, в которой указывается протяженность интервала с… по… стажа, выраженного в полных месяцах, и размер надбавки в процентах от расчетной базы.

- Расчетная база – предопределенный показатель.

На закладке ***Расчет базы*** указываются виды расчета, результаты которых формируют базу (базовые начисления).

На закладке ***Учет времени*** указывается, что начисление – это Дополнительная оплата за уже оплаченное время.

На закладке ***Зависимости*** проверяются и при необходимости редактируются списки зависимых от данного начисления начислений и удержаний, в базу для расчета которых входит данное начисление.

На закладке ***Приоритет*** проверяется и при необходимости редактируется список начислений, приоритет которых выше. В этом списке должны быть перечислены все виды начислений, с помощью которых в программе регистрируются неявки.

На закладке ***Средний заработок*** проверяются настройки вхождения начисления в базу для расчета среднего заработка, эти настройки для начисления с назначением Повременная оплата труда и надбавки не редактируются.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается, что начисление облагается НДФЛ и учитывается по коду дохода 2000, для целей расчета налога на прибыль учитывается в расходах на оплату труда по статье пп. 2 ст. 255 НК РФ, отражается в бухгалтерском учете Как задано для базовых начислений.

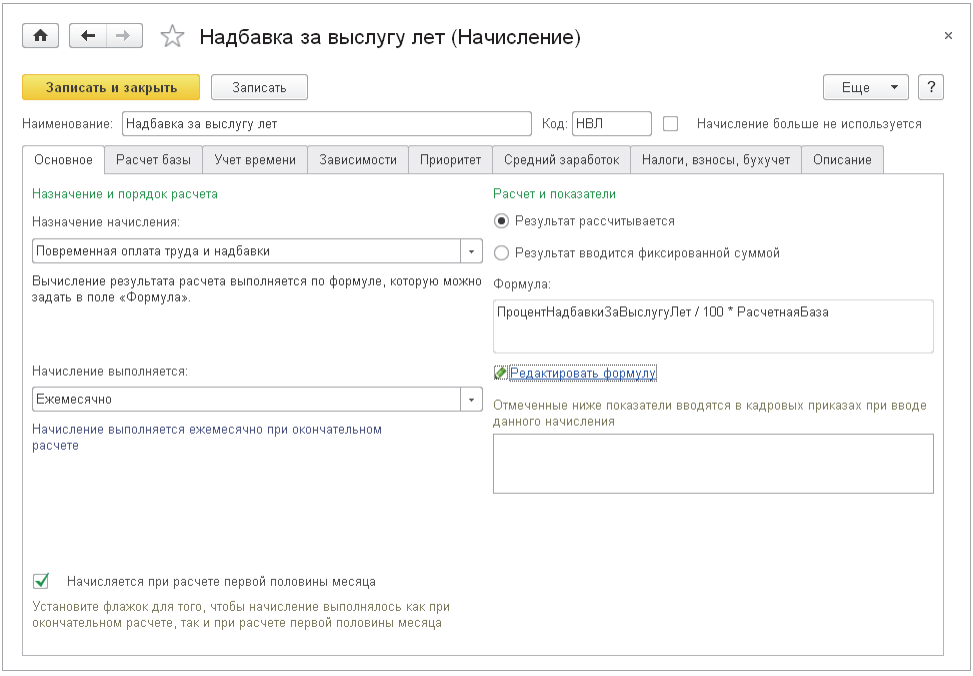


Рис. 3.65. Описание вида расчета ежемесячной надбавки за стаж работы

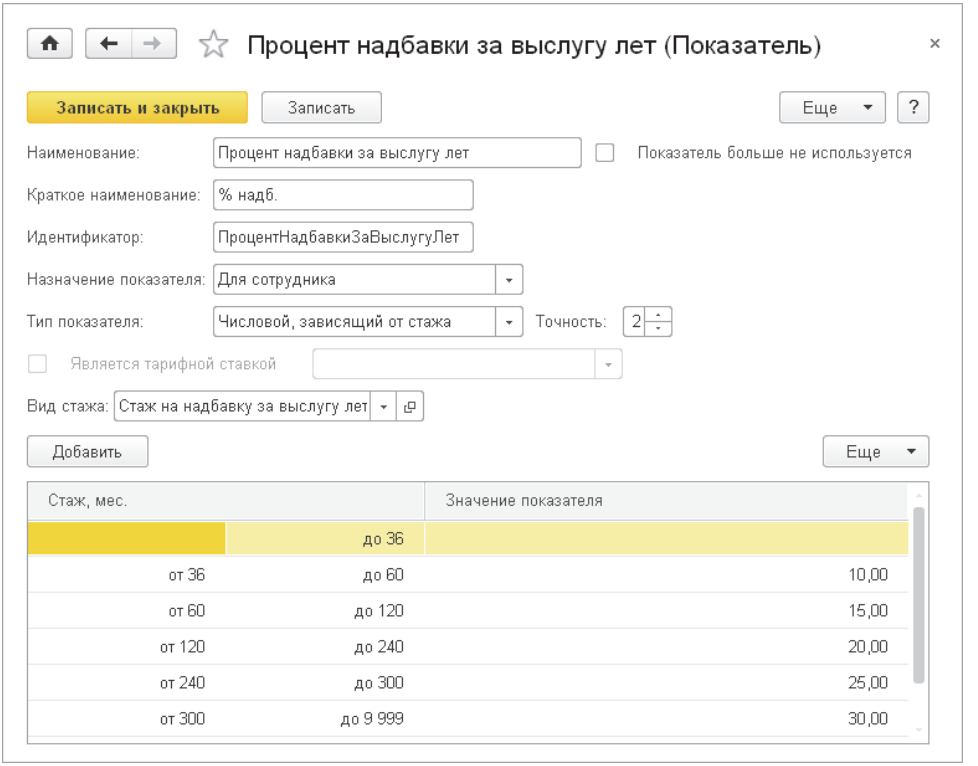


Рис. 3.66. Описание показателя Процент надбавки за выслугу лет

2. Если надбавка за стаж работы выплачивается ежемесячно, то ее нужно назначить работнику как плановое начисление. Необходимость начисления надбавки в плановом порядке можно указать в документе **Прием на работу** либо назначить с помощью документа **Изменение оплаты труда**.

3. Поскольку размер надбавки зависит от стажа работы в организации, по каждому работнику, которому по условиям трудового договора выплачивается надбавка, необходимо ввести исходные данные для отсчета стажа. Для этого необходимо в карточке сотрудника, по ссылке ***Трудовая деятельность*** открыть одноименную форму и в таблицу ***Сведения о стаже*** ввести запись, в которой указать (рис. 3.67):

- в колонке ***Вид стажа*** – предопределенный элемент с наименованием Стаж на надбавку за выслугу лет из справочника **Виды стажа** (тот же элемент, который указан для показателя Процент надбавки за выслугу лет);
- в колонке ***Дата отсчета*** – дату, начиная с которой ведется отсчет;
- в колонках ***Лет***, ***Месяцев*** и ***Дней*** – накопленный стаж на дату отсчета.

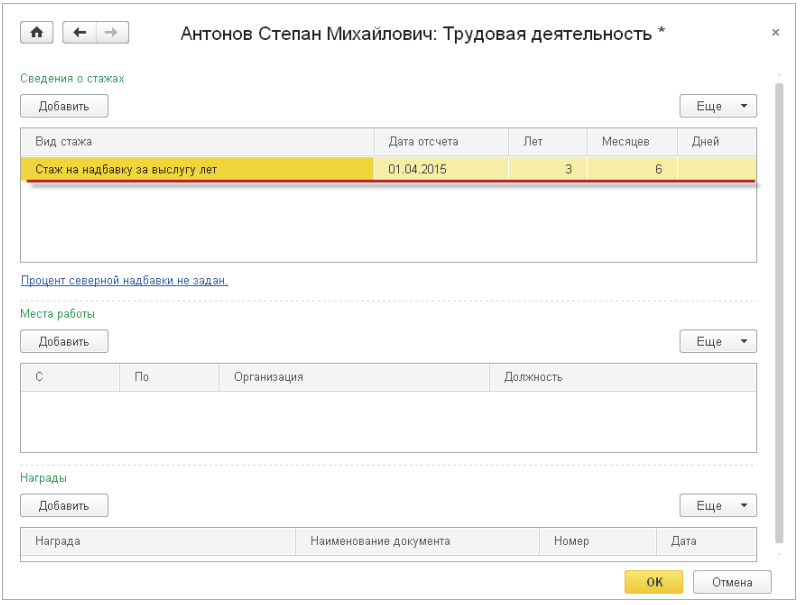


Рис. 3.67. Сведения о стаже работника Антонова С.М.

Отметим также, что исходные данные для отсчета стажа можно ввести и при назначении надбавки за выслугу лет в плановом порядке. Для этого необходимо записать документ назначения планового начисления, а затем по ссылке вызвать форму ввода стажа (рис. 3.68).

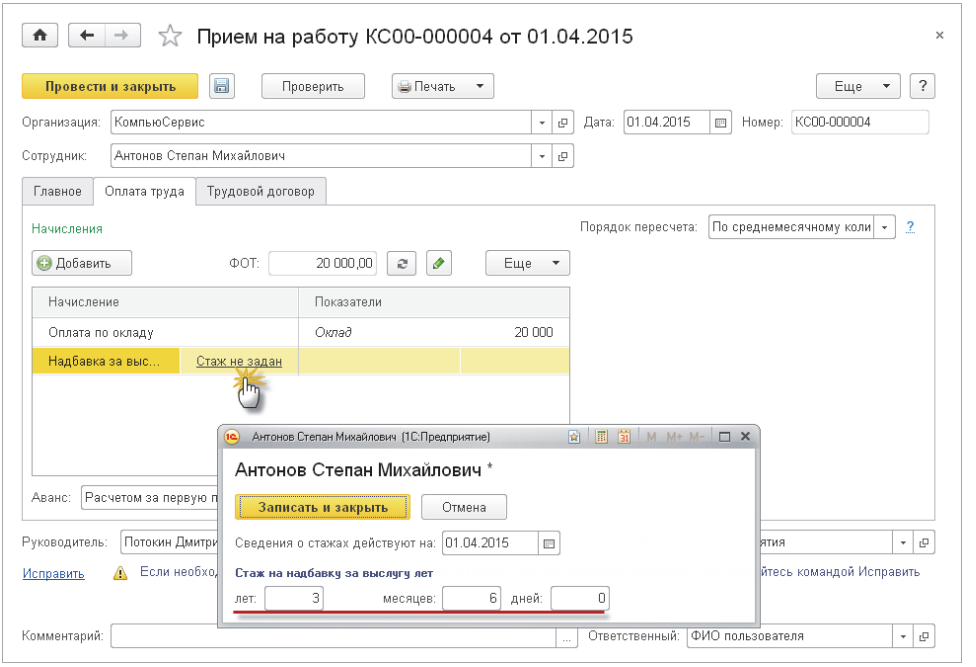


Рис. 3.68. Ввод сведений о стаже
при назначении надбавки в плановом порядке

4. Начисление ежемесячной надбавки производится в порядке, предусмотренном для всех плановых начислений, т. е. с помощью документа **Начисление зарплаты** (рис. 3.69).

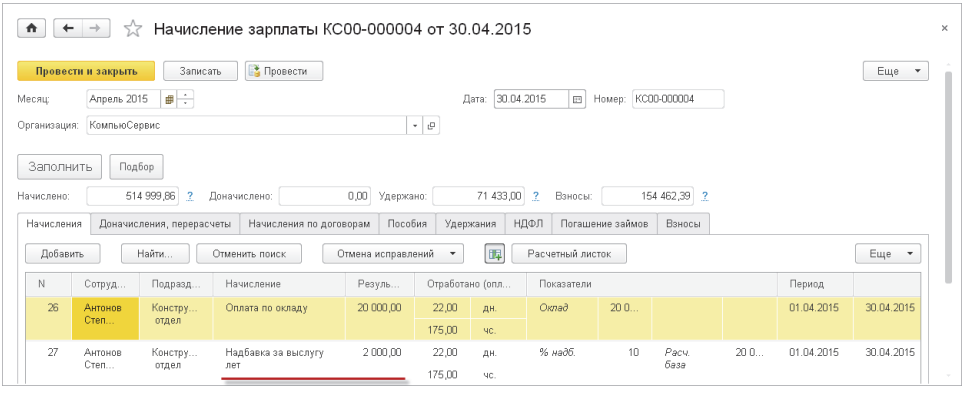


Рис. 3.69. Начисление ежемесячной надбавки за стаж работы

Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда

Для учета особых условий работы применяется система *доплат и надбавок*, позволяющая более дифференцировано оплачивать труд работника.

Особыми условиями считаются сезонность, отдаленность, неопределенность объема работ, многосменность, интенсивность труда и т. д., а также условия, отклоняющиеся от нормальных, – работа в ночное и сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, во вредных и опасных условиях и т. д.

Одни из надбавок и доплат прямо предусмотрены законодательством, и работодатель обязан их выплачивать в размерах не ниже установленных законодательством. Другие надбавки и доплаты носят локальный характер, их размер и условия назначения фиксируются, как правило, в коллективных договорах.

К числу компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, относятся:

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда по районным коэффициентам, коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах;
- доплаты за работу в ночное время;
- оплата работы в выходные и праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;
- доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно.

Доплата по районным коэффициентам

Районные коэффициенты устанавливаются за работу в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, и их размер одинаков на всей территории конкретного района.

К числу районов, работа в которых оплачивается с учетом районного коэффициента, относятся районы Крайнего Севера, Дальнего Востока, Восточной Сибири, значительной части Европейского Севера, Алтайский край, районы Вологодской области и другие.

Согласно *ст. 316 ТК РФ* размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Учитывая, что соответствующего нормативного правового акта Правительством Российской Федерации до настоящего времени не принято, при определении размера указанных районного коэффициента и надбавки к заработной плате за стаж работы следует применять законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в соответствии со *ст. 423 ТК РФ*.

Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» предусмотрено, что лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент к заработной плате. Для использования в практической работе организациям можно руководствоваться сведениями о размерах районных коэффициентов, доведенных *Информационным письмом Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда РФ, Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ и Департамента организации назначения и выплаты пенсий Исполнительной дирекции ПФР от 19 мая, 9 июня 2003 г. №№ 670-9, 1199-16, 25-23/5995*.

В Приложении 3 настоящего издания представлены размеры районных коэффициентов для некоторых районов Российской Федерации.

Применение районных коэффициентов не образует новых тарифных ставок и должностных окладов.

Пример 3.23

Должностной оклад работника организации, расположенной в местности, где установлен районный коэффициент к заработной плате 1.40, составляет 15 000.00 руб.
Сумма заработной платы с учетом районного коэффициента составляет 21 000.00 руб. (15 000.00 руб. × 1.40). Сумма районного коэффициента составляет 6 000.00 руб.

Районный коэффициент начисляется на все виды заработка, обусловленные системой оплаты труда, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно. При этом если работник выполняет работу в районах, где установлены различные размеры районных коэффициентов, то применяется районный коэффициент, установленный для района или местности, в которой работник фактически выполняет работу.

Пример 3.24

Работник организации, расположенной в местности, где установлен районный коэффициент к заработной плате 1.30, фактически выполняет работу в местности, где районный коэффициент установлен в размере 1.8.
Должностной оклад работника составляет 18 000.00 руб. в месяц. В феврале 2015 г. работнику была начислена премия за январь 2015 г. в размере 3 600.00 руб. и надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 5400.00 руб.
С учетом районного коэффициента заработок работника за февраль составит: (18 000.00 руб. + 3 600.00 руб.) × 1,8 + 5 400.00 руб. = 44 280.00 руб.

Выплата районного коэффициента к заработной плате учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

Районные коэффициенты распространяются и на работников, работающих вахтовым методом. При этом в соответствии со *ст. 302 ТК РФ* коэффициент выплачивается за время работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Пример 3.25

Работник организации, расположенной в г. Москва, 15 дней отработал вахтовым методом в г. Воркута, где установлен районный коэффициент к заработной плате 1.6.
За период работы вахтовым методом из расчета должностного оклада работнику начислено 20 000.00 руб. За работу в районе Крайнего Севера работнику необходимо доплатить 20 000.00 руб. × 0,6 = 12 000.00 руб.

Для целей налогообложения прибыли организации доплаты принимаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством, в том числе установленных нормативными актами субъектов Российской Федерации (*письмо МНС РФ от 23.07.2002 № ШС-6-14/1063*).

Пример 3.26

Для работников геологоразведочных организаций, осуществляющих работу в г. Усинск Республики Коми, районный коэффициент к заработной плате на федеральном уровне установлен в размере 1.3. Указом главы Республики Коми от 3 июля 1998 г. № 232 он повышен до 1.5. В данном случае для целей налогообложения расходами на оплату труда признаются выплаты исходя из районного коэффициента 1.5.

Начисление доплаты по районному коэффициенту в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Если организация или ее обособленное подразделение, выделенное на отдельный баланс, расположены в местности, за работу в которой выплачивается районный коэффициент, то его размеры и условия местности необходимо указать на закладке ***Основные сведения*** формы сведений об организации в справочнике **Организации** (рис. 3.70).

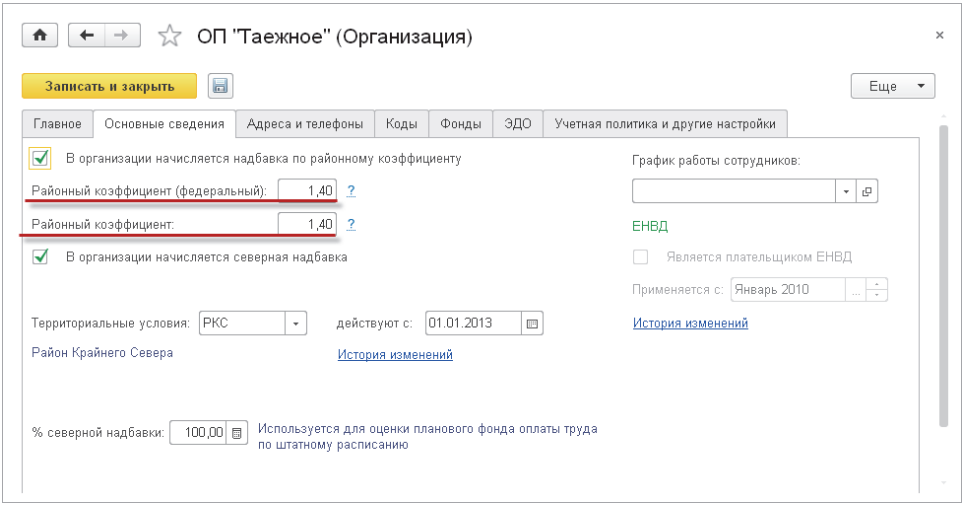


Рис. 3.70. Сведения о районном коэффициенте обособленного подразделения, выделенного на отдельный баланс

Если в местности, за работу в которой выплачивается районный коэффициент, расположено обособленное подразделение, не выделенное на отдельный баланс, то размеры коэффициента и условия местности необходимо указать в справочнике **Подразделения** (рис. 3.71).

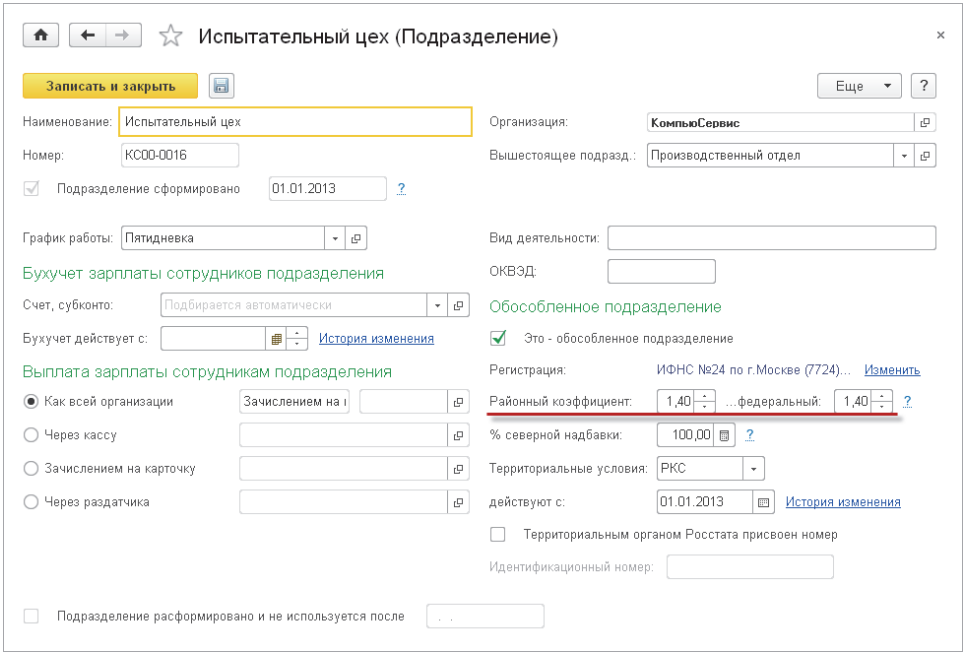


Рис. 3.71. Сведения о районном коэффициенте обособленного подразделения, не выделенного на отдельный баланс

2. При приеме на работу в организацию (или обособленное подразделение), расположенную в районе, для которого районный коэффициент больше 1, работнику автоматически назначается плановое начисление Районный коэффициент. Обратите внимание, что размер районного коэффициента указывается не в таблице ***Начисления***, а в специальном реквизите документа (рис. 3.72).

3. Начисление надбавки по районному коэффициенту производится в общем порядке для всех плановых начислений, т. е. с помощью документа **Начисление зарплаты**. Результаты показываются на закладке ***Начисления*** (рис. 3.73).

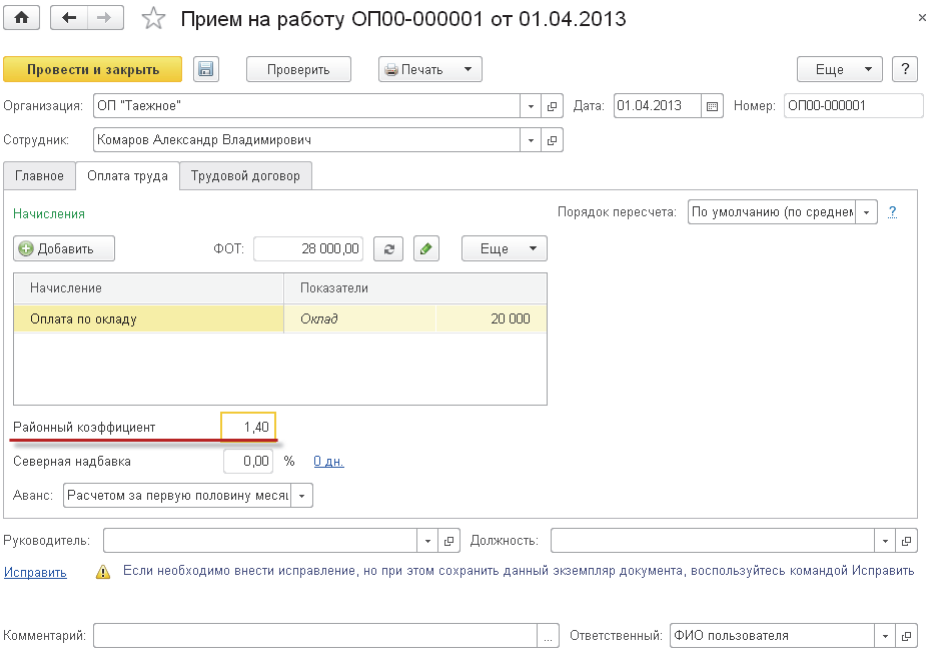


Рис. 3.72. Назначение надбавки по районному коэффициенту

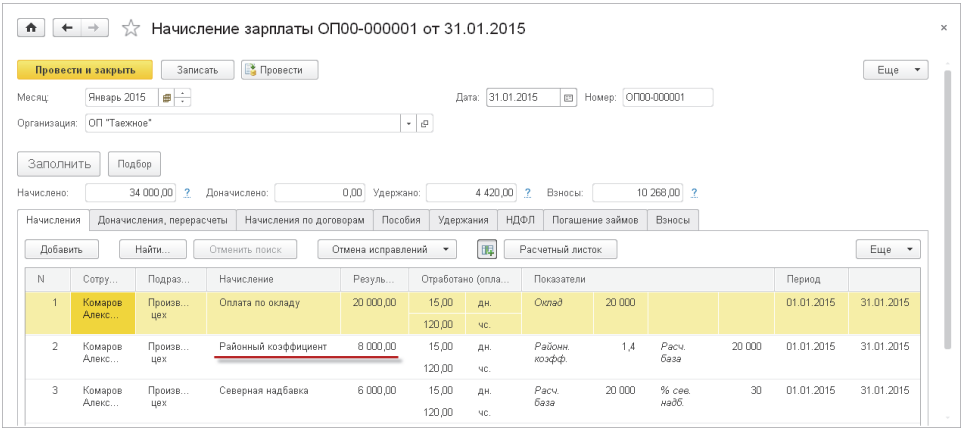


Рис. 3.73. Начисление надбавки по районному коэффициенту

Надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

В соответствии с *Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»* работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к месячной заработной плате.

Размеры надбавок дифференцированы по группам районов:

- **в особых районах Крайнего Севера** надбавка выплачивается в размере 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы и увеличивается на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы. Общий размер надбавок не может превышать 100% заработка. К таким районам относятся Чукотский автономный округ, Северо-Эвенкийский район Магаданской области, Корякский автономный округ, Алеутский район Камчатской области, островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря):

Стаж работы, свыше	Размер надбавки, %
6 месяцев	10
12 месяцев (1 год)	20
18 месяцев (1 год 6 месяцев)	30
24 месяца (2 года)	40
30 месяцев (2 года 6 месяцев)	50
36 месяцев (3 года)	60
42 месяца (3 года 6 месяцев)	70
48 месяцев (4 года)	80
54 месяца (4 года 6 месяцев)	90
60 месяцев (5 лет)	100

- **в остальных районах Крайнего Севера** надбавка составляет 10% заработка по истечении первых шести месяцев и увеличивается на 10% заработка за каждые последующие шесть месяцев, а после достижения 60% надбавка увеличивается на 10% заработка за каждый последующий год. Максимальный размер надбавок в этом случае составляет 80% заработка:

Стаж работы, свыше	Размер надбавки, %
6 месяцев	10
12 месяцев (1 год)	20
18 месяцев (1 год 6 месяцев)	30
24 месяца (2 года)	40
30 месяцев (2 года 6 месяцев)	50
36 месяцев (3 года)	60
48 месяцев (4 года)	70
60 месяцев (5 лет)	80

- **в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера**, максимальный размер надбавок составляет 10 % заработка по истечении первого года работы и увеличивается на 10 % за каждый последующий год. Общий размер надбавок в этом случае не может превышать 50 % заработка:

Стаж работы, свыше	Размер надбавки, %
12 месяцев (1 год)	10
24 месяца (2 года)	20
36 месяцев (3 года)	30
48 месяцев (4 года)	40
60 месяцев (5 лет)	50

- в Архангельской области, Республике Коми (за исключением районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, а также Койгородского и Прилузского районов Республики Коми) размеры надбавок установлены *постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР от 06.04.1972 № 255 «О льготах для рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР и Коми АССР»* (в редакции *постановления Правительства РФ от 25.02.1994 № 155*). Надбавка составляет 10 % при истечении первого года работы и увеличивается на 10% за каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30 % от заработка:

Стаж работы, свыше	Размер надбавки, %
12 месяцев (1 год)	10
36 месяцев (3 года)	20
60 месяцев (5 лет)	30

Таким образом, в отличие от районных коэффициентов, размер которых одинаков для всех категорий работников организаций, расположенных в определенном районе, размер процентной надбавки определяется индивидуально для каждого работника.

Лицам в возрасте до тридцати лет, проживших не менее одного года в районе Крайнего Севера и вступающим в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 20 % по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 % за каждые последующие шесть месяцев. По достижении 60 % надбавки – последние 20 % – за один год работы.

В местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в районах, где надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных *постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 № 255*, надбавки лицам в возрасте до тридцати лет составляют 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

Лицам в возрасте до тридцати лет процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Пример 3.27

Работник проработал в организации, расположенной в районе Крайнего Севера, 1 год и 9 месяцев (всего 21 месяц).
Исходя из того, что размер надбавки составляет 10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы и увеличивается на 10 % за каждые последующие шесть месяцев, работнику, проработавшему в организации 21 месяц, надбавка выплачивается в размере 30 %.

Согласно *разъяснению Минтруда РФ № 3*, утвержденному *постановлением Минтруда РФ от 11.09.1995 № 49*, процентные надбавки начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно. В том случае, когда премии (доплаты) работникам выплачиваются по результатам работы за квартал (сезон, год), сумма этой премии (доплат) для начисления надбавок распределяется по месяцам отчетного периода пропорционально отработанному времени.

Пример 3.28

Организация расположена в районе Крайнего Севера. Работнику организации в апреле выплачивается премия за 1 квартал в размере 21 000.00 руб. Норма рабочего времени выполнена полностью. Продолжительность непрерывного стажа, дающего право на процентную надбавку, составляет: с 1 января – 2 года 5 месяцев, с 1 февраля – 2 года 6 месяцев, с 1 марта – 2 года 7 месяцев.
Исходя из продолжительности непрерывного стажа, размер надбавки составляет: в январе 40 %, в феврале и марте – 50 % заработка.
Сумма надбавки в части премии составляет: в январе 2 800.00 руб. (7000.00 руб. × 40 %), в феврале–марте 3 500.00 руб. (7 000.00 руб. × 50 %).

Надбавка начисляется со дня возникновения у работника права на нее.

Правила исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и остальных районах Севера, определены *постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 07.10.1993 № 1012*. Трудовой стаж в этих районах суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

При переходе работника, имеющего стаж работы для получения этой надбавки, на работу в другой район или местность перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера в порядке, установленном по новому месту работы.

Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 16.05.1994 № 37 утверждено *разъяснение № 7 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тува, Республике Хакасия»*.

Согласно *Разъяснению*, трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к заработной плате, для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тува, Республике Хакасия суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

Вместе с тем, трудовой стаж не суммируется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- в других случаях увольнения за виновные действия (бездействие), предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При переходе работника, имеющего необходимый для получения процентной надбавки стаж работы, на работу в организацию, расположенную в другом районе или местности, перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тува, Республике Хакасия в порядке, установленном по новому месту работы с соблюдением следующих правил:

1. В случаях перехода работника из организации, расположенной **в районе Крайнего Севера**, в организацию, расположенную **в местности, приравненной к районам Крайнего Севера**, размер процентных надбавок устанавливается из расчета одной 10% надбавки за каждые 12 месяцев, проработанные в районах Крайнего Севера.

Пример 3.29

Работник имеет стаж работы в районах Крайнего Севера 1 год и 9 месяцев и получает надбавку к заработной плате в размере 30 %. Работник переходит на работу в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Рассчитаем размер процентной надбавки:

– за целый год (12 месяцев) надбавка устанавливается в размере 10 %;

– за 9 месяцев надбавка составляет 7,5 % (9 мес. : 12 мес. × 10 %);

– всего за непрерывный стаж в размере 1 год и 9 месяцев надбавка составляет 17,5 %.

Инструкцией, утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2 (далее – Инструкция), предусмотрено, что дробные части процента при величине от 0,5 и более округляются до целой единицы, а при величине менее 0,5 отбрасываются.

Таким образом, согласно Инструкции работнику должна выплачиваться процентная надбавка в размере 18 %.

Новый размер надбавки должен рассчитываться в общем порядке через год с момента перехода работника в данную организацию.

2. В случаях перехода работника из организации, расположенной **в местности, приравненной к районам Крайнего Севера**, в организацию, расположенную **в районе Крайнего Севера**, процентная надбавка устанавливается из следующего расчета:

- за полные года работы сохраняется установленный за этот период размер надбавки;
- за проработанные сверх этого месяцы процентная надбавка рассчитывается пропорционально количеству месяцев.

Пример 3.30

Работник проработал в организации, расположенной в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, 2 года 7 месяцев. Надбавка составляла 20%. Работник перешел на работу в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера.
Рассчитаем размер процентной надбавки:
– за полные 2 года работы сохраняется установленная надбавка по месту прежней работы в размере 20 %;
– за 7 месяцев дополнительно начисляется 5,83 % (7 мес. : 12 мес. × 10 %);
– итого процентная надбавка составляет 25,83 %.
Согласно Инструкции работнику должна выплачиваться процентная надбавка в размере 26 %.
Новый размер надбавки должен рассчитываться в общем порядке через 6 месяцев с момента перехода работника в данную организацию.

3. Если работник, который перешел на работу в организацию, расположенную **в районах Крайнего Севера**, из организации, расположенной **в местности, приравненной к районам Крайнего Севера**, **ранее уже работал** в организации, расположенной **в районах Крайнего Севера**, то общий размер процентной надбавки к заработной плате должен определяться путем суммирования процентных надбавок, заработанных им в каждой из этих организаций. При этом общий размер процентных надбавок к заработной плате не должен превышать установленного предела.

В таком же порядке определяется размер процентной надбавки для работника, переходящего из организации, расположенной в Чукотском автономном округе, в Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе, Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря), на работу в организацию, расположенную в других районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и обратно.

Пример 3.31

Работник проработал в организации, расположенной в районе Крайнего Севера, 3 года. Размер процентной надбавки на момент увольнения составлял 80 %.
Затем работник был принят на работу в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, на котором проработал 3 года и 3 месяца. Надбавка на момент начала работы в этой организации была установлена в размере 30 % (10 % × 3 года). Надбавка на момент увольнения из этой организации составляла 60 % (30 % + 10 % × 3 года), но выплачивалась в размере 50 % (максимальный размер процентной надбавки в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).
Работник вновь перешел на работу в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера.
Рассчитаем размер процентной надбавки на момент приема работника на работу в данную организацию:
– надбавка, заработанная в организации, расположенной в районах Крайнего Севера, составляет 80 %;
– надбавка, заработанная в организации, расположенной в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, составляет 32,5 % (30 % + 3 мес. : 12 × 10 %).
Поскольку суммарная надбавка превышает допустимый предел, то она устанавливается в размере 100 %.

4. При переходе работника, имеющего необходимый для получения процентной надбавки стаж работы, из организации, расположенной в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тува, Республике Хакасия, в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, за ним сохраняется выслуженная процентная надбавка.

Следующая очередная процентная надбавка этому работнику начисляется в общем порядке через 6 месяцев со дня перехода в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, и через год со дня перехода в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Если на момент перехода работника в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, процентная надбавка заработана им не полностью и ее размер составляет менее 30 %, время работы после первой или второй надбавки пересчитывается из расчета: за год работы в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тува, Республике Хакасия – 3 месяца работы в районах Крайнего Севера и 6 месяцев работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Пример 3.32

Работник проработал в организации, расположенной на Дальнем Востоке, 4 года 6 месяцев, и ему выплачивается процентная надбавка в размере 20 % (10 % за первый год работы + 10 % по истечении следующих двух лет).
Работник переходит на работу в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.
Рассчитаем размер процентной надбавки на момент приема работника на работу в данную организацию:
– за полные три года работы в организации, расположенной на Дальнем Востоке, надбавка составляет 20 %;
– время работы после второй надбавки (1 год 6 месяцев) пересчитанное на время работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, составляет 9 мес. (18 мес. : 12 мес. × 6 мес.);
– надбавка за это время составляет 7,5 % (9 мес. : 12 мес. × 10 %);
– итого надбавка составляет 27,5 %.
Согласно Инструкции работнику должна выплачиваться процентная надбавка в размере 28 %.
Новый размер надбавки должен рассчитываться в общем порядке через год с момента перехода работника в данную организацию.

5. При переходе работника, имеющего необходимый для получения надбавки стаж работы, из организации, расположенной в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в организацию, расположенную в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской или Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тува, Республике Хакасия, а затем обратно в районы Крайнего Севера или местности, приравненные к районам Крайнего Севера, ему выплачивается надбавка, выслуженная в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

При отнесении на расходы процентных надбавок следует учитывать, что для целей налогообложения налогом на прибыль эти доплаты принимаются в размерах и на условиях, предусмотренных действующим законодательством. В тех случаях, когда местные органы власти устанавливают повышенный размер надбавок или вводят их на территориях, не относящихся к районам, для которых надбавка к заработной плате закреплена законодательно, затраты организации на эти цели не учитываются при определении налогооблагаемой прибыли.

Начисление северной надбавки в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Если организация или ее обособленное подразделение, выделенное на отдельный баланс, расположены в местности, за работу в которой выплачивается северная надбавка, условия местности необходимо указать в реквизите ***Территориальные условия ПФР*** на закладке ***Основные сведения*** формы сведений об организации в справочнике **Организации** (рис. 3.74).

Здесь же можно задать процент северной надбавки, который будет использоваться для оценки планового ФОТ организации по штатному расписанию. Обрати-

те внимание, что этот процент не влияет на оплату труда работников, т. к. процент северной надбавки определяется для каждого работника индивидуально, в зависимости от его «северного» стажа.

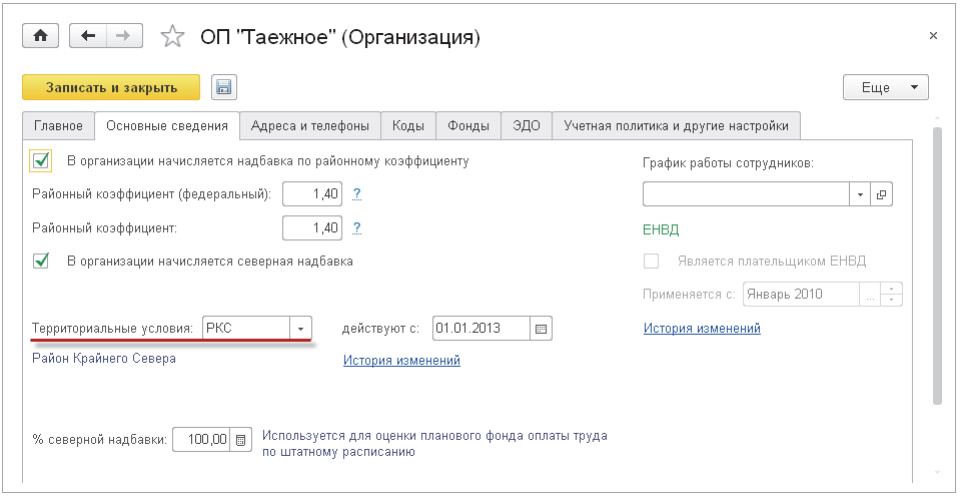


Рис. 3.74. Сведения об условиях местности обособленного подразделения, выделенного на отдельный баланс

Если в местности, за работу в которой выплачивается районный коэффициент, расположено обособленное подразделение, не выделенное на отдельный баланс, то условия местности необходимо указать в справочнике **Подразделения** (рис. 3.75).

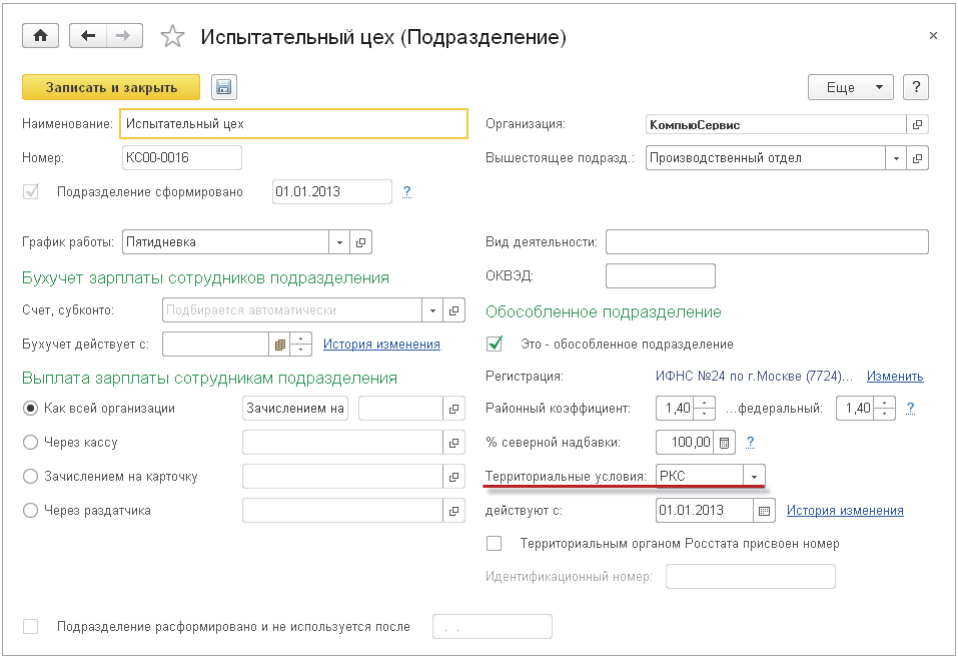


Рис. 3.75. Сведения об условиях местности обособленного подразделения, не выделенного на отдельный баланс

2. При приеме на работу в организацию (или обособленное подразделение), расположенную в «северном» районе работнику автоматически назначается плановое начисление Северная надбавка. Обратите внимание, что условия начисления северной надбавки указываются не в таблице ***Начисления***, а в специальном реквизите документа (рис. 3.76).

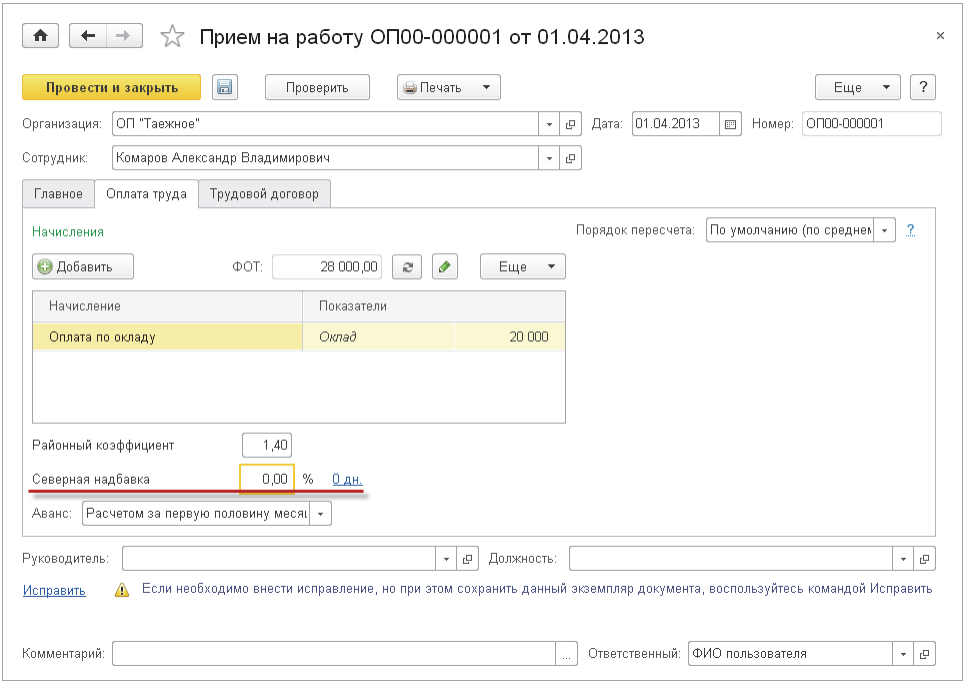


Рис. 3.76. Назначение работнику северной надбавки

3. По каждому работнику, которому назначена северная надбавка, необходимо ввести исходные данные для определения размера северной надбавки. Вызвать форму ввода северного стажа можно непосредственно из формы документа **Прием на работу** по специальной гиперссылке, или из карточки сотрудника по ссылке ***Трудовая деятельность***.

В форме ввода исходных данных для начисления северной надбавки (рис. 3.77) указывается:

- с помощью переключателя выбирается порядок начисления надбавки: Процент надбавки уже не меняется – указывается если стаж работника уже достаточно большой, и процент надбавки уже достиг своего максимального размера или Процент надбавки будет меняться;
- если выбран порядок Процент надбавки будет меняться, то указывается группа, которая определяет шкалу изменения размера надбавки в зависимости от стажа (в соответствии с табл. 3.1);

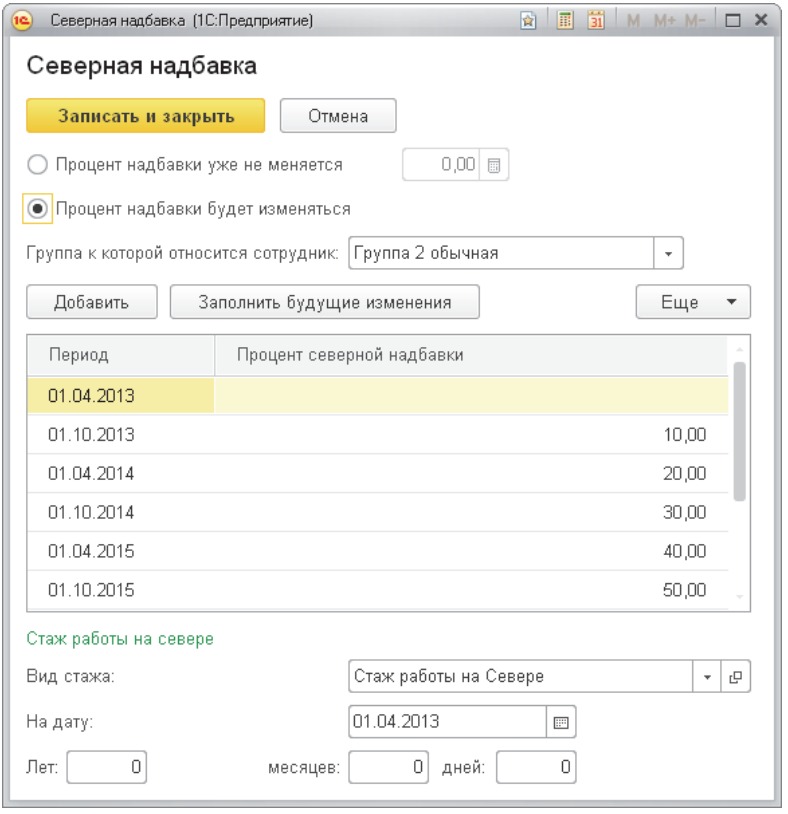


Рис. 3.77. Сведения о работе на севере

Табл. 3.1. Порядок начисления северной надбавки

Группа	Размер надбавки	Район
Группа 1 обычная	10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 100 % заработка	Районы Крайнего Севера: Чукотский автономный округ и Северо-Эвенский район Магаданской области, Корякский автономный округ и Алеутский район Камчатской области, а также острова Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря)
Группа 1 льготная (лица до 30 лет, прожившие в районе не менее года)	20 % заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 % за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении надбавки размера 60 % – 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 100 %	

Группа	Размер надбавки	Район
Группа 2 обычная	10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении размера надбавки 60 % – 10 % за каждый последующий год работы до достижения 80 % заработка	Остальные районы Крайнего Севера
Группа 2 льготная (лица до 30 лет, прожившие в районе не менее года)	20 % заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 % за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении размера надбавки 60 % – 20 % за последующий год работы до достижения 80 % заработка	
Группа 3 обычная	10 % заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждый последующий год работы до достижения 50 % заработка	Местности, приравненные к районам Крайнего Севера
Группа 3 льготная (лица до 30 лет, прожившие в районе не менее года)	10 % заработка за каждые шесть месяцев работы до достижения 50 % заработка	
Группа 4 обычная	10 % заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы до достижения 30 % заработка	Республика Карелия, южные районы Дальнего Востока, Красноярский край, Иркутская область, Республика Бурятия, Республика Тыва, Читинская область
Группа 4 льготная (лица до 30 лет, прожившие в районе не менее года)	10 % заработка за каждые шесть месяцев работы до достижения 30 % заработка	

- при выборе группы автоматически заполняется таблица изменения размера северной надбавки, при необходимости в нее вносятся ручные корректировки;
- в реквизите ***Стаж работы на севере*** задается количество полных лет, месяцев и дней северного стажа на дату, указанную в реквизите ***На дату***.

4. Начисление северной надбавки производится в порядке, предусмотренном для всех плановых начислений, т.е. с помощью документа **Начисление зарплаты** (рис. 3.78).

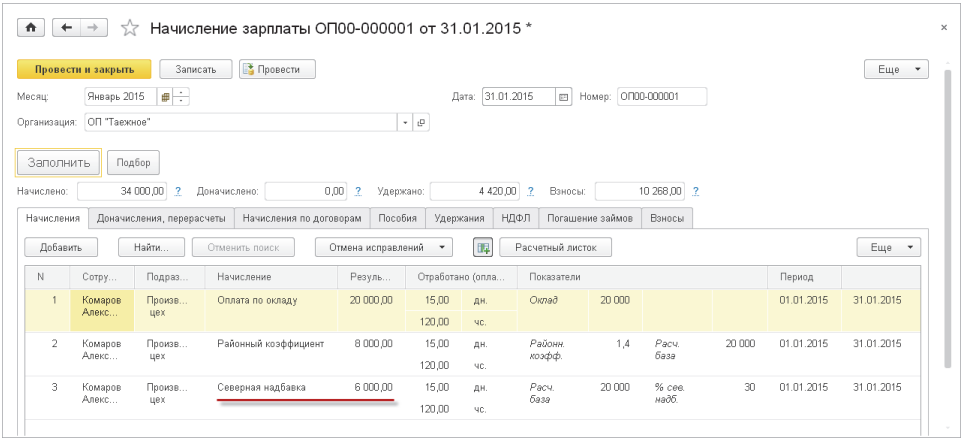


Рис. 3.78. Начисление работнику северной надбавки

Доплата за работу в особых условиях

Особые условия труда обусловливают дифференциацию в оплате труда. Повышенная оплата за работу вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается путем увеличения размеров тарифных ставок (окладов) либо введением доплат к ставкам (окладам) за работу с такими условиями.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер доплат устанавливается организацией самостоятельно на основании результатов специальной оценки условий труда, но он не может быть ниже установленного законодательством минимального размера.

Для организаций бюджетной сферы размер доплат устанавливается решениями Правительства РФ или другими органами по его поручению.

Например, в соответствии с *постановлением Правительства РФ от 08.10.1993 № 1002 приказом Минздравмедпрома РФ от 06.06.1994 № 113* утвержден «*Перечень научно-исследовательских учреждений и подразделений, непосредственная работа в которых дает право работникам на повышение оклада (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда*», согласно которому все учреждения и подразделения по условиям труда разделены на 4 группы. В зависимости от степени опасности и тяжести условий труда размер окладов (ставок) повышается на 15, 25, 30 и 60 %.

Начисление доплаты за работу в особых условиях в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Для возможности назначения работнику доплаты за работу в особых условиях в программе должен быть описан вид расчета этого начисления.

Если при начальной настройке программы в **Помощнике начальной настройки программы** был установлен флажок ***Начисляется надбавка «за вредность»***, то вид начисления и все настройки уже были созданы в программе **Помощником**, остается их только проверить. Если же такая надбавка еще не настраивалась, то ее необходимо создать в списке начислений. Для этого необходимо открыть список начислений (***Настройка → Начисления***) и ***<Создать>*** новое начисление. В форме начисления необходимо указать (рис. 3.79):

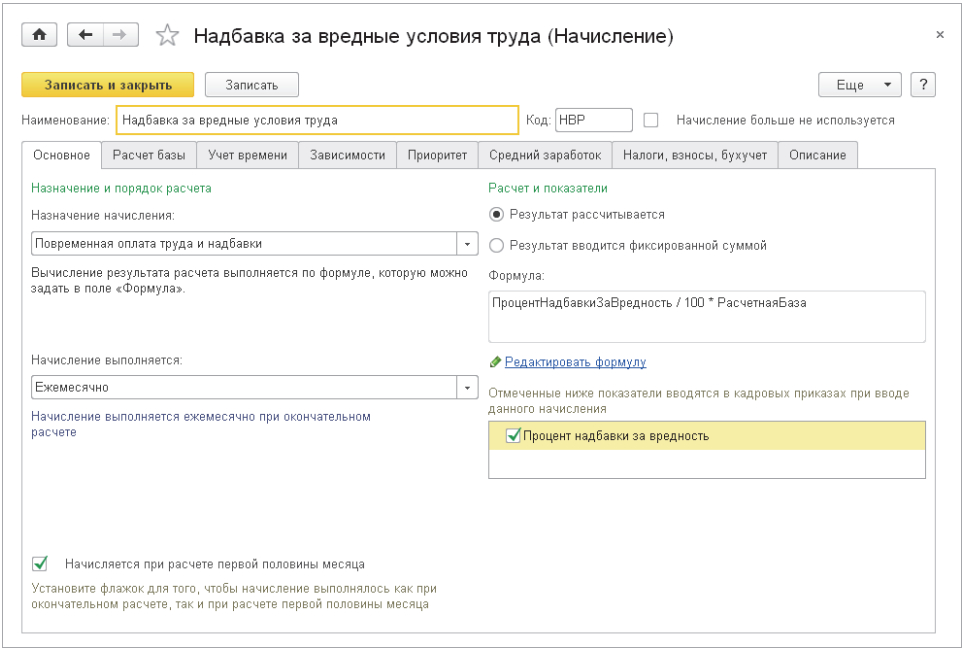


Рис. 3.79. Описание надбавки за вредность

- ***Наименование*** и ***Код*** вида начисления;

На закладке ***Основное***:

- ***Назначение начисления*** – Повременная оплата труда и надбавки;
- ***Начисление выполняется*** – Ежемесячно;
- по ссылке ***Редактировать формулу*** вызвать редактор формул и указать формулу расчета:
- ПроцентНадбавкиЗаВредность / 100 * РасчетнаяБаза,
  где:

- ПроцентНадбавкиЗаВредность – пользовательский показатель Для сотрудника, Числовой, используется Во всех месяцах, после ввода значения (постоянное использование);
- Расчетная база – предопределенный показатель.

На закладке ***Расчет базы*** указываются виды расчета, результаты которых формируют базу (базовые начисления).

На закладке ***Учет времени*** указывается, что начисление – это Дополнительная оплата за уже оплаченное время.

На закладке ***Зависимости*** проверяются и при необходимости редактируются списки зависимых от данного начисления начислений и удержаний, в базу для расчета которых входит данное начисление.

На закладке ***Приоритет*** проверяется и при необходимости редактируется список начислений, приоритет которых выше. В этом списке должны быть перечислены все виды начислений, с помощью которых в программе регистрируются неявки.

На закладке ***Средний заработок*** проверяются настройки вхождения начисления в базу для расчета среднего заработка, эти настройки для начисления с назначением Повременная оплата труда и надбавки не редактируются.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается, что начисление облагается НДФЛ и учитывается по коду дохода 2000, для целей расчета налога на прибыль учитывается в расходах на оплату труда по статье пп. 3 ст. 255 НК РФ, отражается в бухгалтерском учете Как задано для базовых начислений.

2. Если надбавка за вредность выплачивается ежемесячно, то ее нужно назначить работнику как плановое начисление. Необходимость начисления надбавки в плановом порядке и сведения о размере надбавки можно указать:

- в документе **Прием на работу.** Если в программе ведется штатное расписание, то сведения о надбавке можно указать для позиции штатного расписания. В этом случае сведения о назначении надбавки автоматически переносятся в документ **Прием на работу** (рис. 3.80);
- с помощью документа **Изменение оплаты труда** – документ позволяет назначить сотруднику произвольный список плановых начислений;
- с помощью документа **Изменение плановых начислений** – документ позволяет назначить сотрудникам, занимающим определенную позицию штатного расписания все начисления, предусмотренные для этой позиции.

3. Начисление ежемесячной надбавки за вредность производится в порядке, предусмотренном для всех плановых начислений, т.е. с помощью документа **Начисление зарплаты** (рис. 3.81).

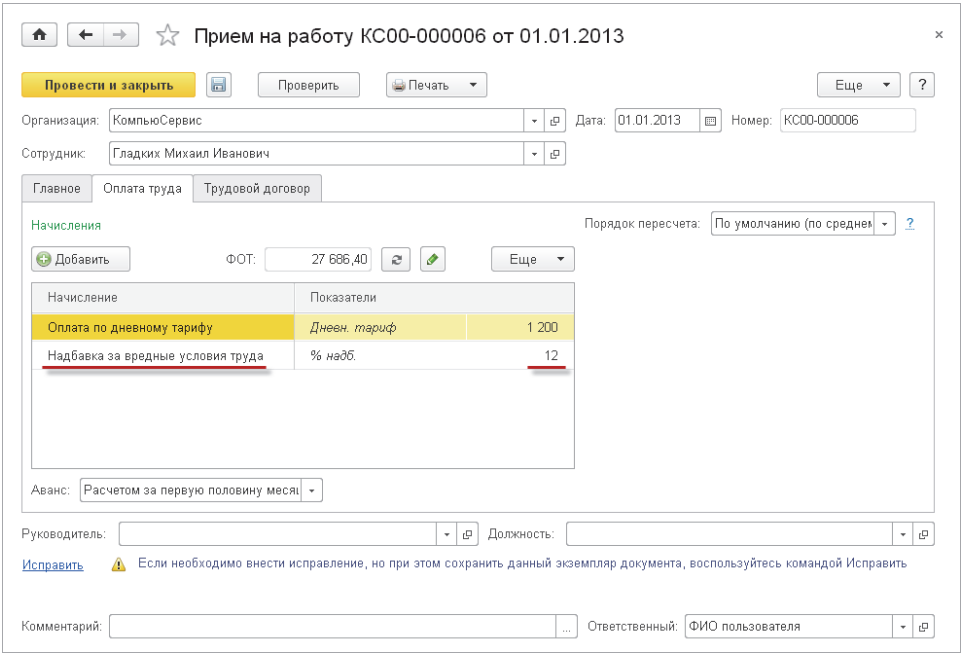


Рис. 3.80. Назначение работнику надбавки за вредность

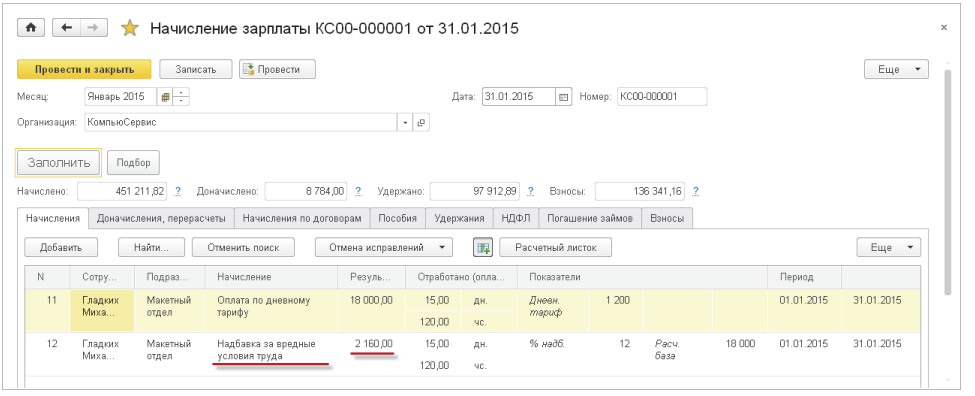


Рис. 3.81. Пример начисления надбавки за вредность

Оплата за работу в ночное время

Ночным считается время с 22.00 текущего дня до 6.00 следующего дня. Ночное время учитывается в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Эта норма не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени. Продолжительность ночной смены уравнивается с дневной смены и в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Ночное рабочее время не сокращается и в том случае, если работник был принят для выполнения работы только в ночное время.

Работа в ночное время оформляется установленными в организации первичными документами и оплачивается в повышенном размере, определенном в коллективном договоре.

При этом в соответствии с *постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554* такое повышение должно составлять не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время не производится работникам, которым установлены ставки с учетом работы в ночное время, и работникам с ненормированным рабочим днем.

Следует иметь в виду, что в соответствии со *ст. 96 ТК РФ* к работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- инвалиды;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

С письменного согласия и при условии, что это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, к работе в ночное время могут привлекаться:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Начисление доплаты за работу в ночное время в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Пример 3.33

Осипову А.В., принятому на работу с 1 января 2015 г. слесарем с часовой тарифной ставкой 120 руб., в соответствии с условиями Трудового договора установлена доплата за работу в ночные часы в размере 20 % часовой тарифной ставки. Работник работает по графику сменной работы.
В январе 2015 г. на ночные часы по графику приходится 39,5 часов.

Сумма доплаты, исходя из размера 20% часовой тарифной ставки, за каждый час работы в ночное время составляет: 120.00 руб. × 20 % : 100% × 39.5 час. = 948.00 руб.

1. Для возможности начисления доплаты за работу в ночное время в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка – Расчет зарплаты – Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Почасовая оплата*** должен быть установлен флажок ***Ночные часы*** (рис. 3.82).

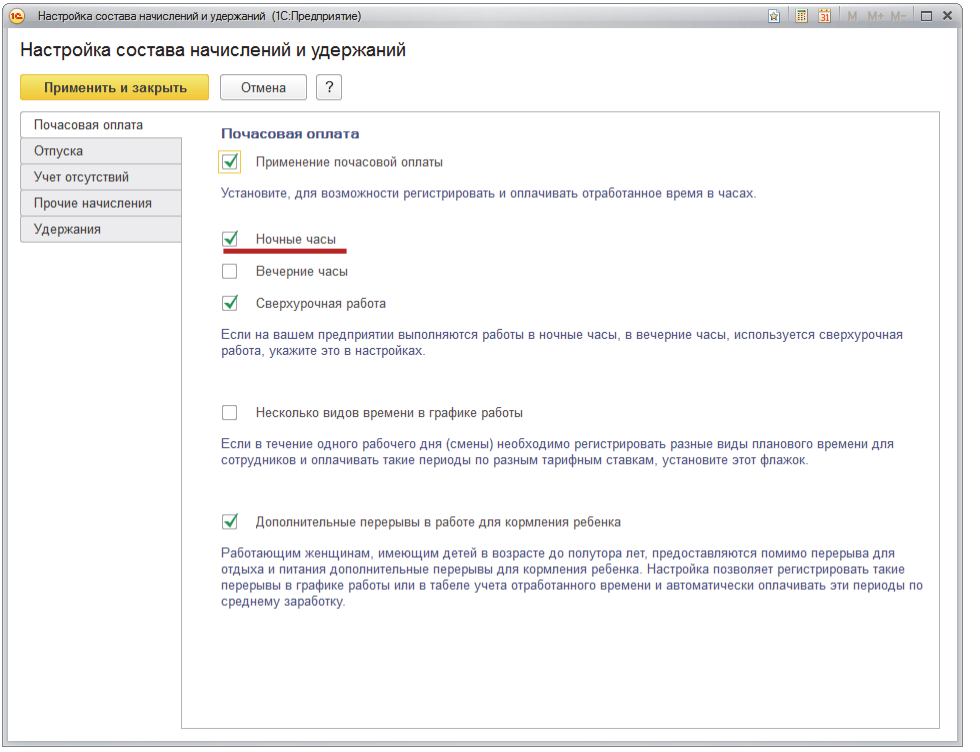


Рис. 3.82. Подключение возможности начисления доплаты за работу в ночное время

2. Доплата за работу в ночное время начисляется в программе всем работникам, работа в ночное время для которых предусмотрена графиком работы (общим или индивидуальным) или зарегистрирована в табеле. Автоматическое начисление и расчет доплаты производится документом **Начисление зарплаты**. Размер доплаты за работу в ночное время указывается в форме настроек учетной политики организации (рис. 3.83).

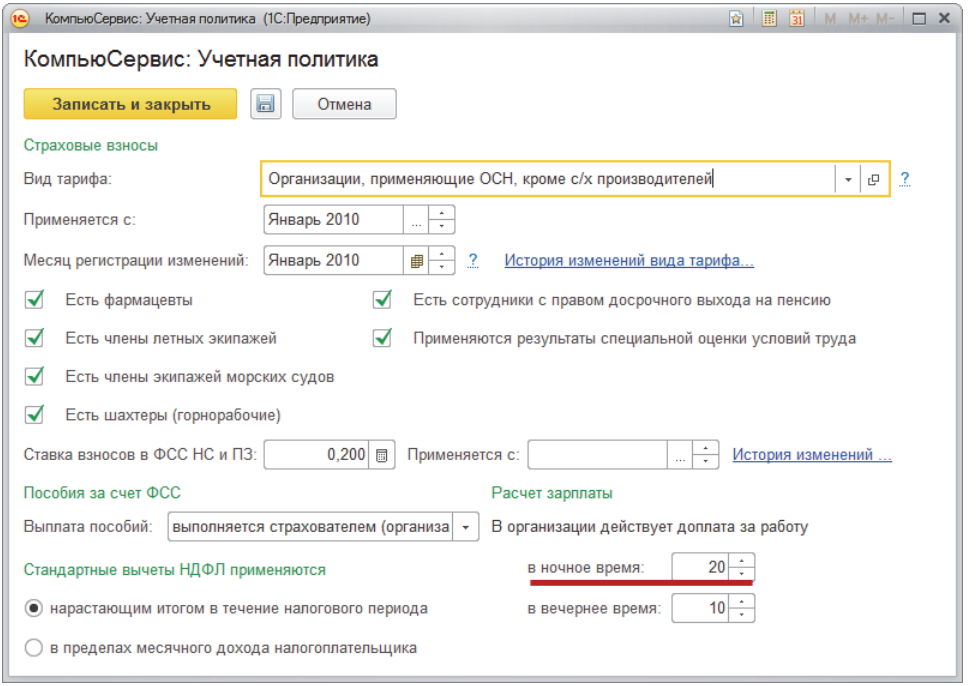


Рис. 3.83. Процент доплаты за работу в ночное время

3. Количество ночных часов, подлежащих дополнительной оплате, определяется следующим образом:

- если в расчетном месяце по работнику был введен документ **Табель учета рабочего времени**, то количество ночных часов определяется по табелю;
- если табель по работнику не вводился, но на расчетный месяц для работника был задан индивидуальный график работы (документом **Индивидуальный график**), то ночные часы определяются по индивидуальному графику работника с учетом периодов отсутствия работника;
- в общем случае количество ночных часов определяется, исходя из графика работы (рис. 3.84), назначенного работнику кадровыми документами, с учетом периодов отсутствия работника.

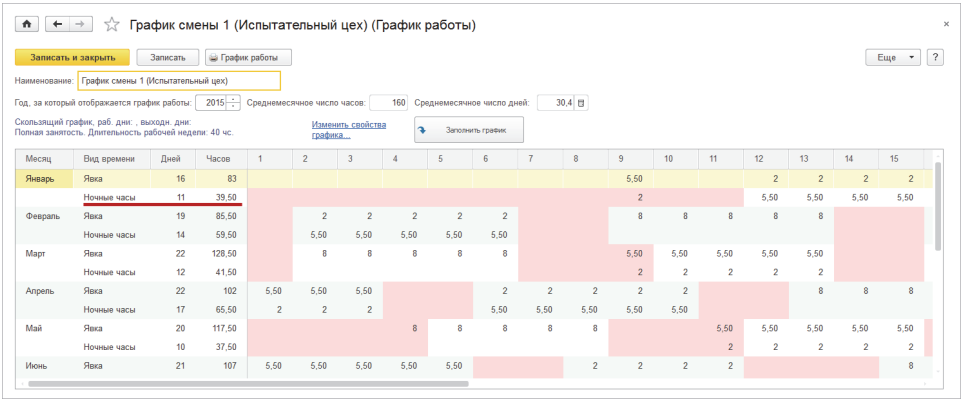


Рис. 3.84. График, предусматривающий работу в ночное время

4. Начисление доплаты за работу в ночное время производится с помощью документа **Начисление зарплаты** (рис. 3.85). Количество ночных часов, подлежащих дополнительной оплате, определяется с учетом фактически отработанного времени.

Для расчета результата доплаты за работу в ночное время часовая тарифная ставка (стоимость часа) работника умножается на процент доплаты и на количество отработанных за период ночных часов:

Результат = Стоимость часа * Ночное время в часах * Процент доплаты за работу в ночное время / 100

Часовая тарифная ставка (стоимость часа) работника определяется автоматически. При этом для работников, основная оплата которым начисляется по месячной или дневной тарифной ставке, производится пересчет ставок.

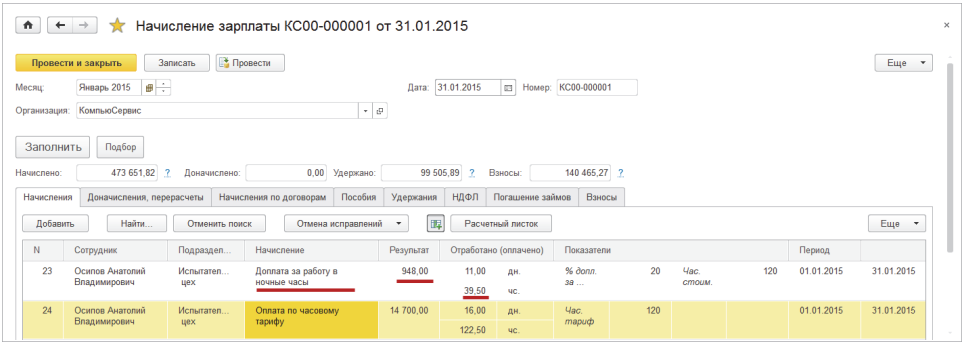


Рис. 3.85. Пример начисления доплаты за работу в ночное время

Пересчет месячной и дневной тарифной ставки в часовую может производиться:

- исходя из среднемесячной нормы рабочего времени (определяемой автоматически по данным заполненного производственного календаря как 1/12 годовой нормы);
- исходя из месячной нормы времени по графику работника;
- исходя из месячной нормы времени по производственному календарю с учетом продолжительности рабочей недели, установленной для графика работника.

Вариант алгоритма расчета по умолчанию устанавливается в настройках расчета зарплаты (***Настройка → Расчет зарплаты***) – рис. 3.86. Он может быть переопределен для сотрудника при регистрации приема на работу или переводе (рис. 3.87), а также может быть изменен с помощью документа **Изменение оплаты труда**, и применяется для всех начислений, в которых предусмотрен пересчет месячного оклада в часовую ставку, т.е. расчета оплаты за сверхурочную работу, за работу в праздничные и выходные дни и др.

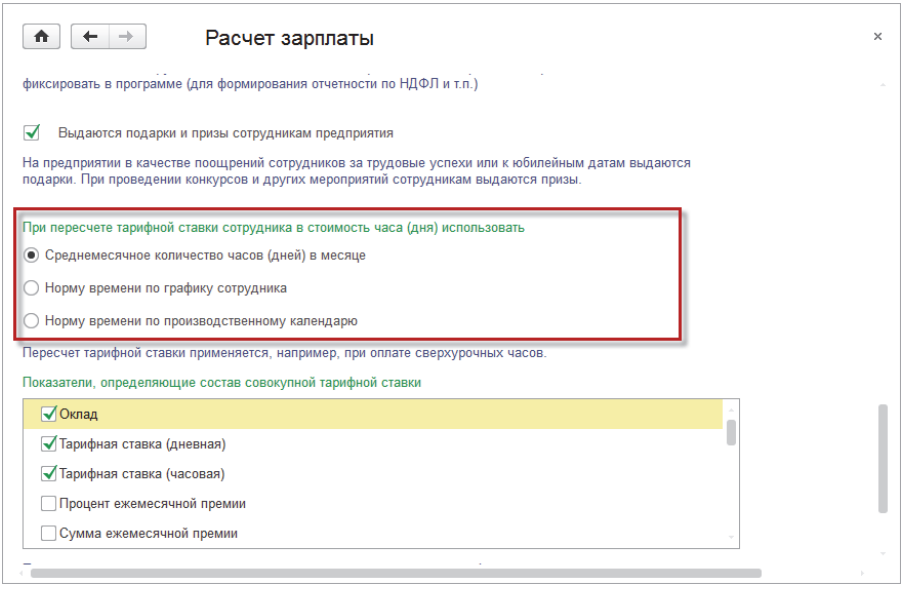


Рис. 3.86. Вариант пересчета месячного оклада в часовую ставку по умолчанию

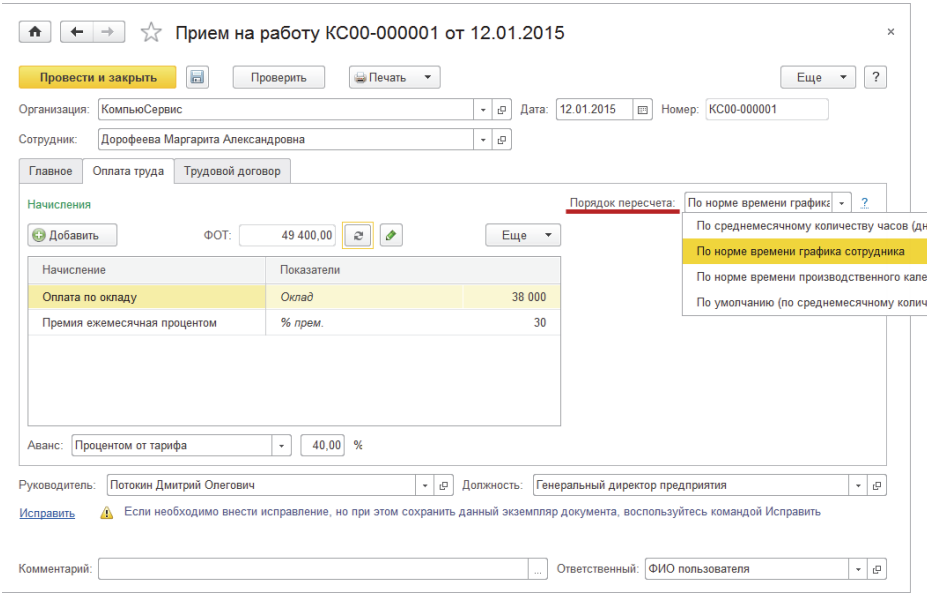


Рис. 3.87. Варианты пересчета месячного оклада в часовую ставку для сотрудника

Оплата за работу в выходные и праздничные дни

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего распорядка. При этом оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд, например в субботу и воскресенье.

В тех организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

В организациях, где приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также в других организациях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего распорядка организации.

В соответствии со *ст. 112 ТК РФ* (*в ред. Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ*) с 1 января 2013 года нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;

- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День РФ;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

По общему правилу (*ст. 113 ТК РФ*) работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Допускаются работы в непрерывно действующих организациях, работы, обусловленные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее структурных подразделений.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в следующем порядке:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

Пример 3.34

Оплата труда рабочего-сдельщика производится по сдельной расценке 70.00 руб. за изделие исходя из нормы выработки 1,5 изделия в час. Выработка рабочего за месяц составила 250 единиц. В течение месяца один день рабочий работал в выходной день. Локальным нормативным актом предусмотрено, что работа сдельщиков в выходные дни оплачивается по двойным сдельным расценкам.

Рассчитаем заработок рабочего по простой сдельной оплате труда.

За выходной день рабочий должен был произвести 12 изделий (1,5 изд. × 8 час.).

Таким образом, в обычные дни произведено 238 изделий (250 изд. – 12 изд.).

Заработная плата за выработку 238 изделий составляет 16 660.00 руб. (70.00 руб. × 238 изд.).

Оплата труда за выходной день составляет 1 680.00 руб. (70.00 руб. × 2 раза × 12 изд.).

Заработок рабочего за месяц составляет 18 340.00 руб.

Пример 3.35

Рабочий находится на сдельной оплате труда. В связи с необходимостью проведения срочных ремонтных работ администрация привлекает его к работе 1 и 2 января (праздничные дни).

Локальным нормативным актом предусмотрено, что работа сдельщиков в нерабочие праздничные дни оплачивается по двойным сдельным расценкам.
В течение праздничных дней рабочим было произведено 24 детали, которые оплачиваются по расценке 24.00 руб. за единицу.
За работу в праздничные дни сдельные расценки увеличиваются в два раза. Размер оплаты за 1 и 2 января составляет 1 152.00 руб. (24.00 руб. × 2 раза × 24 дет.).

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

Пример 3.36

Рабочему установлена часовая тарифная ставка 50.00 руб. В связи с производственной необходимостью он привлекается к работе 12 июня. Проработано 6 часов. Оплата за работу в нерабочий праздничный день составляет 600.00 руб. (50.00 руб. × 2 раза × 6 час.).

- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Пример 3.37

Работнику установлен месячный должностной оклад 15 000.00 руб. В связи с производственной необходимостью он привлекается к работе 8 марта 2015 г. Проработано 8 часов. Работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени. Локальным нормативным актом установлено, что расчет часовой тарифной ставки производится исходя из месячной нормы рабочего времени. Оплата за работу в нерабочий праздничный день производится сверх оклада в одинарном размере исходя из часовой тарифной ставки 89.29 руб. (15 000.00 руб. : 168 час.) и составляет 714.32 руб. (89.29 руб. × 8 час.).

Пример 3.38

Инженер с окладом 24 000 руб. в сентябре 2015 г. сверх месячной нормы работал в выходной день. Требуется рассчитать его заработную плату за месяц.
Для расчета оплаты за работу в выходной день необходимо определить дневную ставку. В сентябре 2015 г. 22 рабочих дня. Дневная ставка составляет 1 900.90 руб. (24 000.00 руб. : 22 дня). За работу в выходной день полагается оплата в размере двойной дневной ставки сверх оклада, т.е. 2 181.80 руб.
Общая сумма заработной платы за месяц составляет 26 181.80 руб.

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

Основанием для оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день является табель учета рабочего времени и приказ о работе в выходной (праздничный) день.

Начисление оплаты за работу в выходные и праздничные дни в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Пример 3.39

Работница организации Васильева Е.В. с должностным окладом 30 000.00 руб. отработала за пределами нормальной продолжительности рабочего времени дополнительно 8 часов в праздничный день 8 марта 2015 г.
Локальным нормативным актом организации предусмотрено, что пересчет месячного оклада в часовую ставку производится исходя из месячной нормы рабочего времени.
За работу в праздничный день работнице полагается вознаграждение в размере 30 000.00 руб. : 168 час. х 8 час. Х 2 = 2 857.14 руб.
168 час. – месячная норма времени в марте 2015 г. по производственному календарю.

1. Регистрация работы в выходные и праздничные дни производится с помощью документа **Работа в выходные и праздничные дни** (***Зарплата →Учет времени → Работы в выходные и праздничные дни***). Для возможности ввода этого документа в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Прочие начисления*** должен быть установлен флажок ***Работа в праздничные или выходные дни*** (рис. 3.88).

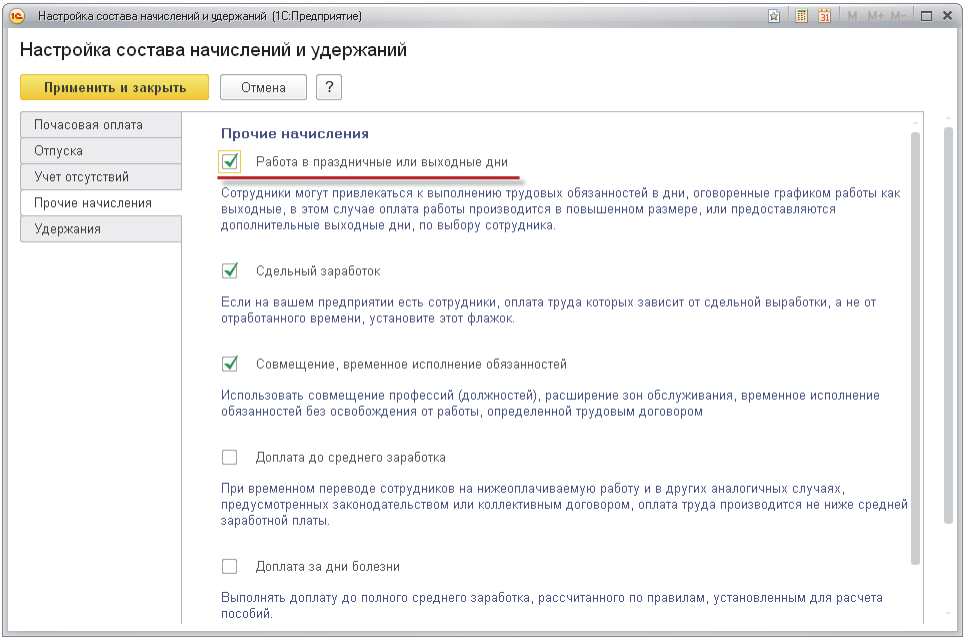


Рис. 3.88. Подключение возможности начисления оплаты за работу в выходные и праздничные дни

В форме документа **Работа в выходные и праздничные дни** указывается (рис. 3.89):

- ***Месяц*** – месяц, в котором впоследствии будет начислена оплата праздничных и выходных дней, зарегистрированная данным документом;
- ***Организация*** – организация, к которой относится документ (выбором из списка организаций, их обособленных подразделений, зарегистрированных в справочнике **Организации**);
- флажок ***Требуется согласие сотрудников*** устанавливается, если перед проведением документа необходимо отследить, получено ли согласие сотрудников на работу в выходные и праздничные дни. В этом случае документ невозможно будет провести, пока не будет установлен еще один флажок ***Согласие на работу в выходной и праздничный день получено***;
- в таблице ***Выходные, праздничные дни*** перечисляются выходные и/или праздничные дни, в которые производилась работа, согласно данному приказу;
- ***Причины, обоснование работы в выходной и праздничный день*** – текстовое поле для отражения в печатной форме приказа о работе в выходной (праздничный) день;
- с помощью переключателя выбирается способ оплаты работы в выходные/праздничные дни: по дням (оплачивается целый день работы, исходя из

дневной тарифной ставки работников) или по часам (оплачиваются часы работы, исходя из часовой тарифной ставки работников);

- в нижней табличной части формы документа перечисляются сотрудники, выполнявшие работу в выходные и праздничные дни, и, если выбран способ оплаты по часам, то для каждого сотрудника проставляются часы работы за каждый выходной/праздничный день из таблицы ***Выходные, праздничные дни***.

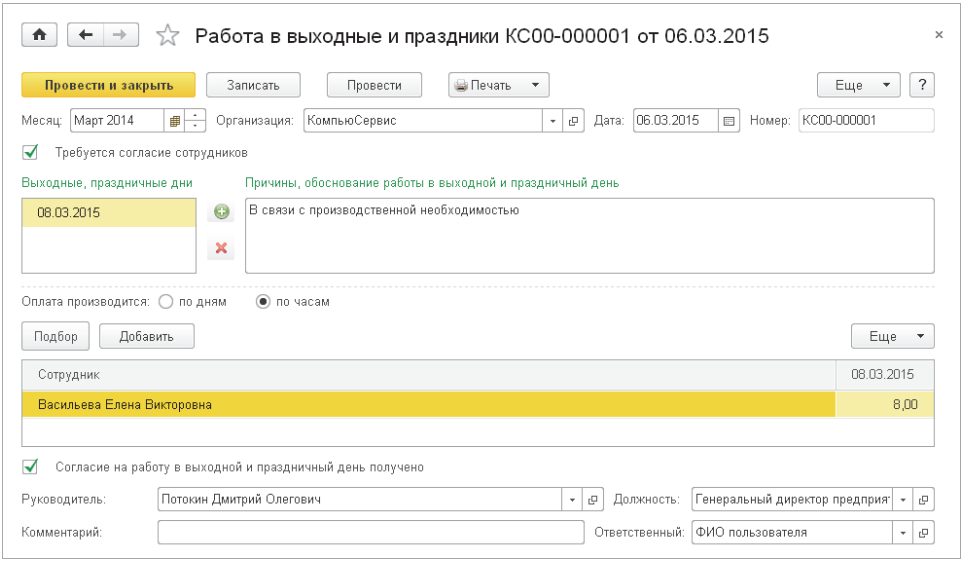


Рис. 3.89. Регистрация работы в праздничный день

2. Начисление оплаты за работу в выходной или праздничный день производится автоматически в документе **Начисление зарплаты** (рис. 3.90).

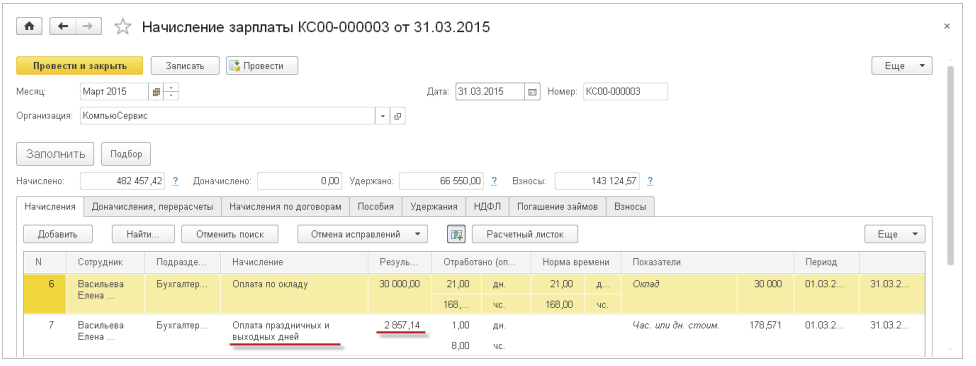


Рис. 3.90. Начисление оплаты за работу в праздничный день

Для расчета оплаты за работу в нерабочий праздничный день определяется размер часовой тарифной ставки работницы. Для пересчета месячного оклада в часовую ставку для сотрудницы применяется алгоритм пересчета, исходя из месячной нормы по производственному календарю (рис. 3.91).

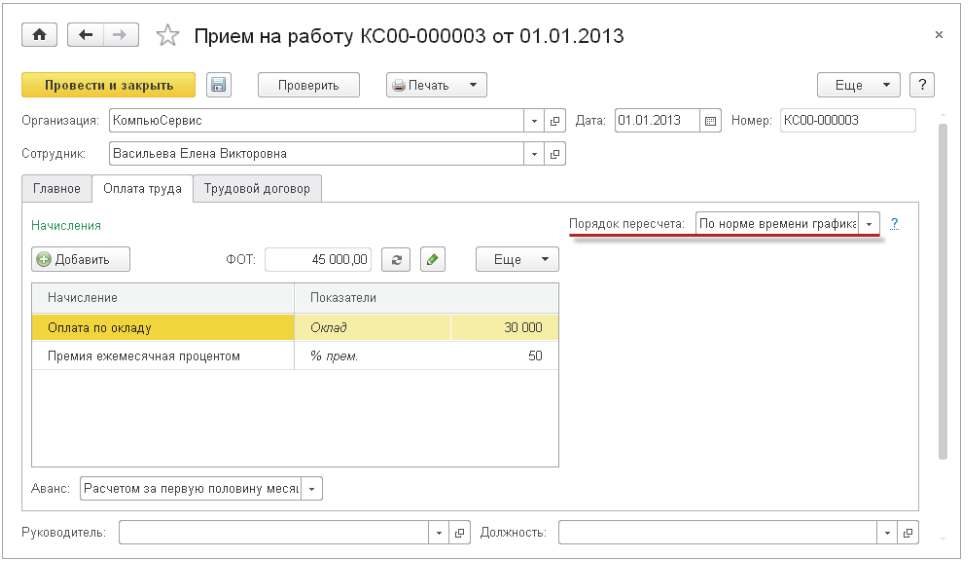


Рис. 3.91. Порядок пересчета месячного оклада в часовую ставку для работницы Васильевой Е.В.

Для работницы установлен график работы с продолжительностью рабочей недели 40 часов. Норма рабочего времени в марте 2015 г. для 40-часовой рабочей недели по производственному календарю составляет 168 часов. Часовая тарифная ставка работницы составляет *30 000.00 руб. : 168 час. = 178.571 руб.*

За работу в нерабочий праздничный день работнице начисляется *178.571 руб. x 8 час. x 2 = 2 857,14 руб.*

Оплата сверхурочной работы

Сверхурочной признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа часов за учетный период.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*ст. 99 ТК РФ*).

Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить или закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение или незавершение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества либо создать угрозу жизни или здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их вызывает прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

К сверхурочным работам не допускаются:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- другие категории работников в соответствии с федеральным законом.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Привлечение к сверхурочной работе оформляется работодателем соответствующим распорядительным документом, а сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Это означает, что при повременной оплате труда за каждый час из первых двух работнику доплачивается к его основному заработку не менее 50 % часовой ставки (заработка), а за каждый следующий час – не менее 100 % этой ставки (заработка).

При сдельной оплате труда продукция, произведенная в рабочее время сверх установленной продолжительности, оплачивается по нормальным сдельным расценкам, и сверх того работнику доплачивается за каждый час из первых двух не менее 50 % часовой тарифной ставки, а за каждый следующий час – не менее 100 % этой ставки.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

Сверхурочная работа, выполненная в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачивается не менее чем в двойном размере.

Оформляются сверхурочные работы табелем учета использования рабочего времени и справкой-расчетом бухгалтерии. В табеле указывается буквенный код «С» и количество часов сверхурочной работы, например, «С3». В справке-расчете производится расчет доплаты.

Пример 3.40

Работник организации Антонов С.М отработал в апреле 2015 г. сверхурочно 5 часов, из них 2 часа – 13 апреля и 3 часа – 15 апреля.
Локальным нормативным актом организации установлено, что часовая тарифная ставка для оплаты сверхурочных часов определяется делением месячной тарифной ставки на среднемесячное количество часов в году.

Начисление оплаты за сверхурочную работу
в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Регистрация сверхурочной производится с помощью документа **Работа сверхурочно** (***Зарплата → Учет времени → Работы сверхурочно***). Для возможности ввода этого документа в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Почасовая оплата*** должен быть установлен флажок ***Сверхурочная работа*** (рис. 3.92).

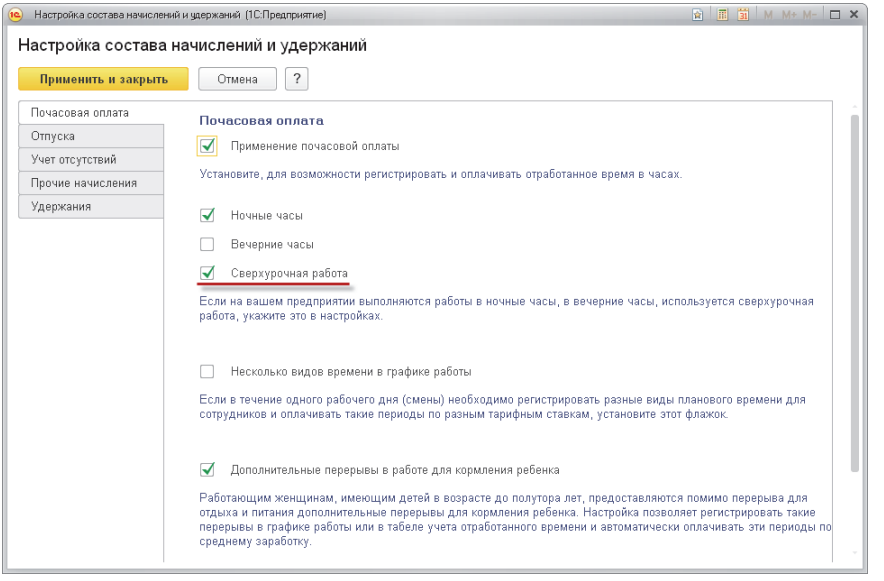


Рис. 3.92. Подключение возможности начисления оплаты
за сверхурочную работу

В форме документа **Работа сверхурочно** указывается (рис. 3.93):

- ***Месяц*** – месяц, в котором впоследствии будет начислена оплата праздничных и выходных дней, зарегистрированная данным документом;
- ***Организация*** – организация, к которой относится документ (выбором из списка организаций, их обособленных подразделений, зарегистрированных в справочнике **Организации**);
- в таблице ***Дни сверхурочной работы*** перечисляются дни, в которые производилась сверхурочная работа, согласно данному приказу;
- ***Причины, обоснование сверхурочной работы*** – текстовое поле для отражения в печатной форме приказа о сверхурочной работе;
- в таблице ***Часы сверхурочной работы*** указываются сотрудники, выполнявшие сверхурочную работу, и для каждого сотрудника проставляются часы сверхурочной работы;
- устанавливается флажок ***Согласие на сверхурочную работу получено***.

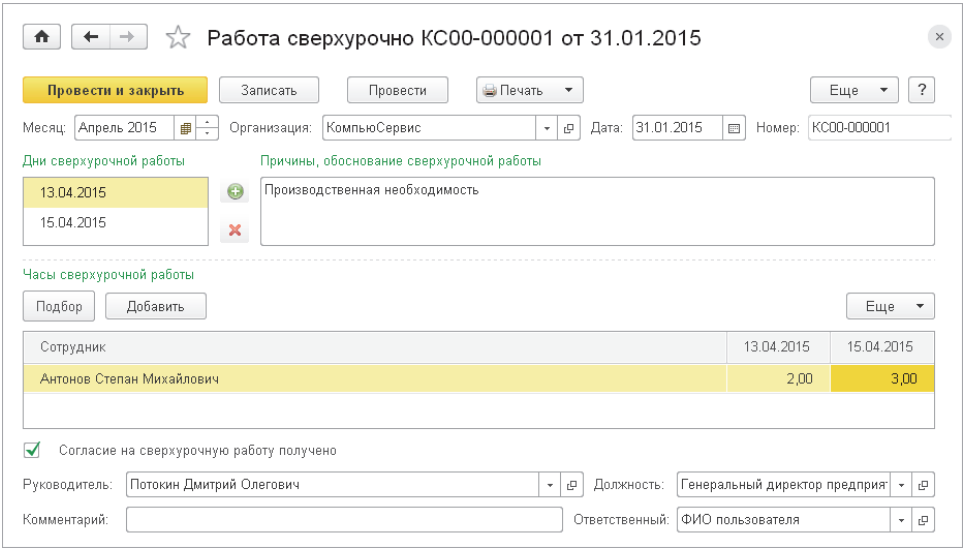


Рис. 3.93. Регистрация сверхурочной работы

2. Начисление оплаты за сверхурочную работу производится автоматически в документе **Начисление зарплаты** (рис. 3.94).

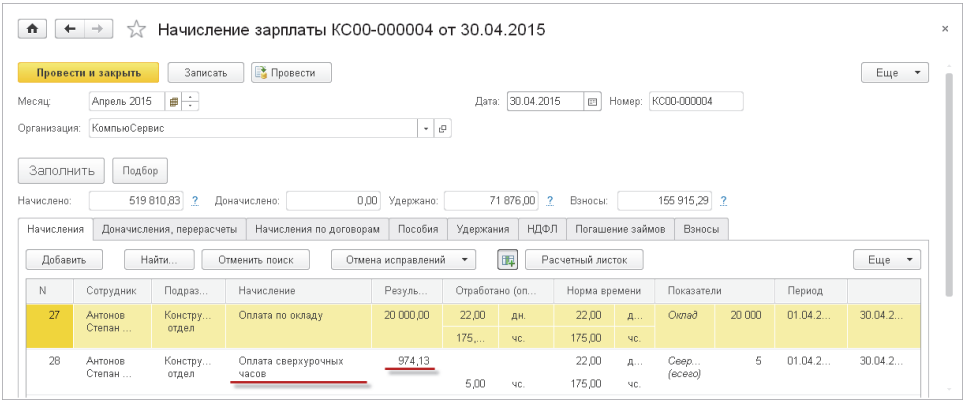


Рис. 3.94. Начисление оплаты за сверхурочную работу

Для расчета оплаты за сверхурочную работу определяется размер часовой тарифной ставки работника. Для пересчета месячного оклада в часовую ставку для сотрудника применяется алгоритм пересчета По среднемесячному количеству часов (дней) (рис. 3.95).

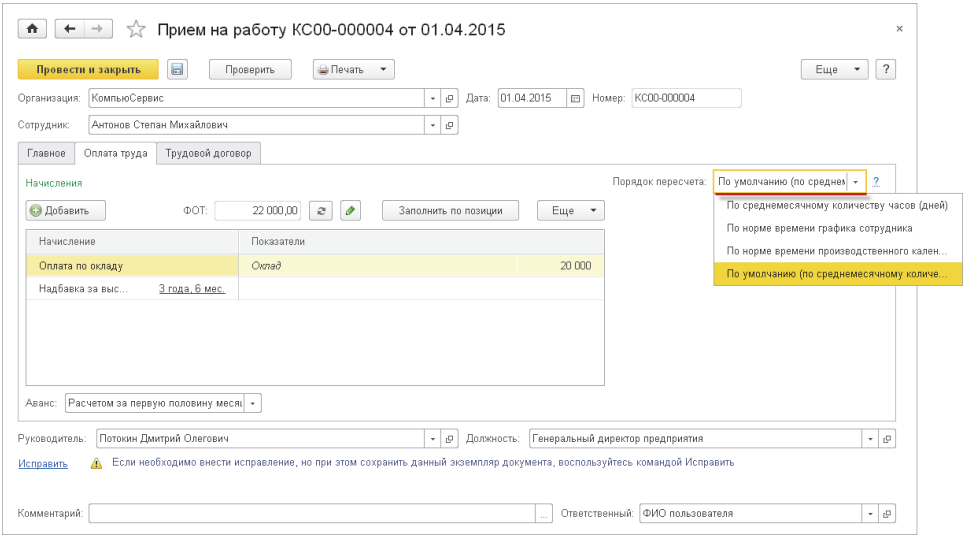


Рис. 3.95. Порядок пересчета месячного оклада в часовую ставку для работника Антонова С.М.

Для 40-часовой рабочей недели среднемесячное количество рабочих часов в 2015 году составляет 164.25 часа.
Месячная тарифная ставка работника составляет 20 000.00 руб. Часовая составляет 20 000.00 руб. : 164.25 час. = 121.766 руб.

За работу в сверхурочное время работнику начислена оплата в сумме 974.13 руб. (121.766 руб. × 150 % : 100 % × 2 час. + 121.766 руб.× 150 % : 100 % × 2 час. + 121.766 руб.× 200 % : 100 % × 1 час.).

Полевое довольствие

Работа может быть организована в полевых условиях, например при выполнении геологоразведочных, топографо-геодезических, лесоустроительных работ, при инженерных изысканиях для строительства и т. д.

Полевые условия – это особые условия производства работ, связанные с необустроенностью труда и быта работающих и размещением производственных объектов за пределами населенных пунктов городского типа.

Работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (полевое довольствие).

В соответствии с *ч. 2 ст. 168.1 ТК РФ* порядок и размеры полевого довольствия, а также перечень работ, должностей и профессий работников, которым предоставлено право на получение полевого довольствия, организацией устанавливается самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Надбавки за вахтовый метод работы

Вахтовый метод – это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников. Применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта и реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

При выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод работы.

В соответствии со *ст. 302 ТК РФ* надбавка за вахтовый метод работы выплачивается:

- работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, – в размере и порядке, установленных Правительством Российской Федерации (с 1 января 2005 г. в соответствии с *постановлением Правительства РФ от 03.02.2005 № 51*);

- работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, – в размере и порядке, устанавливаемых соответственно органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления;
- работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, – в размере и порядке, устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо трудовым договором.

Организации, не относящиеся к бюджетной сфере, при разработке положения по доплатам за вахтовый метод работы, могут ориентироваться на *постановление Правительства Российской Федерации от 03.02.2005 № 51*, которым предусмотрено следующее.

За каждый день пребывания в местах производства работ на период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно надбавка за вахтовый метод вместо суточных выплачивается в следующих размерах:

- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – 75 процентов тарифной ставки (оклада);
- в районах Сибири и Дальнего Востока – 50 процентов тарифной ставки (оклада);
- в остальных районах – 30 процентов тарифной ставки (оклада).

При этом размер надбавки не должен превышать установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, за каждый день их нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации.

Исчисление надбавки за месяц производится путем деления месячной тарифной ставки (оклада) работника на количество календарных дней соответствующего месяца и умножения на сумму календарных дней пребывания работника в местах производства работ в период вахты и фактических дней нахождения в пути и на размер надбавки.

Оплата перерывов для кормления ребенка

Многие женщины в связи с тяжелым материальным положением не берут отпуск по уходу за ребенком до полуторалетнего возраста, а продолжают работать. В этом случае, в соответствии со *ст. 258 ТК РФ*, работающей женщине, помимо общего перерыва для отдыха и питания, предоставляются не реже чем через три часа дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления соединяются и могут быть перенесены на начало рабочего дня, т. е. женщина начинает работу на час позже, или на конец рабочего дня, или присоединяются к перерыву для отдыха и питания.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Начисление оплаты перерывов для кормления ребенка в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Пример 3.41

Работница организации Соколова С.П. имеет ребенка в возрасте до 1.5 лет, ей предоставляются оплачиваемые перерывы для кормления ребенка продолжительностью 1 час ежедневно. Работница работает по графику 5-дневной 40-часовой рабочей недели, отрабатывая ежедневно по 7 часов.

1. Для возможности начисления оплаты перерывов для кормления ребенка в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Почасовая оплата*** должен быть установлен флажок ***Дополнительные перерывы для кормления ребенка*** (рис. 3.96).

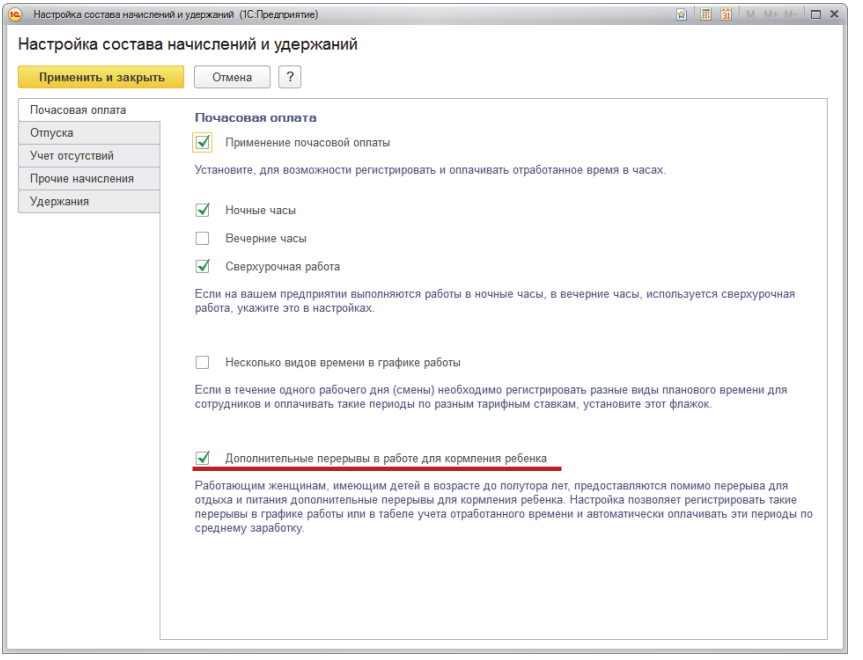


Рис. 3.96. Подключение возможности оплаты дополнительных перерывов для кормления ребенка

2. Для сотрудницы настраивается особый график работы, в котором отдельно выделяются часы перерывов для кормления ребенка (рис. 3.97, рис. 3.98). График работы назначается сотруднице документом **Кадровый перевод**.

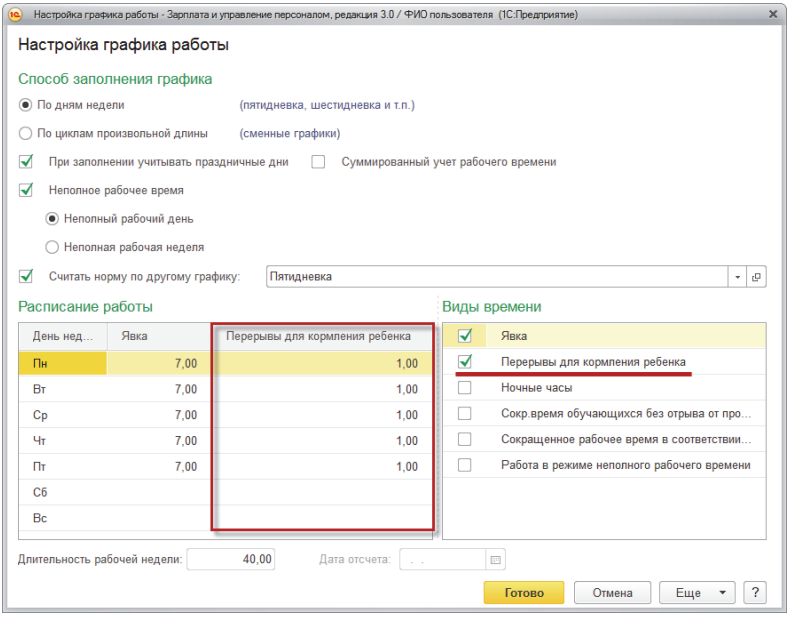


Рис. 3.97. Настройки графика работы с учетом перерывов для кормления ребенка

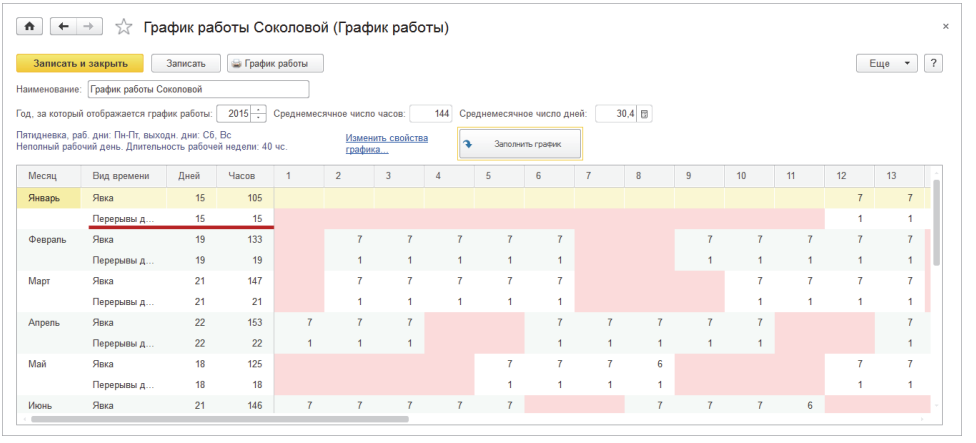


Рис. 3.98. График работы с учетом перерывов для кормления ребенка

3. Начисление оплаты времени кормления ребенка производится автоматически в документе **Начисление зарплаты** (рис. 3.99). Для подсчета результата начисления сначала определяется среднечасовой заработок сотрудницы, который затем умножается на общее число часов перерывов для кормления ребенка за месяц. Количество часов кормления определяется по графику работницы с учетом зарегистрированных отклонений.

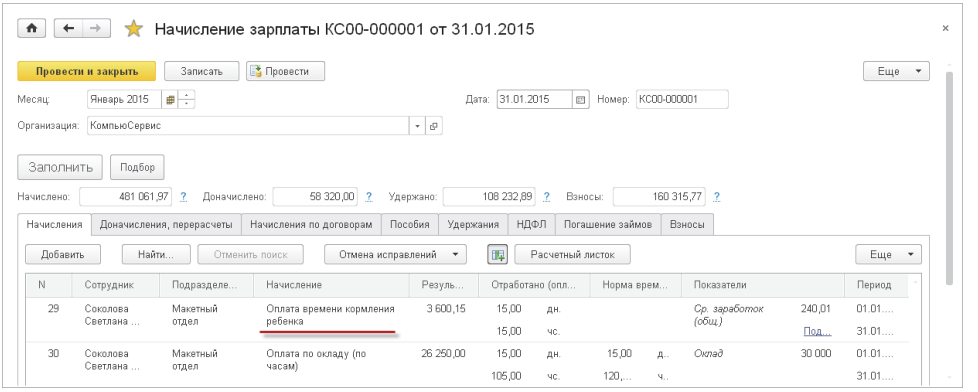


Рис. 3.99. Начисление оплаты дополнительных перерывов для кормления ребенка

Доплата за временное заместительство

Временным заместительством считается исполнение служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью. Временное заместительство не имеет места при распределении работы между несколькими работниками. Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не является временным заместительством.

Временное возложение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом (распоряжением) по организации. При этом работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки) при наличии следующего условия: замещающий работник не является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника (при отсутствии должности заместителя). В случаях, когда у руководителя имеется несколько помощников, то штатным заместителем считается первый (старший) помощник.

В соответствии со *ст. 151 ТК РФ* при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Пример 3.42

Работница Дорофеева М.А. с должностным окладом 38 000.00 руб. и ежемесячной премией 30% в период с 1 по 28 апреля 2015 г. исполняет обязанности временно отсутствующей работницы Васильевой Е.В. (должностной оклад 40 000.00 руб. + ежемесячная премия 50%). В соответствии с приказом руководителя организации на период замещения работнице Дорофеевой М.А. производится доплата разности в окладах с учетом ежемесячной премии.
Разница в ФОТ сотрудниц составляет за полный месяц 10 600 руб. (60 000 руб. – 49400 руб.). В апреле 2015 г. 22 рабочих дня. Обязанности временно отсутствующей работницы Дорофеева М.А. исполняла 20 рабочих дней.
Доплата за замещение составляет 10 600.00 руб. : 22 дня х 20 дней = 9 636.36 руб.

Решение в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Для возможности начисления доплаты за временное исполнение обязанностей в настройках состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Прочие начисления*** должен быть установлен флажок ***Совмещение, временное исполнение обязанностей*** (рис. 3.100).

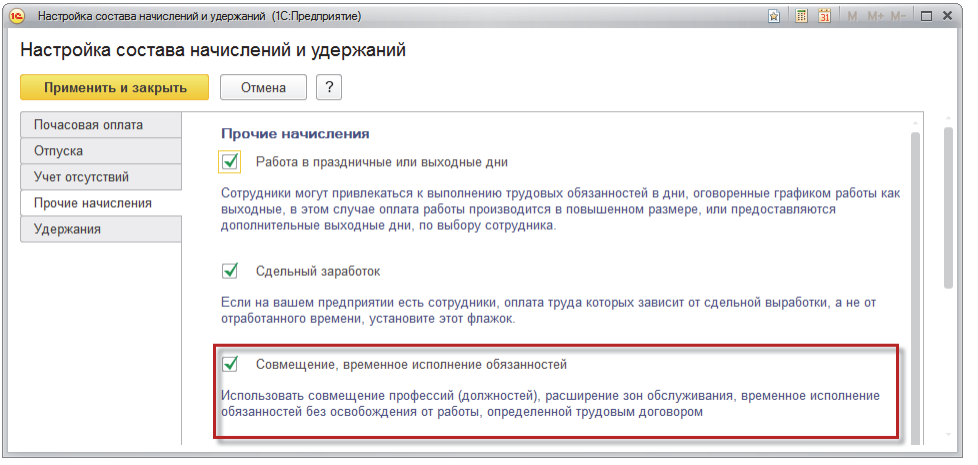


Рис. 3.100. Настройка для возможности начисления доплаты за замещение

2. Для назначения доплаты необходимо ввести документ **Совмещение должностей** (документ вводится из журнала ***Зарплата → Изменение оплаты сотрудников*** либо на основании документа, регистрирующего отсутствие замещаемого сотрудника).

В форме документа **Совмещение должностей** указывается (рис. 3.101):

- сотрудник, которому назначается доплата;

- период назначения доплаты;
- с помощью переключателя выбирается вид совмещения: Исполнение обязанностей сотрудника, и указывается, какого именно сотрудника – Васильевой Е.В.,
- порядок расчета и размер доплаты.

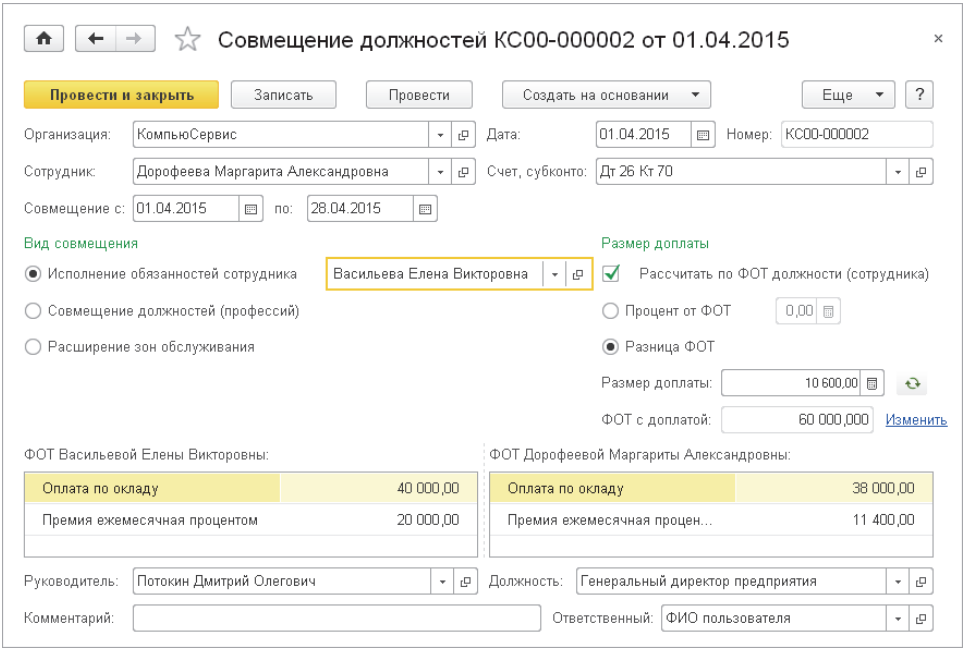


Рис. 3.101. Назначение доплаты работнице Дорофеевой М.А.

Для рассматриваемого примера указывается, что доплата назначается и производится в виде разницы ФОТ – устанавливается флажок ***Рассчитать по ФОТ должности (сотрудника)***, переключатель в положение Разница ФОТ. Автоматически определяется ФОТ отсутствующего и замещающего сотрудника, разница отражается как размер доплаты – 10 600.00 руб.

3. Начисление доплаты производится одновременно с начислением основной оплаты с помощью документа **Начисление зарплаты.**

На рис. 3.102 приведен пример начисления доплаты Дорофеевой М.А. за апрель 2015 г.

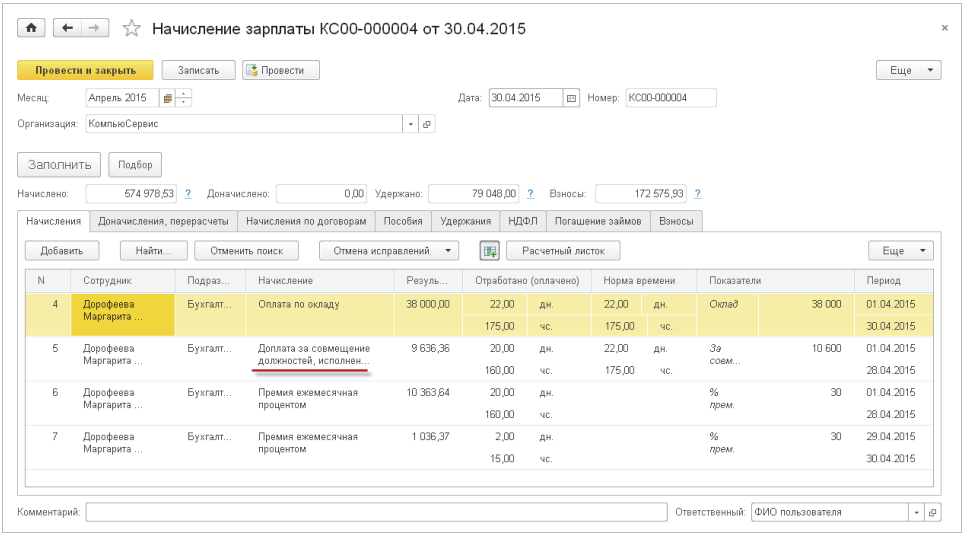


Рис. 3.102. Начисление доплаты работнице Дорофеевой М.А. за апрель

Оплата за работу по совместительству

Совместительство – это так называемая вторичная занятость, когда работник помимо основной работы по трудовому договору имеет другую работу по трудовому договору.

Условия труда совместителей предусмотрены *«Положением об условиях работы по совместительству»*, утвержденным *постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.03.1989 № 81/604-К-3/6-84 (с изменениями от 15.08.1990)* в части, не противоречащей *Конституции* и законодательству Российской Федерации.

Работа по совместительству выполнятся, как правило, в свободное от основной работы время.

Различают работу по совместительству в той же организации (внутреннее совместительство) и в другой организации (внешнее совместительство).

Каких-либо разрешений для поступления на работу в порядке внешнего совместительства не требуется.

Ограничение возможности работы по совместительству установлено законодательством для работников определенных категорий в связи с особым характером выполняемой ими работы. Например, запрещено выполнять оплачиваемую работу на условиях совместительства (кроме научной, преподавательской и творческой деятельности) государственным служащим и судьям.

Возможности работы по совместительству для отдельных категорий работников ограничены мотивами охраны труда. Например, совместительство не разрешается для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также беременных женщин.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда совместителей производится в зависимости от продолжительности их рабочего времени или за фактически выполненную работу. При работе по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Лицам, работающим по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится по желанию работника администрацией по месту основной работы: на основании приказов (распоряжений) по организации – при внутреннем совместительстве и копий приказов (распоряжений) других организаций о приеме и увольнении работника – при внешнем совместительстве.

Оплата за неотработанное время

Оплата за неотработанное время включает следующие виды выплат:

- оплату ежегодных и дополнительных отпусков в соответствии с законодательством;
- оплату дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством, предоставленных работникам в соответствии с коллективным или трудовым договором;
- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
- оплату на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;
- оплату, сохраняемую по месту основной работы за работниками, привлекаемыми к выполнению государственных или общественных обязанностей;
- оплату работникам за дни медицинского осмотра (обследования), сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;
- оплату простоев не по вине работника;
- оплата за время вынужденного прогула;
- оплата дней невыхода по болезни за счет средств организации (кроме пособий по временной нетрудоспособности);

- суммы, выплаченные за счет средств организации, за неотработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации.

Оплата очередного отпуска

Все лица, работающие по трудовому договору в организациях, относящихся к любым формам собственности, независимо от степени занятости, места выполнения трудовых обязанностей, занимаемой должности или выполняемой работы, срока трудового договора и формы оплаты труда, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Лицам, выполняющим работы по гражданско-правовым договорам (подряда, оказания услуг, поручения и т. п.), оплачиваемые отпуска не предоставляются, если в тексте договора не предусмотрен оплачиваемый отпуск.

Временные и сезонные работники имеют право на оплачиваемый отпуск наравне с другими работниками. Временными признаются работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев. Таким работникам предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного времени (сезона), не превышающего шести месяцев. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два календарных дня за каждый месяц работы.

Лица, работающие по трудовому договору у отдельных граждан, а также надомные работники имеют право на отпуск на общих основаниях. Надомниками признаются лица, заключившие трудовой договор с организацией о выполнении работ на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Всем лицам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе.

Ежегодный отпуск представляет собой сумму основного и дополнительного отпусков. Отличие между ними заключается в продолжительности, основаниях и порядке предоставления.

Основной отпуск гарантирован для всех наемных работников. Его минимальная продолжительность составляет 28 календарных дней.

Отдельные категории работников (с учетом характера, условий труда, состояния здоровья и т. д.) имеют право на удлиненный отпуск:

- лица моложе 18 лет – не менее 31 календарного дня (*ст. 267 ТК РФ*);
- работники детских учреждений, некоторых научно-исследовательских учреждений, а также учебных заведений – до 48 рабочих дней;
- мастера производственного обучения образовательных учреждений, специальные педагоги, педагоги-организаторы образовательных учреждений – 42 календарных дня (*постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724*);

- государственные служащие – не менее 30 календарных дней (*Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»*);
- и т. д.

Продолжительность отпуска, указанная в рабочих днях, рассчитывается по календарю 6-дневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье. Воскресенье и праздничные дни, приходящиеся на отпуск, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Если продолжительность отпуска установлена в календарных днях, то воскресные дни включаются в число дней отпуска. Праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

Дополнительный отпуск. Наряду с основным отпуском отдельным категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Такие отпуска предоставляются:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;
- работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Дополнительные отпуска предоставляются сверх базового основного отпуска.

Для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, право на дополнительный отпуск определяется по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, предусмотренном *Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ*.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Отдельным категориям работников может устанавливаться ненормированный рабочий день, при котором допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. При этом выполняемая работа не считается сверхурочной.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. На практике ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;
- лиц, труд которых не поддается учету во времени;
- специалистов, которые распределяют время по своему усмотрению;
- лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Компенсируется работа с ненормированным рабочим днем предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но она не может быть менее трех календарных дней (*ст. 119 ТК РФ).*

Порядок предоставления дополнительных отпусков работникам Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, установлен *Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».* Помимо дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, устанавливаются дополнительные отпуска продолжительностью: для районов Крайнего Севера – 21 рабочий день; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 14 рабочих дней; в остальных районах Севера – 7 рабочих дней.

Законом Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 30.11.2011) установлено право на дополнительный отпуск лицам, проживающим (работающим):

- в зоне отселения до их переселения в другие районы – продолжительностью 21 календарный день (без учета дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда);
- в зоне проживания с правом на отселение – 14 календарных дней (без учета отпуска за работу с вредными условиями труда);
- в зоне проживания с льготным социально-экономическим статусом – 7 календарных дней (без учета отпуска за работу с вредными условиями труда);
- работникам, получившим лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС либо с работами по ликвидации ее последствий, – 14 календарных дней;
- гражданам, принимавшим участие в 1986–1987 гг. в работах по ликвидации катастрофы в пределах зоны отчуждения, – 14 календарных дней;
- младшему и среднему медицинскому персоналу, врачам и другим работникам учреждений, получившим сверхнормативные дозы облучения, – 14 календарных дней.

В отраслевых и локальных актах организации и коллективных договорах могут устанавливаться дополнительные отпуска и иным категориям работников.

Работнику предоставляется право использовать отпуск за каждый рабочий год (12 месяцев), исчисляемый с первого дня работы в данной организации.

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. Это общее правило. Ранее шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (*ст. 122 ТК РФ*):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков.

График отпусков – это локальный нормативный акт организации, устанавливающий очередность предоставления отпусков. Он составляется на каждый календарный год, утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По договоренности сторон сроки предоставления очередного оплачиваемого отпуска могут быть изменены, кроме случаев, когда они переносятся в соответствии с действующим законодательством (болезнь, беременность и роды и т. д.).

Отпуск предоставляется обычно целиком. Но по соглашению между работодателем и работником он может быть поделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

К очередному отпуску могут быть присоединены дополнительные дни, предоставляемые работнику в соответствии с законодательством (например, донорам).

За время нахождения работника в ежегодном отпуске за ним сохраняется средний заработок. В соответствии со *ст. 139 ТК РФ* для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации независимо от источников этих выплат. Особенности исчисления среднего заработка определяет *Положение*, утвержденное *постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922*.

При исчислении среднего заработка для оплаты отпуска в расчет принимается фактически начисленная работнику заработная плата и фактически отработанное им время за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

При этом из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Пример 3.43

Работник в августе уходит в очередной отпуск. В июле работник 5 рабочих дней находился в служебной командировке. Это время и сохраняемый заработок не учитываются при исчислении среднего заработка.

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

Пример 3.44

Работница в мае уходит в очередной отпуск. В апреле работница болела 10 дней. За время болезни ей выплачено пособие по временной нетрудоспособности. Период болезни и сумма пособия не учитываются при исчислении среднего заработка.

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

Пример 3.45

Работник в июне уходит в очередной отпуск. В апреле работник 2 дня не работал в связи с простоем по вине работодателя. За время простоя работнику выплачено две трети средней заработной платы. Дни простоя и сумма выплаченной за эти дни заработной платы не учитываются при исчислении среднего заработка.

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

Пример 3.46

Работник в июле уходит в очередной отпуск. В организации имела место забастовка, в связи с которой работник 4 дня не имел возможности выполнять свою работу, о чем заявил в письменной форме. За время вынужденного простоя работнику выплачено две трети средней заработной платы. Дни простоя и сумма выплаченной за эти дни заработной платы не учитываются при исчислении среднего заработка.

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

Пример 3.47

Работнику, осуществляющему уход за ребенком 10-ти лет – инвалидом с детства, в феврале предоставлено 4 дополнительных выходных дня, оплаченных за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. В мае работнику предоставляется очередной отпуск. Дополнительные выходные дни и начисленные за эти дни суммы не учитываются при исчислении среднего заработка.

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Пример 3.48

Работник, занятый во вредных условиях труда, в июне 1 рабочий день проходил обязательный медицинский осмотр. Этот день работнику оплачен исходя из средней заработной платы. В августе работнику предоставляется очередной отпуск. День освобождения от работы и начисленные за этот день суммы не учитываются при исчислении среднего заработка.

Пример 3.49

Работница, являющаяся донором, в марте дважды сдавала кровь. После каждого дня сдачи крови ей предоставлялись дни отдыха с сохранением заработной платы. В мае работнице предоставляется очередной отпуск. Предоставленные дни отдыха и начисленные за эти дни суммы сохраняемого заработка не учитываются при исчислении среднего заработка.

Во всех случаях для определения среднего заработка используется средний дневной заработок.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков (и компенсации за неиспользованный отпуск), предоставляемых в календарных днях, исчисляется в следующем порядке:

1. Расчетный период отработан полностью.

В этом случае средний дневной заработок определяется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Пример 3.50

Работник в сентябре 2015 г. уходит в отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Расчетный период: сентябрь 2014 г. – август 2015 г. отработан полностью. Сумма заработной платы за расчетный период составляет 152 000.00 руб.
Средний дневной заработок работника составляет 432.31 руб. (152 000.00 руб. : 12 : 29.30).
Сохраняемый средний заработок на время отпуска составляет 12 104.68 руб. (432.31 руб. × 28 кал. дней).

2. Один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время, не учитываемое при исчислении среднего заработка.

В этом случае средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

При этом количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Пример 3.51

Работник в августе 2015 г. уходит в очередной отпуск продолжительностью 14 календарных дней. Расчетный период для исчисления среднего заработка: август 2014 г. – июль 2015 г.
Август 2014 г. – май 2015 г. работник отработал полностью, сумма заработной платы составила 120 000.00 руб.
В июне работник с 15 по 19 июня находился в командировке. Основной заработок работника составил 10 000.00 руб., сохраняемый заработок за время нахождения в командировке – 3 000.00 руб.
В июле работник с 15 по 21 июля был временно нетрудоспособен. Основной заработок работника составил 9 000.00 руб., за время временной нетрудоспособности работнику выплачено пособие в размере 2 400.00 руб.
Средний заработок подсчитывается следующим образом.
Сумма фактической заработной платы за расчетный период составляет 120 000.00 руб. + 10 000.00 руб. + 9 000.00 руб. = 139 000.00 руб.
Количество дней, принимаемых для расчета среднего дневного заработка, составляет 29.3 × 10 мес. + 29.3 : 30 дней × 26 дней + 29.3 : 31 день × 24 дня = 341.07 дня.
Средний дневной заработок составляет 139 000.00 руб. : 341.07 дня = 407.54 руб.
Сохраняемый средний заработок на время отпуска составляет 407.54 руб. × 14 кал. дней = 5 705.56 руб.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков (и компенсации за неиспользованный отпуск), предоставляемых в рабочих днях, исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

Пример 3.52

Работник в октябре 2015 г. уходит в отпуск продолжительностью 24 рабочих дня. Количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели по месяцам расчетного периода составляет: в октябре 2014 г. – 27 дней, в ноябре 2014 г. – 23 дня, в декабре 2014 г. – 27 дней, в январе 2015 г. – 20 дней, в феврале 2015 г. – 23 дня, в марте 2015 г. – 25 дней, в апреле 2015 г. – 26 дней, в мае 2015 г. – 23 дня, в июне 2015 г. – 25 дней, в июле 2015 г. – 27 дней, в августе 2015 г. – 26 дней, в сентябре 2015 г. – 26 дней. Итого 298 дней.
Сумма заработной платы за расчетный период составляет 124 800.00 руб.
Средний дневной заработок работника составляет 418.79 руб. (124 800.00 руб. : 298 дней).

Пример 3.53

Работница в ноябре 2015 г. уходит в очередной отпуск продолжительностью 24 рабочих дня. Расчетный период для исчисления среднего заработка: ноябрь 2014 г. – октябрь 2015 г.
Период с ноября 2014 г. по август 2015 г. работница отработала полностью, сумма заработной платы составила 120 000.00 руб.
В сентябре 2015 г. работница с 8 по 11 число находилась в командировке. Основной заработок работницы составил 11 000.00 руб., сохраняемый заработок за время нахождения в командировке – 1 600.00 руб.
В октябре 2015 г. работница с 12 по 19 число была временно нетрудоспособна. Основной заработок работницы составил 8 000.00 руб., за время временной нетрудоспособности работнице выплачено пособие в размере 2 800.00 руб.
Средний заработок подсчитывается следующим образом.
Сумма фактической заработной платы за расчетный период составляет 120 000.00 руб. + 11 000.00 руб. + 8 000.00 руб. = 139 000.00 руб.
Количество дней, принимаемых для расчета среднего дневного заработка, составляет 23 дня + 27 дней + 20 дней + 23 дня + 25 дней + 26 дней + 23 дня + 25 дней + 27 дней + 26 дней + 22 дня (сентябрь) + 20 дней (октябрь) = 287 дней.
Средний дневной заработок составляет 139 000.00 руб. : 287 дней = 484.32 руб.
Сохраняемый средний заработок на период отпуска составляет 484.32 руб. × 24 раб. дня = 11 623.68 руб.

В таком же порядке производится исчисление среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации на неиспользованные дни, предоставляемые в календарных или рабочих днях, при работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня).

При определении среднего заработка для оплаты отпусков следует иметь в виду, что премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

- ежемесячные премии и вознаграждения – не более одной выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода;
- премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц:
  - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода;
  - в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

Пример 3.54

В расчетный период вошли август-декабрь 2014 г и январь–июль 2015 г. В октябре 2014 г., январе, апреле и июле 2015 г. работнику начислены квартальные премии, предусмотренные системой оплаты труда, из расчета 3 000.00 руб. в месяц, всего 36 000.00 руб.
При определении среднего заработка учитывается часть премии, приходящаяся на каждый месяц расчетного периода, – всего 36 000.00 руб. (по 3 000 руб. за каждый месяц расчетного периода);

- вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, – начисленные за предшествующий календарный год (независимо от времени начисления вознаграждения).

Пример 3.55

Работница в ноябре 2015 г. уходит в очередной отпуск. В феврале 2015 г. работнице выплачено вознаграждение по итогам работы за 2014 г. в размере 24 000.00 руб.
При определении среднего заработка это вознаграждение учитывается в размере 24 000.00 руб.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время, не учитываемое при определении среднего заработка, премии и вознаграждения учитываются пропорционально времени, отработанному в расчетный период.

Пример 3.56

Работник в сентябре 2015 г. уходит в очередной отпуск. В феврале 2015. работнику выплачено вознаграждение по итогам работы за предшествующий календарный год в размере 30 000.00 руб.
В расчетном периоде работник не отработал 10 процентов рабочего времени согласно графику рабочего времени.
При определении среднего заработка вознаграждение учитывается в размере 30 000.00 руб. × 90 % : 100 % = 27 000.00 руб.

Если премии и вознаграждения были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм.

Пример 3.57

Работник принят на работу в организацию с 12 января 2015 г. с окладом 12 000.00 руб. В апреле 2015 г. работнику выплачена премия за 1 квартал 2015 г. из расчета 100 % заработка по окладу за фактически отработанное время: за январь 8 000.00 руб. за февраль 10 000.00 руб., за март 12 000.00 руб. В июле 2015 г. работнику выплачена премия за 2 квартал 2015 г. из расчета 100 % заработка по окладу за фактически отработанное время: за апрель – 9 000.00 руб., за май – 10 000.00 руб., за июнь – 12 000.00 руб.
При определении среднего заработка премии учитываются полностью.

Начисление отпускных в программе 1С:Зарплата и управление персоналом:

Начисление сохраняемого заработка на период очередного основного и/или дополнительного отпуска производится документом **Отпуск** (***Зарплата → Отпуска***).

Форма документа заполняется в следующем порядке (рис. 3.103).

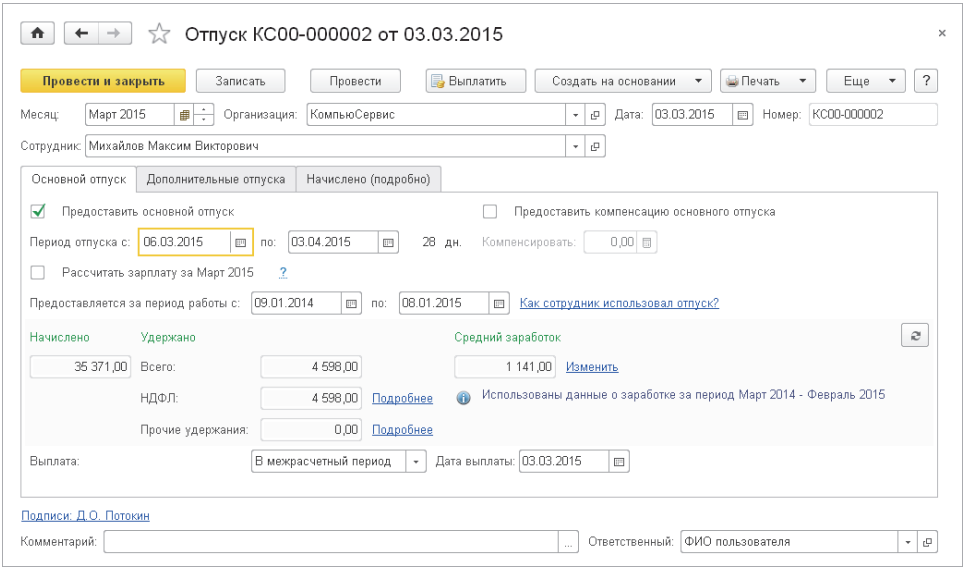


Рис. 3.103. Условия начисления основного отпуска

Сначала в шапке формы указывается:

- ***Месяц*** – месяц, в расчетном листке за который показывается начисление отпускных по данному документу;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- дата документа – дата приказа о предоставлении отпуска.
- ***Сотрудник*** – работник, которому данным документом рассчитываются отпускные;

Затем если сотруднику предоставляется основной ежегодный отпуск, то заполняется закладка ***Основной отпуск***:

- устанавливается флажок ***Предоставить основной отпуск***;
- указываются начало и окончание ежегодного основного отпуска;
- флажок ***Рассчитать зарплату за <месяц>*** устанавливается, если необходимо вместе с отпускными начислить и выплатить зарплату за период с начала месяца по дату начала отпуска;
- указывается период работы, за который предоставляется очередной отпуск.

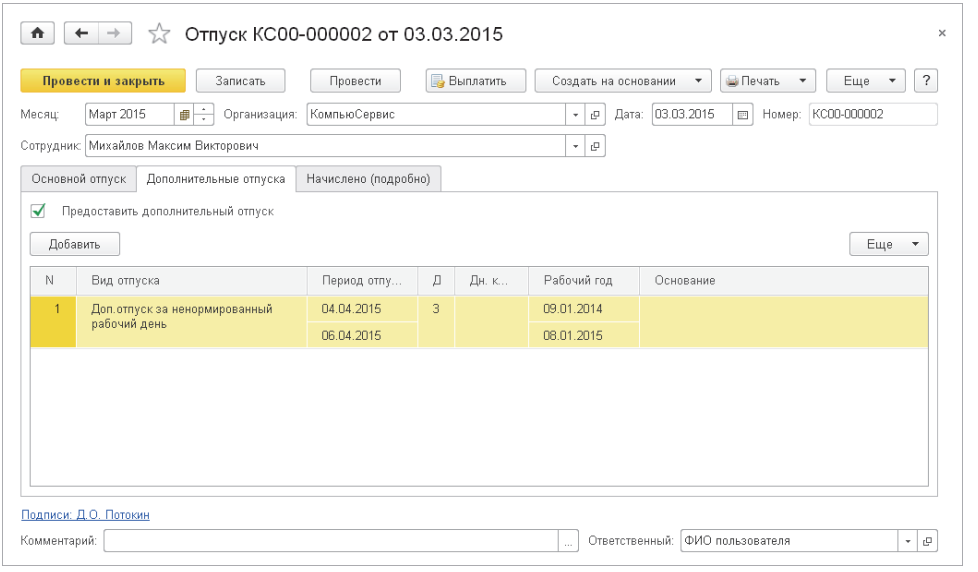


Рис. 3.104. Условия начисления дополнительного отпуска

Если одновременно с основным отпуском работнику предоставляется дополнительный отпуск (или несколько дополнительных отпусков), то заполняется закладка ***Дополнительные отпуска*** (рис. 3.104).

Список всех видов отпусков, регистрируемых в программе, описывается в справочнике **Виды отпусков** (***Предприятие → Виды отпусков***) (рис. 3.105), в этот справочник должны быть внесены и все виды дополнительных отпусков, предоставляемых сотрудникам.

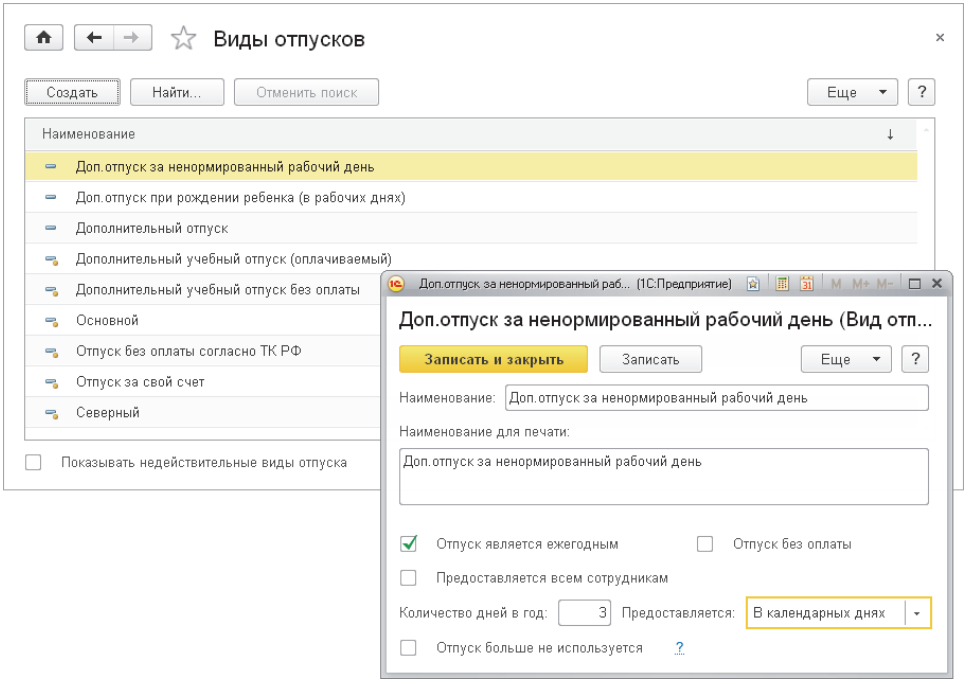


Рис. 3.105. Справочник **Виды отпусков**

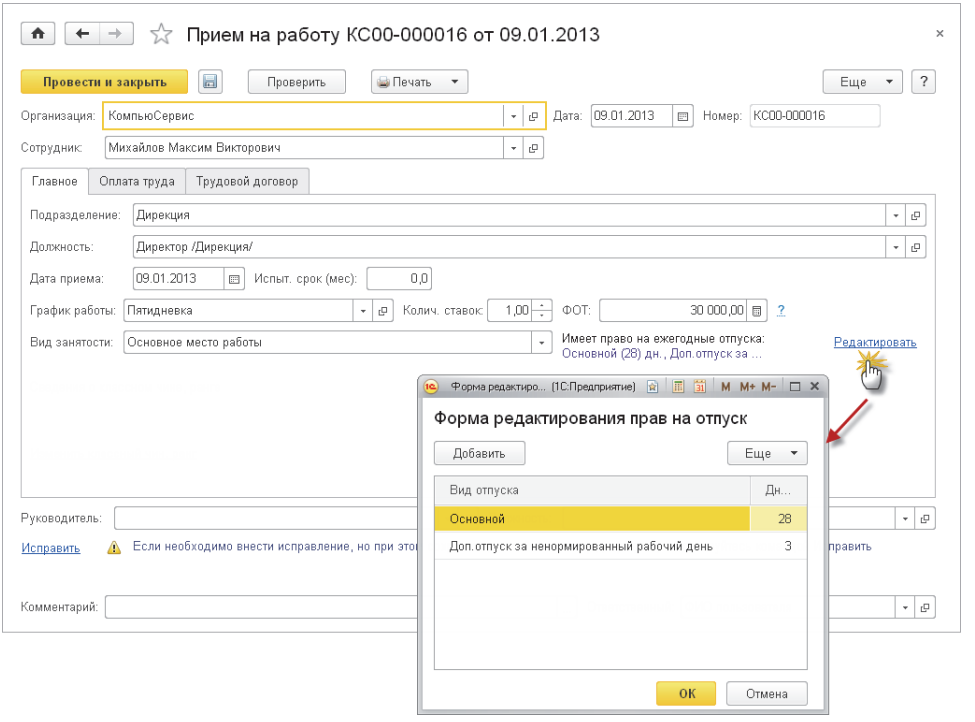


Рис. 3.106. Сведения о праве на отпуск в документе **Прием на работу**

Виды и количество дней ежегодных отпусков, положенных работнику, указываются в документе **Прием на работу** (рис. 3.106), затем могут быть изменены с помощью документа **Кадровый перевод**. Сведения о праве на ежегодные отпуска можно задать для позиции штатного расписания (рис. 3.107), тогда в документах **Прием на работу** и **Кадровый перевод** они будут заполняться автоматически.

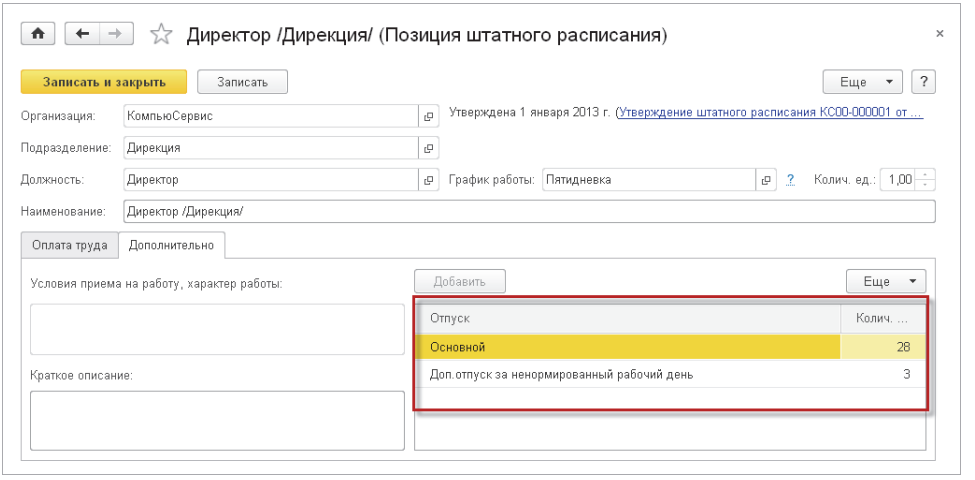


Рис. 3.107. Установленная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска для позиции штатного расписания

Для каждого предоставляемого дополнительного отпуска в форме документа **Отпуск** в таблице на закладке ***Дополнительные отпуска*** вводится строка, в которой указывается:

- в реквизите ***Вид отпуска*** – соответствующий вид отпуска из справочника **Виды отпусков**;
- дата начала и дата окончания дополнительного отпуска (если дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным основным, то его начало должно приходиться на день, следующий за последним днем ежегодного оплачиваемого отпуска).

Для целей НДФЛ в документе **Отпуск** необходимо указать дату выплаты дохода. По умолчанию указывается дата на 3 дня меньшая даты начала отпуска, если же эта дата приходится на нерабочий день, то указывается предшествующий рабочий день.

При заполнении условий предоставления отпуска в документе производится автоматический расчет среднего заработка и суммы отпускных.

Средний дневной заработок для оплаты отпуска (основного, дополнительного) приводится на закладке ***Основной отпуск*** в реквизите ***Средний заработок***. Для просмотра и/или изменения данных для расчета среднего предназначена форма **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 3.108), которая вызывается по ссылке ***Изменить***.

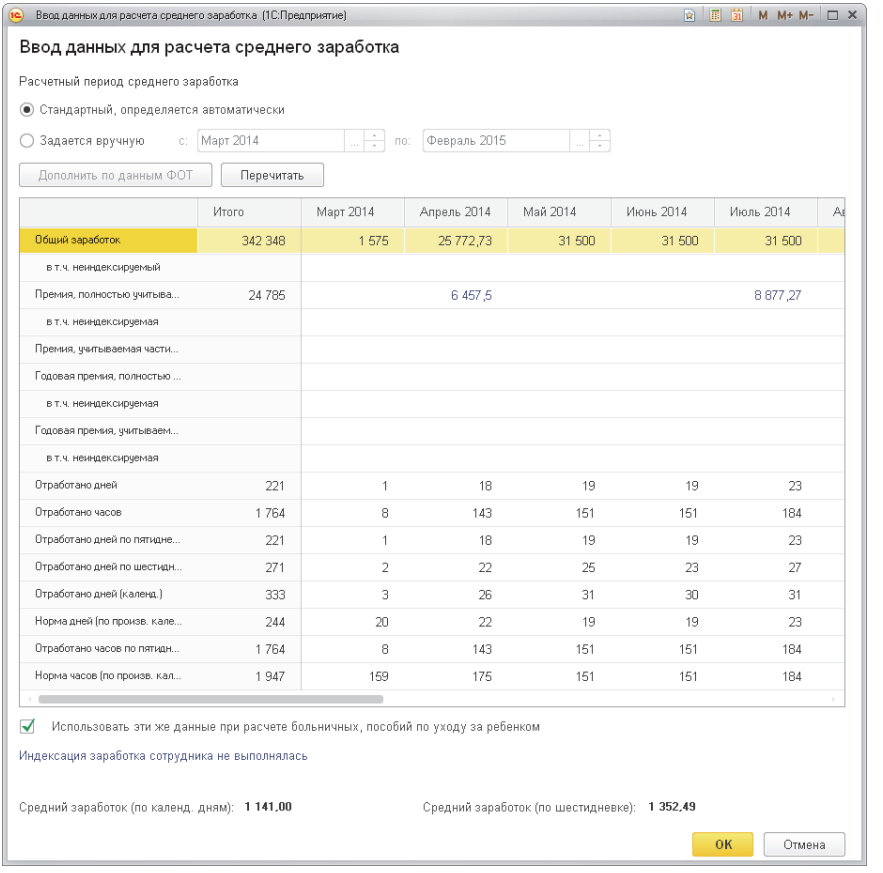
Если в информационной базе есть данные о суммах начислений и премий за расчетный период, учитываемых при расчете среднего заработка, то эти данные автоматически вводятся в таблицу данных для расчета среднего заработка с обобщением по видам:

- Общий заработок;

- в т.ч. неиндексируемый;

- Премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. неиндексируемая;
- Премия, учитываемая частично
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, учитываемая частично;
- в т.ч. не индексируемая.

Выше перечислены все возможные виды заработка для расчета среднего, в конкретной информационной базе видов заработка может быть меньше, т. к. состав видов заработка зависит от настроек программы (применяется ли индексация, присутствуют ли в справочнике начислений премии, и каковы настройки учета этих премий при расчете среднего заработка).



	Итого	Март 2014	Апрель 2014	Май 2014	Июнь 2014	Июль 2014
Общий заработок	342 348	1 575	25 772,73	31 500	31 500	31 500
в т.ч. неиндексируемый						
Премия, полностью учитыва...	24 785		6 457,5			8 877,27
в т.ч. неиндексируемая						
Премия, учитываемая части...						
Годовая премия, полностью ...						
в т.ч. неиндексируемая						
Годовая премия, учитываем...						
в т.ч. неиндексируемая						
Отработано дней	221	1	18	19	19	23
Отработано часов	1 764	8	143	151	151	184
Отработано дней по пятидне...	221	1	18	19	19	23
Отработано дней по шестидн...	271	2	22	25	23	27
Отработано дней (календ.)	333	3	26	31	30	31
Норма дней (по произв. кале...	244	20	22	19	19	23
Отработано часов по пятидн...	1 764	8	143	151	151	184
Норма часов (по произв. кал...	1 947	159	175	151	151	184

Рис. 3.108. Данные для расчета отпуска в календарных днях

Относительно индексируемых и неиндексируемых сумм заметим, что это актуально только для организаций, в которых принято периодически повышать (индексировать) тарифные ставки, оклады, размеры вознаграждений всем работникам организации (структурного подразделения, филиала и т. п.). Дело в том, что такая индексация повышает средний заработок, но с учетом следующих особенностей.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады, денежное вознаграждение и выплаты, установленные к ним в фиксированном размере (проценты, кратность).

Пример 3.58

Работнику в соответствии с условиями трудового договора выплачивается оклад в размере 15 000.00 руб. за полностью отработанную месячную норму рабочего времени и ежемесячная премия в размере 30 % от заработка по окладу.
С 1 апреля должностные оклады всех работников увеличены на 10 %.
При определении среднего заработка основной заработок и ежемесячная премия принимаются в расчет с учетом индексации.
Для целей определения среднего заработка указанная премия должна учитываться как «Премия, полностью учитываемая», индексируемая (рис. 3.109).

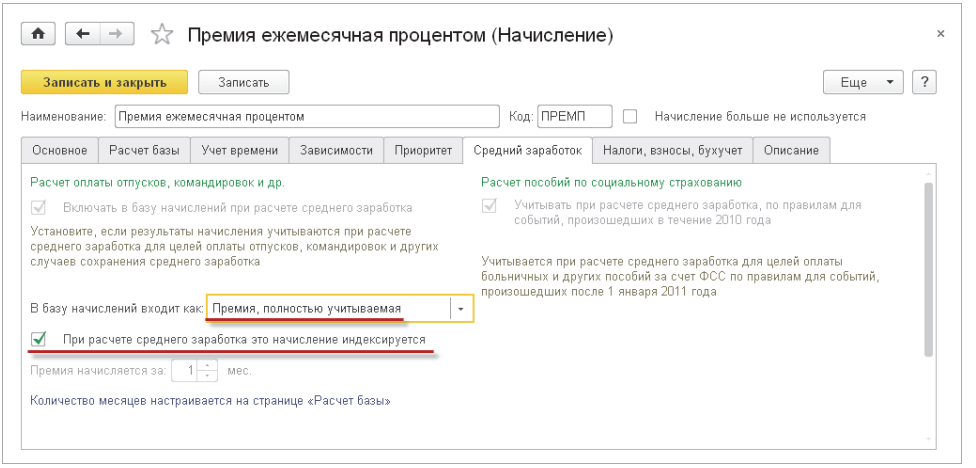


Рис. 3.109. Настройки расчета среднего заработка для полностью учитываемой индексируемой премии

Не повышаются выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам, денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность), а также выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах.

Пример 3.59

Работнику в соответствии с условиями трудового договора выплачивается оклад в размере 15 000.00 руб. за полностью отработанную месячную норму рабочего времени и ежемесячная премия в размере 2 000.00 руб. из расчета полностью отработанной нормы рабочего времени.
С 1 апреля должностные оклады всех работников увеличены на 10 %.
При определении среднего заработка учитывается индексация только основного заработка.
Для целей определения среднего заработка указанная премия должна учитываться как «Премия, полностью учитываемая», НЕ индексируемая (рис. 3.110).

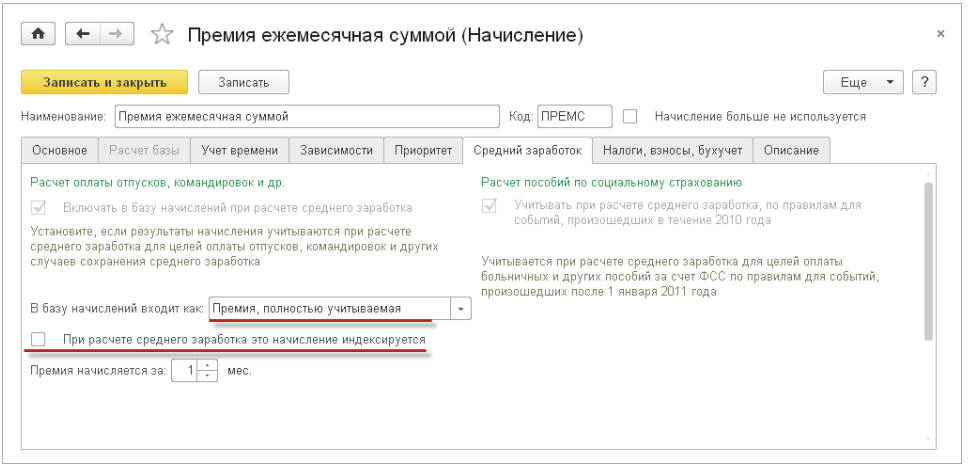


Рис. 3.110. Настройки расчета среднего заработка
для полностью учитываемой НЕиндексируемой премии

Не подлежат корректировке для целей определения среднего заработка и выплаты, которые «не привязаны» к тарифным ставкам, окладам и денежному вознаграждению.

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, данные о заработке и премиях вводятся вручную.

В форме ***Ввод данных для расчета среднего заработка*** предусмотрена возможность уточнить расчетный период, используемый для расчета среднего дневного заработка. Она используется в тех случаях, когда у сотрудника отсутствуют данные о заработке за месяцы, предшествующие периоду сохранения заработка.

Результаты расчета сумм отпускных показываются на закладке ***Начислено (подробно)*** (рис. 3.111).

Начисления приводятся для каждого вида отпуска в отдельности. Если отпуск приходится на два и более месяца, то сумма отпускных разбивается по месяцам, на которые эти отпуска приходятся.

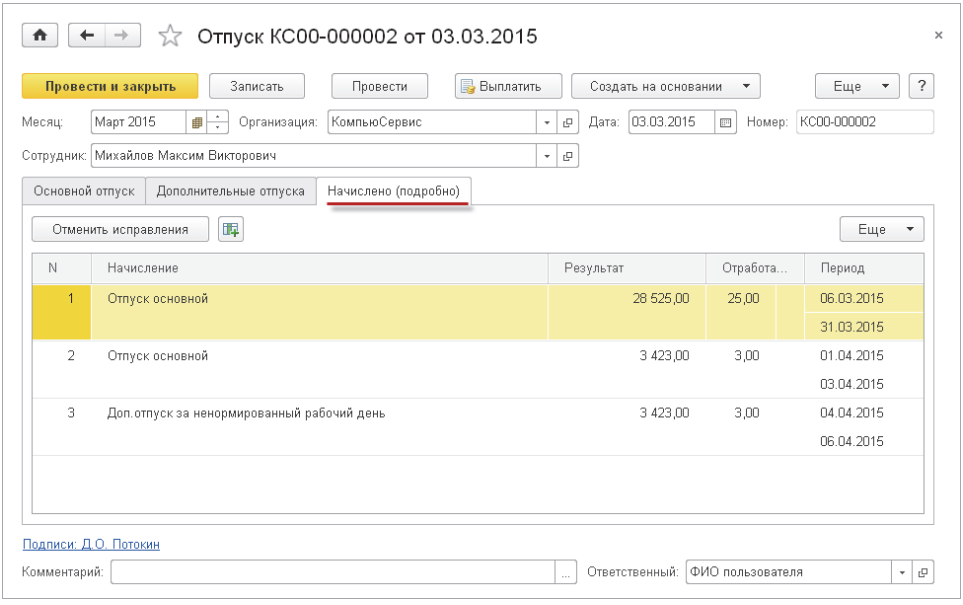


Рис. 3.111. Результаты начисления отпускных

Оплата учебного отпуска

В соответствии с *главой 26 ТК РФ* работникам, совмещающим работу с получением образования, работодатель обязана предоставить дополнительный (учебный) отпуск с сохранением среднего заработка. Его продолжительность зависит от целевого назначения и периода обучения (табл. 3.2).

Табл. 3.2. Продолжительность учебных отпусков

Категория работников	Назначение (цель) отпуска	Продолжительность отпуска
Работники, направленные на обучение работодателем или поступившие самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающие эти программы	прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах	по 40 календарных дней
	прохождение промежуточной аттестации на последующих курсах	по 50 календарных дней
	освоение образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе	50 календарных дней
	прохождение государственной итоговой аттестации	до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования
Работники, успешно осваивающие имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения	прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах	по 30 календарных дней
	прохождение промежуточной аттестации на последующих курсах	по 40 календарных дней
	прохождение государственной итоговой аттестации	до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования
Работники, успешно осваивающие имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения	прохождение государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования	9 календарных дней
	прохождение государственной итоговой аттестации по образовательной программе среднего общего образования	22 календарных дня

Обратите внимание, что в соответствии со *ст. 177 ТК РФ* гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются только в тех случаях, когда образование соответствующего уровня получается работником впервые. Они также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Наряду с учебными оплачиваемыми отпусками работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации- 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Основанием для предоставления учебного отпуска и начисления его оплаты является справка-вызов из учреждения образования по установленной форме, утвержденной *приказом Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 № 1368*.

В справке-вызове указывается количество дней учебного отпуска и календарное время, в которое этот отпуск должен быть предоставлен.

Если на период учебного отпуска приходятся нерабочие праздничные дни, то, в отличие от других видов отпусков, фактическая продолжительность отпуска в этом случае не увеличивается. Таким образом, для оплаты учебных отпусков средний заработок рассчитывается по общим правилам, а оплате подлежат все календарные дни, в том числе праздничные дни.

Если образовательная программа не имеет государственной аккредитации, то гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с ее освоением, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Начисление отпускных на период учебного отпуска в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Для возможности начисления сохраняемого заработка на период учебного отпуска необходимо, чтобы в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Отпуска*** был установлен флажок ***Учебные отпуска*** (рис. 3.112).

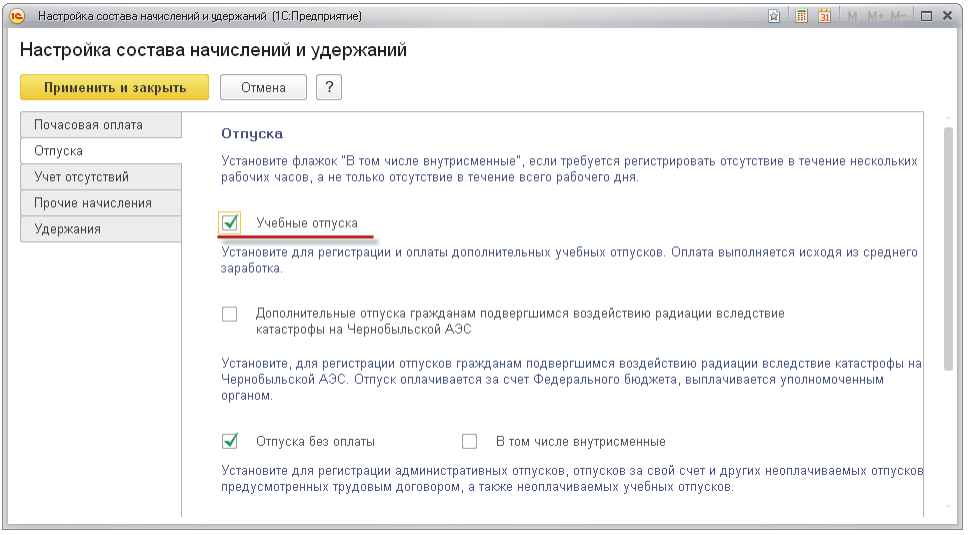


Рис. 3.112. Подключение возможности регистрации учебных отпусков

Начисление сохраняемого заработка на период учебного отпуска производится документом **Отпуск** (***Зарплата → Отпуска***).

Форма документа заполняется в следующем порядке.

Сначала в шапке формы указывается (рис. 3.113):

- ***Месяц*** – месяц, в расчетном листке за который показывается начисление сохраняемого заработка по данному документу;

- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- дата документа;
- ***Сотрудник*** – работник, которому данным документом рассчитывается сохраняемый заработок;

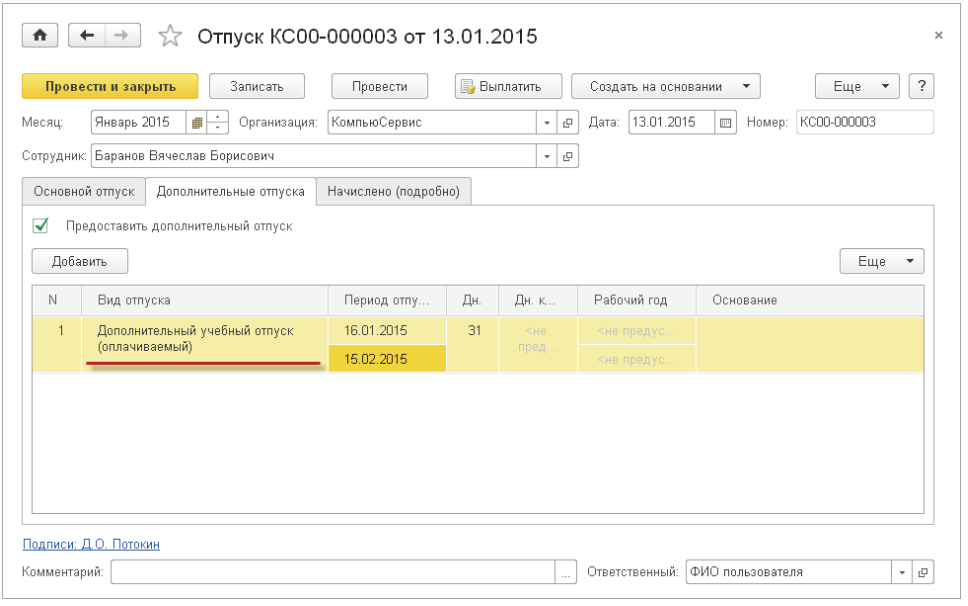


Рис. 3.113. Условия оплаты учебного отпуска

На закладке ***Дополнительные отпуска*** устанавливается флажок ***Предоставить дополнительный отпуск***, и в таблицу добавляется строка, в которой указывается:

- в реквизите ***Вид отпуска*** – Дополнительный учебный отпуск (оплачиваемый);
- дата начала и дата окончания учебного отпуска.

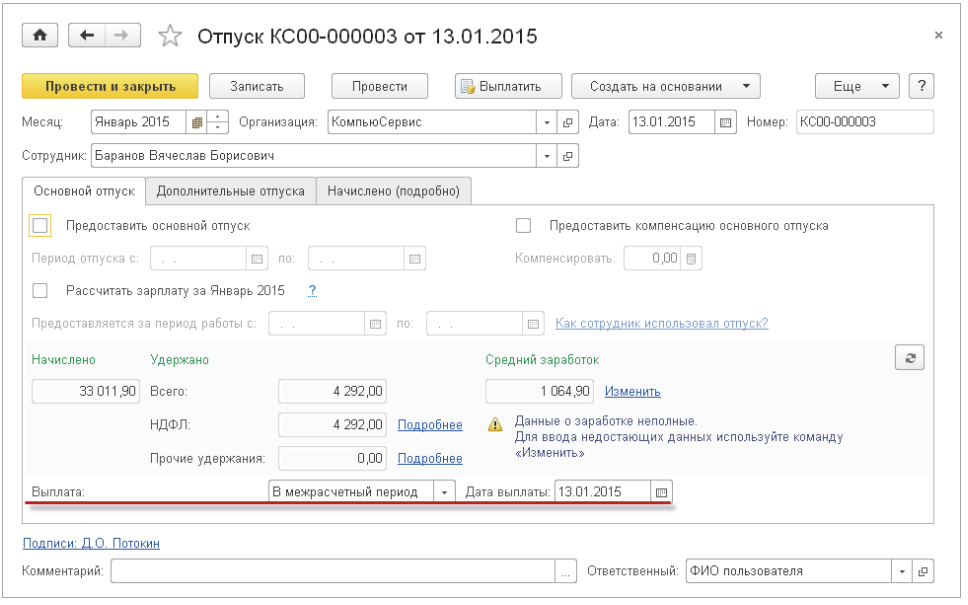


Рис. 3.114. Дата выплаты дохода

Затем на закладке ***Основной отпуск*** необходимо проверить и при необходимости отредактировать дату выплаты дохода. По умолчанию указывается дата на 3 дня меньшая даты начала отпуска, если же эта дата приходится на нерабочий день, то указывается предшествующий рабочий день.

При заполнении условий предоставления отпуска в документе производится автоматический расчет среднего заработка и суммы отпускных.

Средний дневной заработок для оплаты учебного отпуска приводится на закладке ***Основной отпуск*** в реквизите ***Средний заработок***. Для просмотра и/или изменения данных для расчета среднего предназначена форма **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 3.115), которая вызывается по ссылке ***Изменить***.

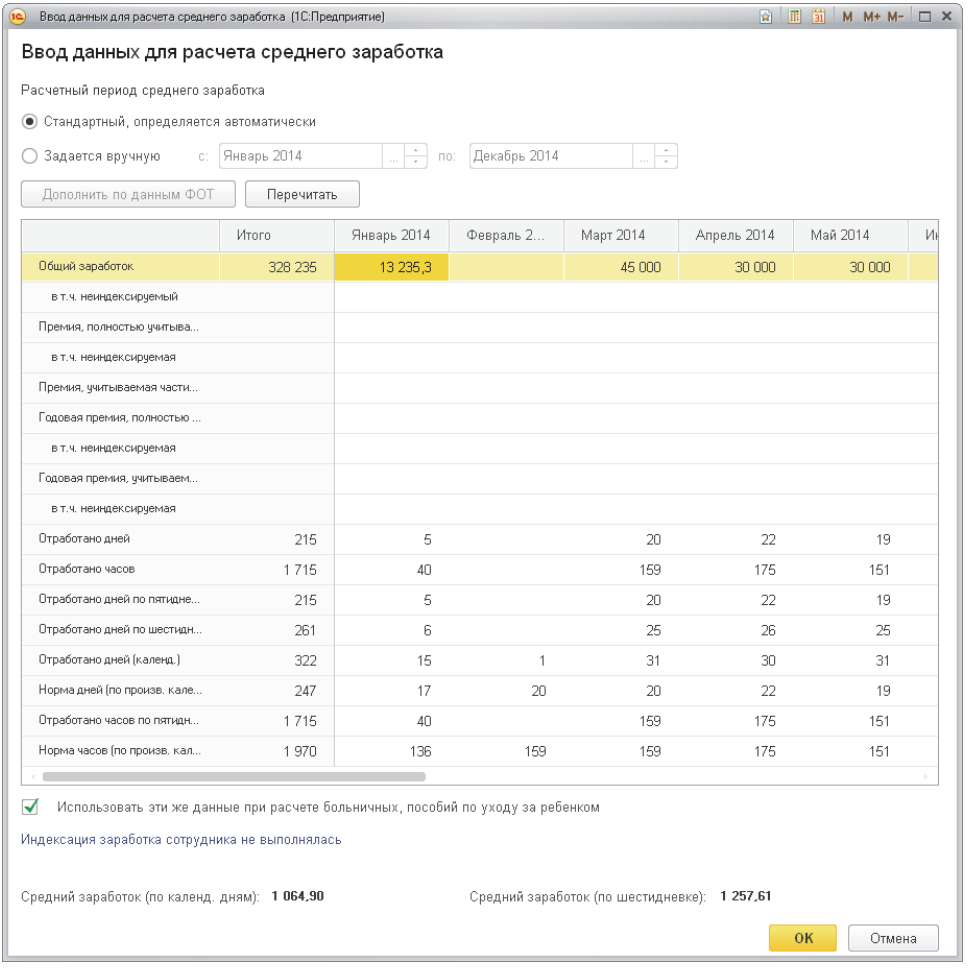
Если в информационной базе есть данные о суммах начислений и премий за расчетный период, учитываемых при расчете среднего заработка, то эти данные автоматически вводятся в таблицу данных для расчета среднего заработка с обобщением по видам:

- Общий заработок;
- в т.ч. неиндексируемый;
- Премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. неиндексируемая;
- Премия, учитываемая частично
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, полностью учитываемая;

- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, учитываемая частично;
- в т.ч. не индексируемая.

Выше перечислены все возможные виды заработка для расчета среднего, в конкретной информационной базе видов заработка может быть меньше, т. к. состав видов заработка зависит от настроек программы (применяется ли индексация, присутствуют ли в справочнике начислений премии, и каковы настройки учета этих премий при расчете среднего заработка).

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, сведения о заработке и премиях вводятся вручную.



	Итого	Январь 2014	Февраль 2...	Март 2014	Апрель 2014	Май 2014
Общий заработок	328 235	13 235,3		45 000	30 000	30 000
в т.ч. неиндексируемый						
Премия, полностью учитыва...						
в т.ч. неиндексируемая						
Премия, учитываемая части...						
Годовая премия, полностью ...						
в т.ч. неиндексируемая						
Годовая премия, учитываем...						
в т.ч. неиндексируемая						
Отработано дней	215	5		20	22	19
Отработано часов	1 715	40		159	175	151
Отработано дней по пятидне...	215	5		20	22	19
Отработано дней по шестидн...	261	6		25	26	25
Отработано дней (календ.)	322	15	1	31	30	31
Норма дней (по произв. кале...	247	17	20	20	22	19
Отработано часов по пятидн...	1 715	40		159	175	151
Норма часов (по произв. кал...	1 970	136	159	159	175	151

Рис. 3.115. Данные для расчета оплаты учебного отпуска

В форме ***Ввод данных для расчета среднего заработка*** предусмотрена возможность уточнить расчетный период, используемый для расчета среднего дневного заработка. Она используется в тех случаях, когда у сотрудника отсутствуют данные о заработке за месяцы, предшествующие периоду сохранения заработка.

Результаты расчета сумм отпускных показываются на закладке ***Начислено (подробно)*** (рис. 3.116) с разбивкой начисленных сумм по месяцам, на которые эти отпуска приходятся.

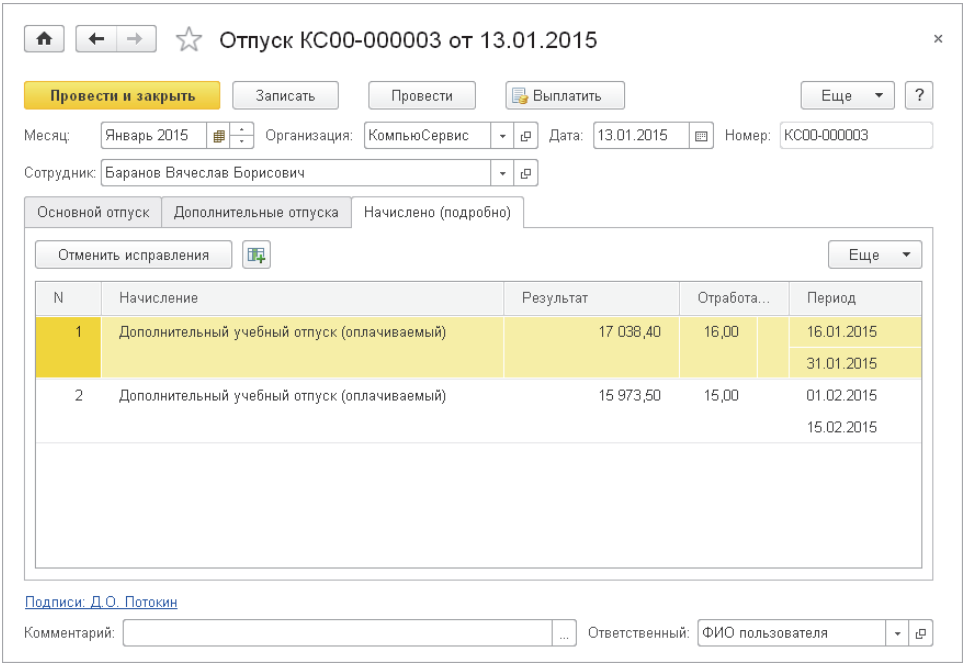


Рис. 3.116. Начисления на период учебного отпуска

Для работников, совмещающих учебу в высших учебных заведениях с работой, коллективным договором или трудовым договором (контрактом) могут предусматриваться увеличение продолжительности дополнительных отпусков, предоставление отпуска с сохранением заработной платы вместо отпуска без сохранения заработной платы и иные льготы. В этом случае расходы организации на оплаты отпусков покрываются на счет собственных источников, а выплачиваемые работнику суммы подлежат налогообложению НДФЛ в общеустановленном порядке.

При получении работником, совмещающим работу с обучением, образования одновременно в двух образовательных учреждениях, описанные выше гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них (по выбору работника).

Оплата в период повышения квалификации

При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от основной работы за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

Исчисление сохраняемого среднего заработка производится в соответствии с *Положением*, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922*.

Кроме того, работнику, направляемому для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В табеле учета рабочего времени за дни повышения квалификации работнику проставляется соответствующий код: буквенный «ПК» или «ПМ».

Начисление оплаты в период повышения квалификации в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Для возможности начисления оплаты в период повышения квалификации в программе необходимо описать соответствующий вид начисления.

Для этого необходимо открыть список начислений (***Настройка → Начисления***) и ***<Создать>*** новое начисление. В форме начисления (рис. 3.117) необходимо указать ***Наименование*** и ***Код*** вида начисления.

На закладке ***Основное*** в реквизите ***Назначение начисления*** – Оплата времени сохраняемого среднего заработка, при этом автоматически заполняется формула расчета начисления;

На закладке ***Учет времени*** (рис. 3.118) необходимо указать ***Вид времени по классификатору использования рабочего времени*** Повышение квалификации или Повышение квалификации в другой местности.

На закладке ***Зависимости*** проверяются и при необходимости редактируются списки зависимых от данного начисления начислений и удержаний, в базу для расчета которых входит данное начисление.

На закладке ***Приоритет*** (рис. 3.119) проверяются и при необходимости редактируются списки начислений:

- ***Начисления, приоритет которых выше*** – в этом списке должны быть перечислены все виды начислений, более приоритетные по отношению к виду начисления Оплата в период повышения квалификации. Это такие начисления как Больничный и т. п.;
- ***Начисления, приоритет которых ниже*** – в этом списке должны быть перечислены все виды начислений, которые производятся за отработанное время, и не должны начисляться в период повышения квалификации.

На закладке ***Средний заработок*** проверяются настройки вхождения начисления в базу для расчета среднего заработка, эти настройки не редактируются.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается, что начисление учитывается для целей налогообложения НДФЛ как доход с кодом 2000, для целей расчета страховых взносов как Доходы, целиком облагаемые страховыми взносами, в расходах на оплату труда – по пп. 6 ст. 255 НК РФ, отражается в бухгалтерском учете По данным о сотруднике и его плановых начислениях.

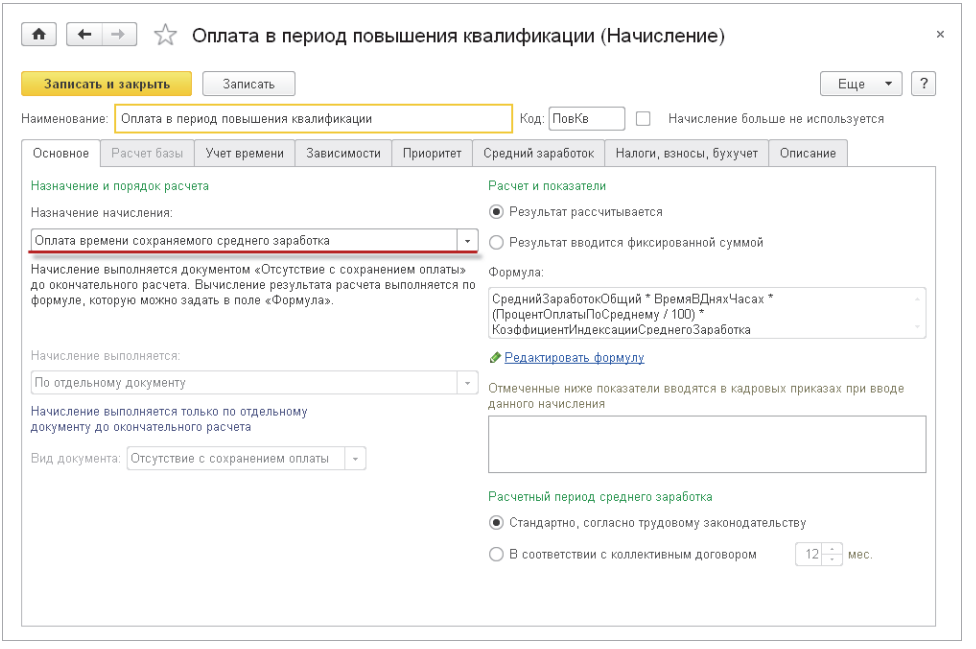


Рис. 3.117. Основные сведения о виде расчета Оплата в период повышения квалификации

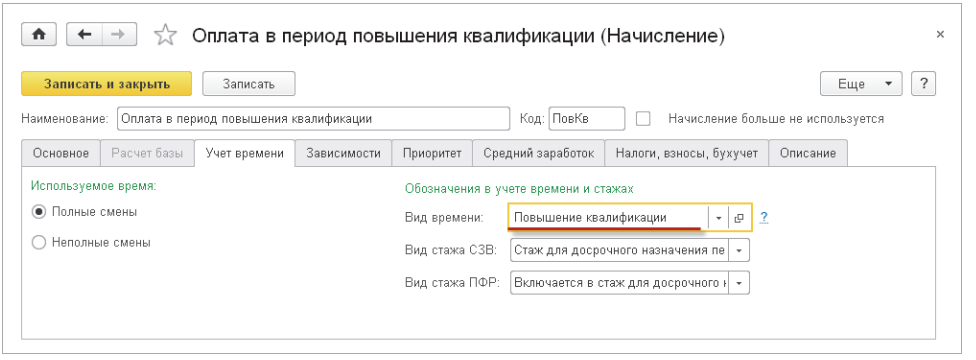


Рис. 3.118. Настройки на закладке ***Учет времени***

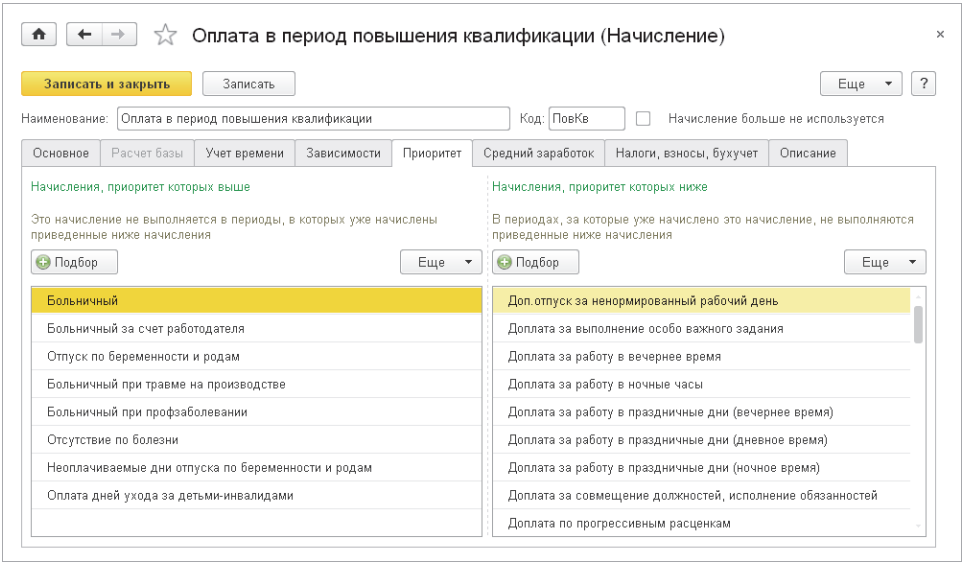


Рис. 3.119. Настройки на закладке ***Приоритет***

2. Начисление сохраняемого заработка на период повышения квалификации производится документом **Отсутствие с сохранением оплаты** (документ вводится из журнала ***Зарплата → Все начисления***).

Форма документа заполняется в следующем порядке (рис. 3.120).

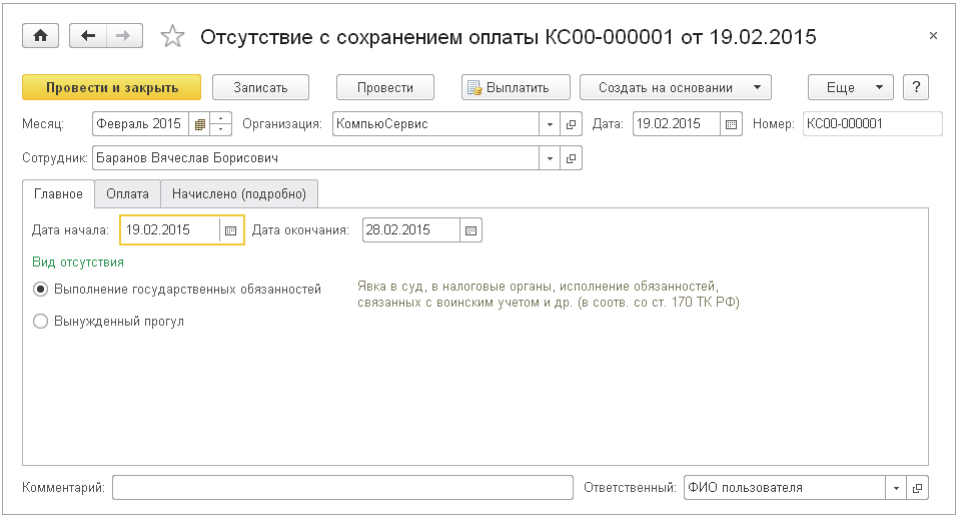


Рис. 3.120. Закладка ***Главное*** документа **Отсутствие с сохранением оплаты**

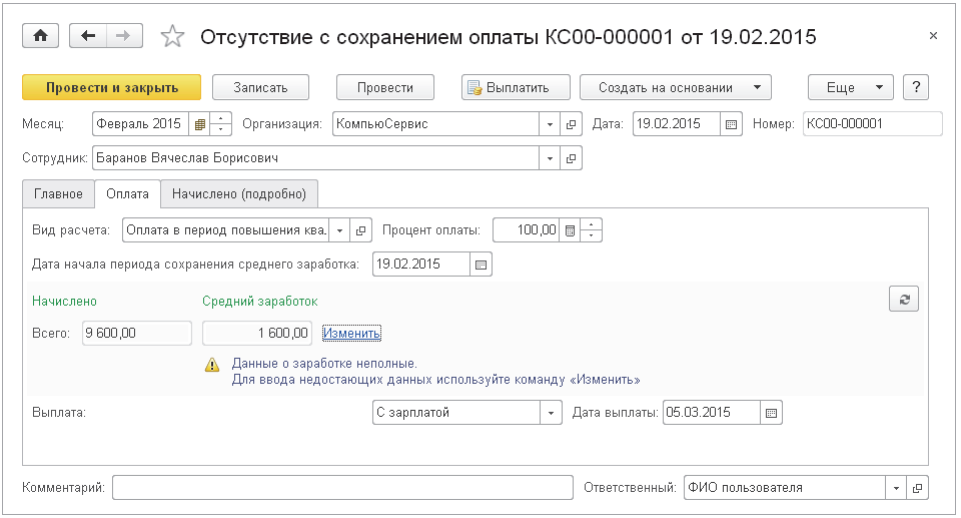


Рис. 3.121. Закладка ***Оплата*** документа **Отсутствие с сохранением оплаты**

Сначала в шапке формы указывается:

- ***Месяц*** – месяц, в расчетном листке за который показывается начисление сохраняемого заработка по данному документу;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- дата документа;
- ***Сотрудник*** – работник организации, которому данным документом рассчитывается сохраняемый заработок.

Затем заполняется закладка ***Главное***, на которой указывается:

- период оплачиваемого времени – ***Дата начала*** и ***Дата окончания***;
- ***Вид отсутствия*** – так как среди возможных видов отсутствия (Выполнение государственных обязанностей и Вынужденный прогул) нет подходящего, то можно выбрать любой из них, вид начисления, который будет использоваться для регистрации периода повышения квалификации можно будет указать на следующей закладке.

На закладке ***Оплата*** (рис. 3.121) указывается:

- ***Вид расчета*** – ранее настроенный вид расчета (см. п. 1).
- ***Процент оплаты*** – 100.00;
- ***Дата начала периода сохранения среднего заработка*** – дата, исходя из которой определяется расчетный период для расчета среднего заработка, обычно совпадает с датой начала оплачиваемого периода;
- планируемая ***Дата выплаты*** дохода.

При вводе условий начисления автоматически подсчитывается его результат.

Данные для определения среднего дневного заработка для оплаты приводятся в форме **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 3.122), которую можно вызвать по ссылке ***Изменить*** на закладке ***Главное.***

Если в информационной базе есть данные расчетов начислений и премий за расчетный период, учитываемых при расчете среднего дневного заработка, то эти данные автоматически вводятся в документ с обобщением по видам:

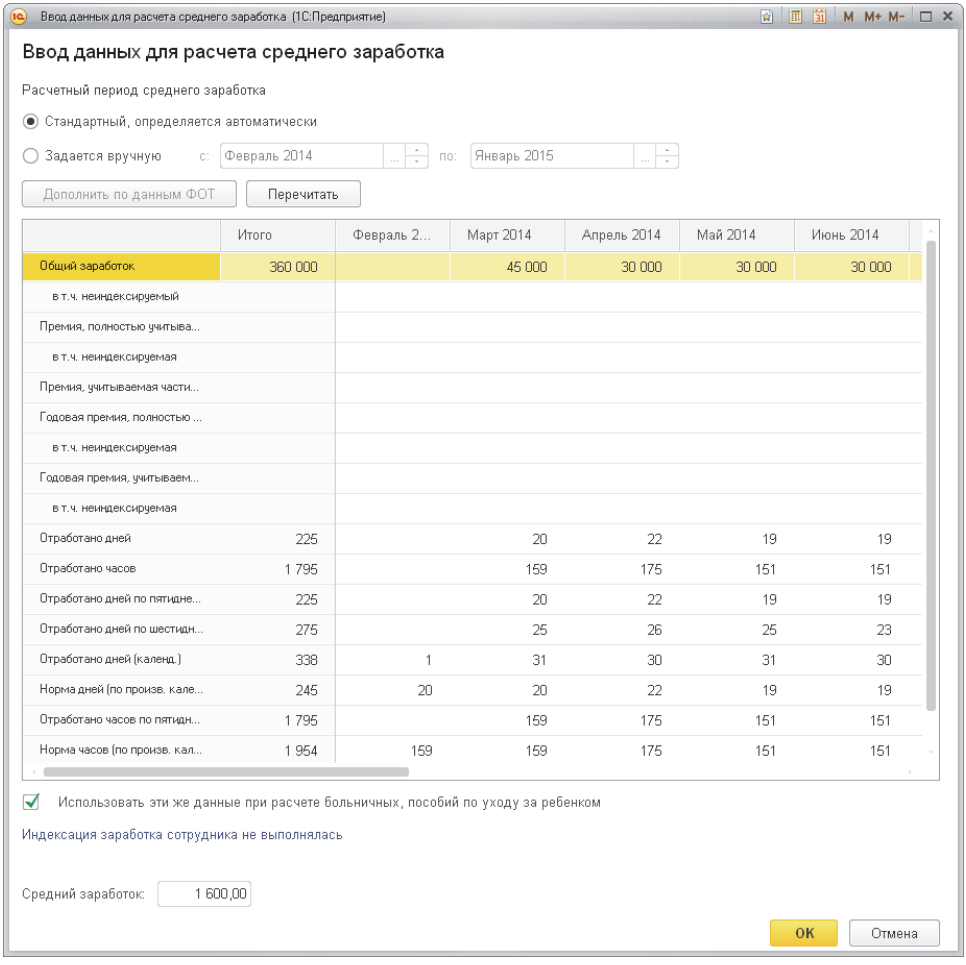
- Общий заработок;
- в т.ч. неиндексируемый;
- Премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. неиндексируемая;
- Премия, учитываемая частично
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, учитываемая частично;
- в т.ч. не индексируемая.

Выше перечислены все возможные виды заработка для расчета среднего, в конкретной информационной базе видов заработка может быть меньше, т. к. состав видов заработка зависит от настроек программы (применяется ли индексация, присутствуют ли в справочнике начислений премии, и каковы настройки учета этих премий при расчете среднего заработка).

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, данные о заработке и премиях вводятся вручную.

В форме ***Ввод данных для расчета среднего заработка*** предусмотрена возможность уточнить расчетный период, используемый для расчета среднего дневного заработка. Она используется в тех случаях, когда у сотрудника отсутствуют данные о заработке за месяцы, предшествующие периоду сохранения заработка.

Результаты расчета начисленных сумм показываются на закладке ***Начислено (подробно)*** (рис. 3.123). Если начисление «пересекает» границу месяца, то сохраняемый заработок за каждый месяц показывается в отдельных строках.



	Итого	Февраль 2...	Март 2014	Апрель 2014	Май 2014	Июнь 2014
Общий заработок	360 000		45 000	30 000	30 000	30 000
в т.ч. неиндексируемый						
Премия, полностью учитыва...						
в т.ч. неиндексируемая						
Премия, учитываемая части...						
Годовая премия, полностью ...						
в т.ч. неиндексируемая						
Годовая премия, учитываем...						
в т.ч. неиндексируемая						
Отработано дней	225		20	22	19	19
Отработано часов	1 795		159	175	151	151
Отработано дней по пятидне...	225		20	22	19	19
Отработано дней по шестидн...	275		25	26	25	23
Отработано дней (календ.)	338	1	31	30	31	30
Норма дней (по произв. кале...	245	20	20	22	19	19
Отработано часов по пятидн...	1 795		159	175	151	151
Норма часов (по произв. кал...	1 954	159	159	175	151	151

Рис. 3.122. Данные для расчета среднего дневного заработка

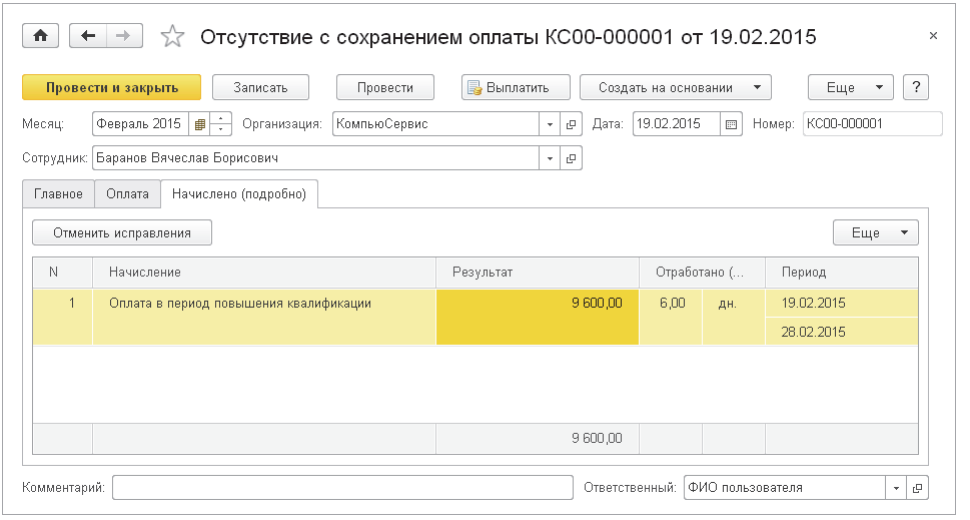


Рис. 3.123. Начисление сохраняемого заработка

Оплата за исполнение государственных и общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника на время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время. При этом за работником сохраняется его рабочее место (должность).

Компенсацию за время выполнения этих обязанностей работнику выплачивает государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей. Ее размер определяется законом, иным нормативным актом либо решением соответствующего общественного объединения.

Оплата перерыва в работе на сдачу крови и ее компонентов

В целях урегулирования отношений, связанных с развитием донорства крови и ее компонентов, принят *Закон Российской Федерации от 9.06.1993 № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»*.

Донором крови и ее компонентов может быть каждый дееспособный гражданин с 18 лет, прошедший медицинское обследование.

Статья 6 Закона прямо обязывает руководителей организаций независимо от форм собственности беспрепятственно отпускать работника, являющего донором, в учреждение здравоохранения в день сдачи крови и ее компонентов и в день связанного с этим медицинского обследования. В соответствии со *ст. ст. 185, 186 ТК РФ* на

время проведения обследования за работниками сохраняется средний заработок по месту работы, а при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов – средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. Дополнительный день отдыха предоставляется работнику после каждой сдачи крови и ее компонентов. По желанию работника этот день может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после сдачи крови и ее компонентов.

Исчисление сохраняемого среднего заработка производится в соответствии с *Положением*, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922*.

Основанием для освобождения работников, являющихся донорами, от работы и расчета сохраняемой заработной платы за дни обследования и сдачи крови и ее компонентов, последующего дня отдыха служат вызов и справка соответствующего учреждения здравоохранения, подтверждающая присутствие донора на обследовании или взятии у него крови.

Начисление оплаты за дни сдачи крови в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Для возможности начисления сохраняемого заработка на время проведения обследования, а также за дни сдачи крови (при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов) необходимо, чтобы в программе был описан соответствующий вид расчета.

Если при начальной настройке в **Помощнике начальной настройки программы** был установлен флажок ***Используется оплата за дни сдачи крови и ее компонентов (дни доноров)***, то вид начисления и все настройки уже были созданы в программе **Помощником**, остается их только проверить. Если же такой вид начисления еще не настраивался, то его необходимо создать в списке начислений. Для этого необходимо открыть список начислений (***Настройка – Начисления***) и ***<Создать>*** новое начисление. В форме начисления необходимо указать (рис. 3.124) ***Наименование*** и ***Код*** вида начисления.

На закладке ***Основное*** в реквизите ***Назначение начисления*** – Оплата времени сохраняемого среднего заработка, при этом автоматически заполняется формула расчета начисления;

На закладке ***Учет времени*** необходимо указать подходящий ***Вид времени по классификатору использования рабочего времени***.

На закладке ***Зависимости*** проверяются и при необходимости редактируются списки зависимых от данного начисления начислений и удержаний, в базу для расчета которых входит данное начисление.

На закладке ***Приоритет*** проверяются и при необходимости редактируются списки начислений:

- ***Начисления, приоритет которых выше*** – в этом списке должны быть перечислены все виды начислений, более приоритетные по отношению к виду

начисления Оплата за дни сдачи крови и ее компонентов. Это такие начисления как Больничный и т. п.;

- ***Начисления, приоритет которых ниже*** – в этом списке должны быть перечислены все виды начислений, которые производятся за отработанное время, и не должны начисляться в период сохранения среднего заработка.

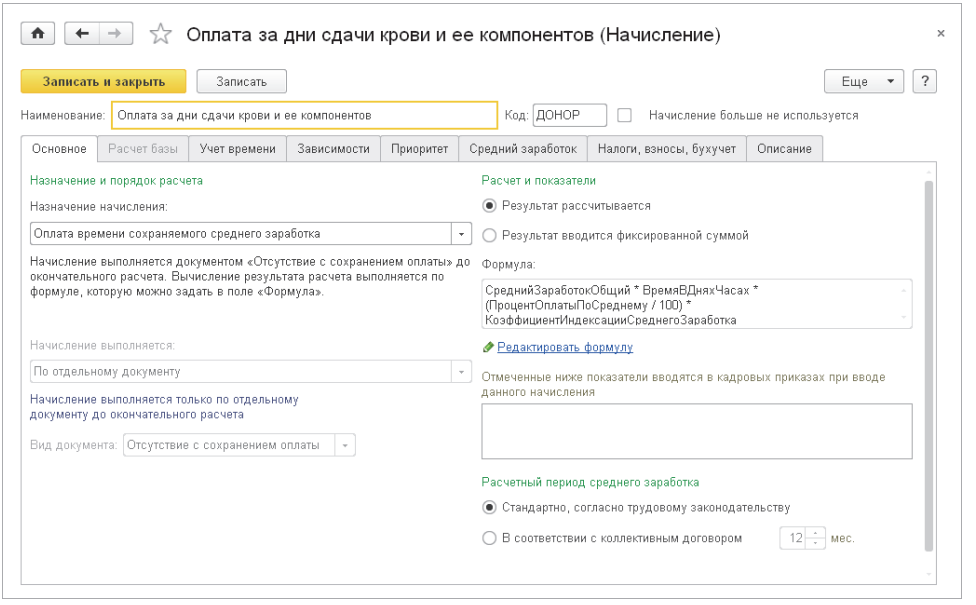


Рис. 3.124. Основные сведения о виде расчета Оплата за дни сдачи крови и ее компонентов

На закладке ***Средний заработок*** проверяются настройки вхождения начисления в базу для расчета среднего заработка, эти настройки не редактируются.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается, что начисление учитывается для целей налогообложения НДФЛ как доход с кодом 2000, для целей расчета страховых взносов как Доходы, целиком облагаемые страховыми взносами, в расходах на оплату труда – по пп. 6 ст. 255 НК РФ, отражается в бухгалтерском учете По данным о сотруднике и его плановых начислениях.

Начисление сохраняемого заработка на время проведения обследования, а также за дни сдачи крови (при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов) производится документом **Отсутствие с сохранением оплаты** (вводится через журнал ***Зарплата → Все начисления***).

Форма документа заполняется в следующем порядке (рис. 3.125).

Сначала в шапке формы указывается:

- ***Месяц*** – месяц, в расчетном листке за который показывается начисление сохраняемого заработка по данному документу;

- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- дата документа;
- ***Сотрудник*** – работник организации, которому данным документом рассчитывается сохраняемый заработок.

Затем заполняется закладка ***Главное***, на которой указывается:

- период оплачиваемого времени – ***Дата начала*** и ***Дата окончания***;
- ***Вид отсутствия*** – так как среди возможных видов отсутствия (Выполнение государственных обязанностей и Вынужденный прогул) нет подходящего, то можно выбрать любой из них, вид начисления, который будет использоваться для регистрации периода повышения квалификации, можно будет указать на следующей закладке.

На закладке ***Оплата*** (рис. 3.126) указывается:

- ***Вид расчета*** – ранее настроенный вид расчета (см. п. 1).
- ***Процент оплаты*** – 100.00;
- ***Дата начала периода сохранения среднего заработка*** – дата, исходя из которой определяется расчетный период для расчета среднего заработка, обычно совпадает с датой начала оплачиваемого периода;
- планируемая ***Дата выплаты*** дохода.

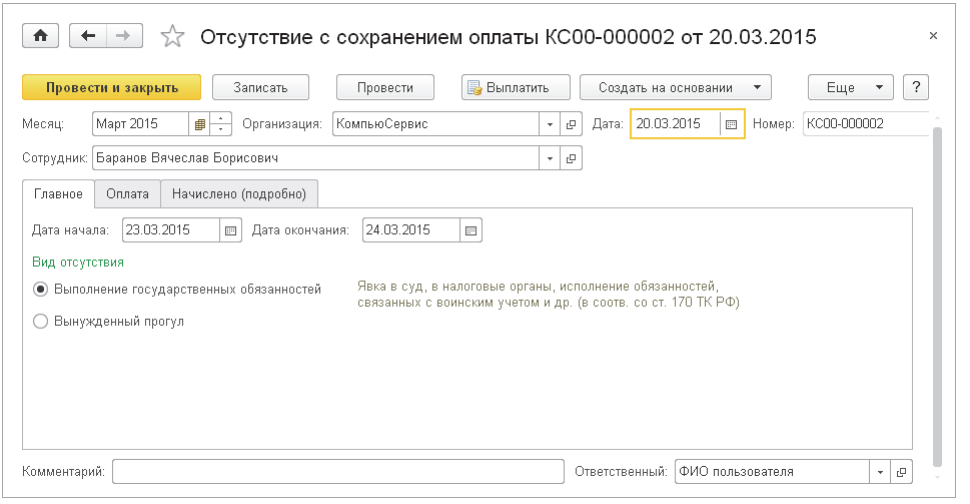


Рис. 3.125. Закладка ***Главное*** документа **Отсутствие с сохранением оплаты**

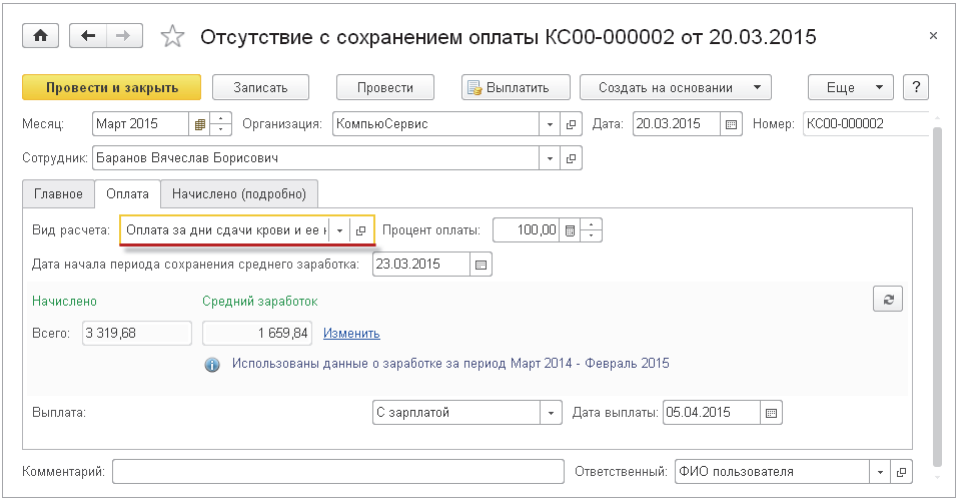


Рис. 3.126. Закладка ***Оплата*** документа **Отсутствие с сохранением оплаты**

При вводе условий начисления автоматически подсчитывается его результат.

Данные для определения среднего дневного заработка для оплаты приводятся в форме **Ввод данных для расчета среднего заработка**, которую можно вызвать по ссылке ***Изменить*** на закладке ***Главное***.

Если в информационной базе есть данные расчетов начислений и премий за расчетный период, учитываемых при расчете среднего дневного заработка, то эти данные автоматически вводятся в документ с обобщением по видам:

- Общий заработок;
- в т.ч. неиндексируемый;
- Премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. неиндексируемая;
- Премия, учитываемая частично
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, учитываемая частично;
- в т.ч. не индексируемая.

Выше перечислены все возможные виды заработка для расчета среднего, в конкретной информационной базе видов заработка может быть меньше, т. к. состав видов заработка зависит от настроек программы (применяется ли индексация, присутствуют ли в справочнике начислений премии, и каковы настройки учета этих премий при расчете среднего заработка).

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, данные о заработке и премиях вводятся вручную.

В форме ***Ввод данных для расчета среднего заработка*** предусмотрена возможность уточнить расчетный период, используемый для расчета среднего дневно-

го заработка. Она используется в тех случаях, когда у сотрудника отсутствуют данные о заработке за месяцы, предшествующие периоду сохранения заработка.

Результаты расчета начисленных сумм показываются на закладке ***Начислено (подробно)***. Если начисление «пересекает» границу месяца, то сохраняемый заработок за каждый месяц показывается в отдельных строках.

Оплата простоев

Под простоем понимается вынужденная приостановка работы. Правила оплаты за время такой приостановки зависят от того, произошла она по вине работника или в силу каких-то других обстоятельств, не связанных с его противоправным виновным поведением.

В соответствии со *ст. 157 ТК РФ* время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, исчисленного в порядке, предусмотренном *Положением*, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922*.

Если простой обусловлен причинами, не зависящими от работодателя и работника, то он оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Непременным условием при этом является предупреждение работником работодателя о начале простоя. Оно должно быть сделано в письменной форме. В противном случае, даже если простой имел место по вине работодателя, он не оплачивается.

Время простоя оформляется листком о простое**,** в котором указываются:

- причины и виновники простоя;
- продолжительность простоя;
- тарифная ставка работника;
- размер оплаты и сумма.

Пример 3.60

Работник-повременщик с окладом 15 000.00 руб. в течение февраля 2015 г. два дня не работал из-за простоя по вине работодателя (закончились комплектующие). При этом он в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя.
Среднедневной заработок, исчисленный в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, составляет 957.53 руб.
Время простоя работнику следует оплатить в размере 1 276.71 руб. (957.53 руб. × 2 дня × 2/3).

Начисление оплаты за время простоя по вине работодателя в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Для возможности начисления оплаты за время простоя необходимо, чтобы в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Учет отсутствий*** был установлен флажок ***Простои*** (рис. 3.127).

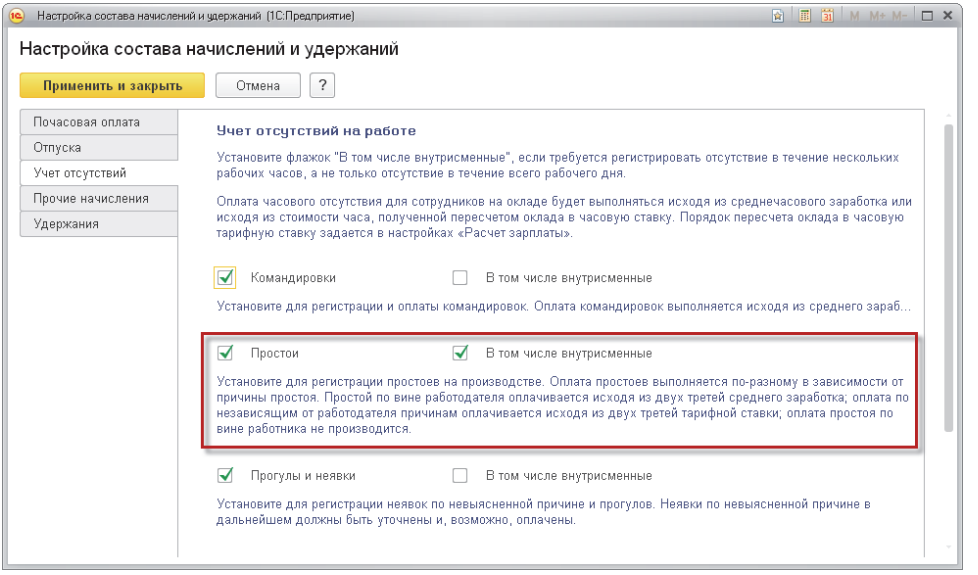


Рис. 3.127. Подключение возможности регистрации простоев

Начисление оплаты за время простоя по вине работодателя производится с помощью документа **Простой сотрудников** (документ вводится через журнал ***Зарплата → Все начисления***).

Форма документа заполняется в следующем порядке (рис. 3.128).

Сначала в шапке документа указывается:

- ***Месяц*** – месяц начисления, в расчетном листке за который показывается начисление оплаты за время простоя по данному документу;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- ***Вид простоя*** – значение По вине работодателя;
- ***Дата начала*** и ***Дата окончания*** периода простоя – с 11.02.2015 по 12.02.2015.

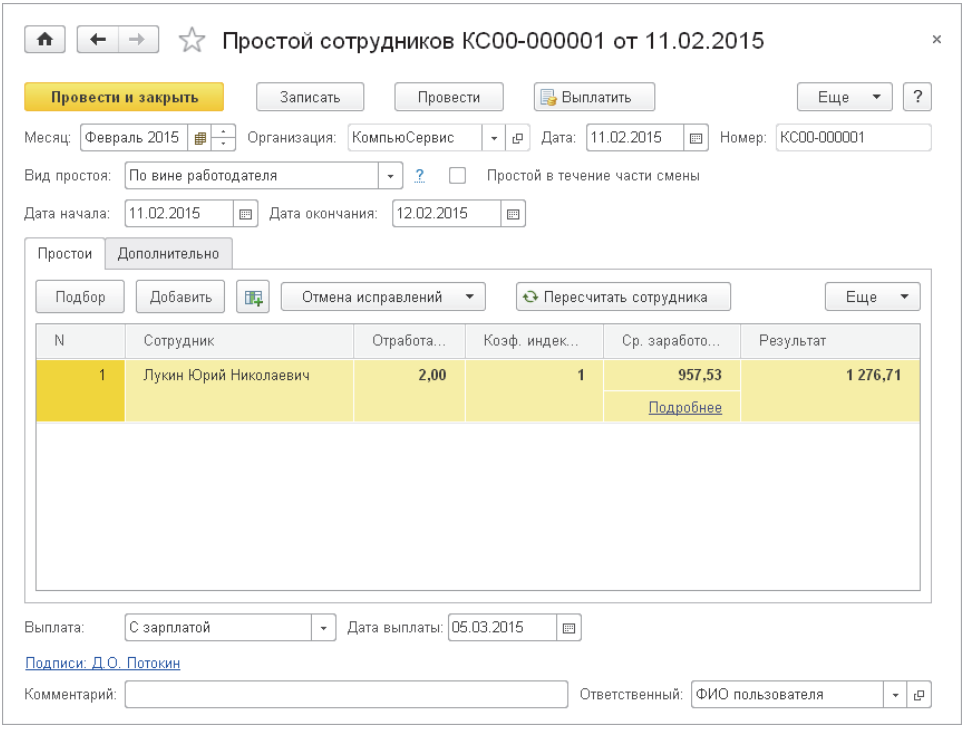


Рис. 3.128. Сведения о простое

Затем в табличной части указывается список сотрудников, которым необходимо начислить оплату простоя. При добавлении сотрудника в список производится автоматический расчет среднего заработка и сохраняемого заработка.

Данные для определения среднего дневного заработка для оплаты приводятся в форме **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 3.129), которую можно вызвать для каждого сотрудника из колонки ***Ср.заработок (общ.)*** по ссылке ***Подробнее***.

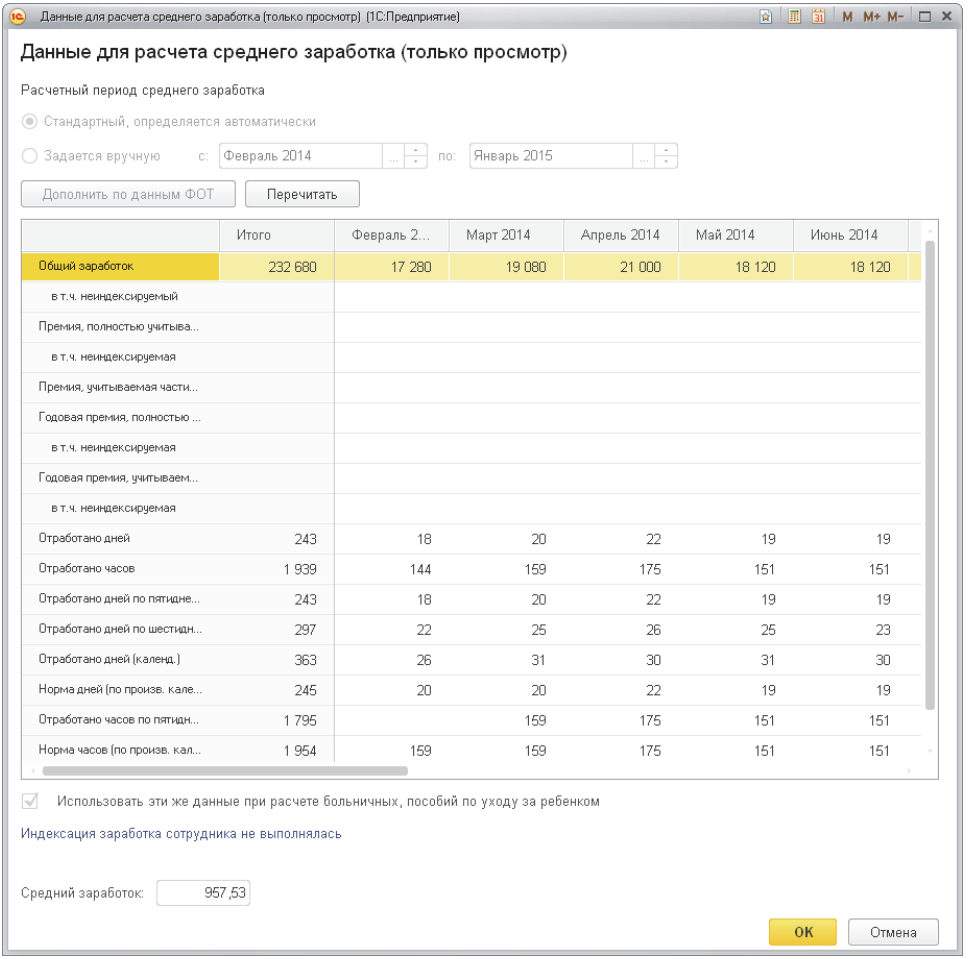
Если в информационной базе есть данные расчетов начислений и премий за расчетный период, учитываемых при расчете среднего дневного заработка, то эти данные автоматически вводятся в документ с обобщением по видам:

- Общий заработок;
- в т.ч. неиндексируемый;
- Премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. неиндексируемая;
- Премия, учитываемая частично
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. не индексируемая;

- Годовая премия, учитываемая частично;

- в т.ч. не индексируемая.

Выше перечислены все возможные виды заработка для расчета среднего, в конкретной информационной базе видов заработка может быть меньше, т. к. состав видов заработка зависит от настроек программы (применяется ли индексация, присутствуют ли в справочнике начислений премии, и каковы настройки учета этих премий при расчете среднего заработка).



	Итого	Февраль 2...	Март 2014	Апрель 2014	Май 2014	Июнь 2014
Общий заработок	232 680	17 280	19 080	21 000	18 120	18 120
в т.ч. неиндексируемый						
Премия, полностью учитыва...						
в т.ч. неиндексируемая						
Премия, учитываемая части...						
Годовая премия, полностью ...						
в т.ч. неиндексируемая						
Годовая премия, учитываем...						
в т.ч. неиндексируемая						
Отработано дней	243	18	20	22	19	19
Отработано часов	1 939	144	159	175	151	151
Отработано дней по пятидне...	243	18	20	22	19	19
Отработано дней по шестидн...	297	22	25	26	25	23
Отработано дней (календ.)	363	26	31	30	31	30
Норма дней (по произв. кале...	245	20	20	22	19	19
Отработано часов по пятидн...	1 795		159	175	151	151
Норма часов (по произв. кал...	1 954	159	159	175	151	151

Рис. 3.129. Данные для расчета среднего заработка

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, данные о заработке и премиях вводятся вручную.

Результат расчета сохраняемого заработка за время простоя показывается в колонке ***Результат***.

На закладке ***Дополнительно*** формы документа **Простой сотрудников** в поле ***Причина простоя*** можно ввести текстовое описание причины простоя, и при необходимости установить флажок ***Сотрудники должны находиться на рабочих местах*** – эти реквизиты используются для вывода в печатной форме документа – приказе о временной приостановке работ (простое).

Пример 3.61

Работник-повременщик с часовой тарифной ставкой 120.00 руб. 25 февраля 2015 г. 5 часов простоял по причинам, не зависящим от работодателя и работника (отключили электроэнергию), из них 2 часа пришлось на дневное и 3 часа – на ночное время. При этом он письменно предупредил работодателя о начале простоя.

Время простоя работнику следует оплатить в размере 400.00 руб. (120.00 руб. × 5 час × 2/3).

Начисление оплаты за время простоя в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Начисление оплаты за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, производится с помощью документа **Простой сотрудников** (документ вводится через журнал ***Зарплата – Все начисления***), в котором в реквизите ***Вид простоя*** указывается значение Не зависящий от работодателя и работника.

Для регистрации внутрисменного простоя в дневное и в ночное время вносятся два отдельных экземпляра документа.

В первом документе (рис. 3.130) указывается дата простоя, количество часов простоя, приходящихся на дневные часы, и в отдельном реквизите уточняется, что это Простой, не зависящий от работодателя и работника в дневное время.

Во втором документе (рис. 3.131) указывается дата простоя, количество часов простоя, приходящихся на ночное время (с 22:00 до 06:00), и указывается значение Простой, не зависящий от работодателя и работника в ночное время.

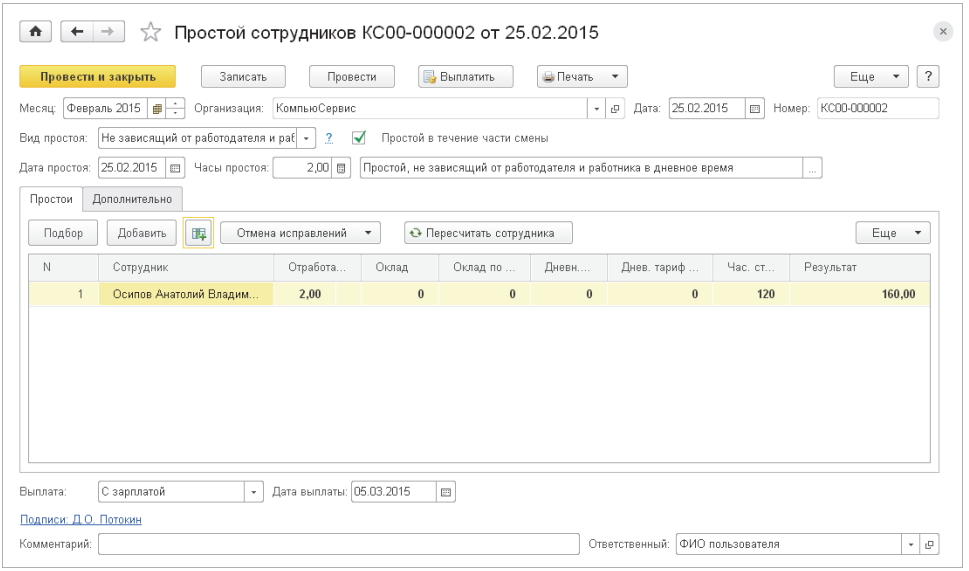


Рис. 3.130. Сведения о внутрисменном простое в дневное время

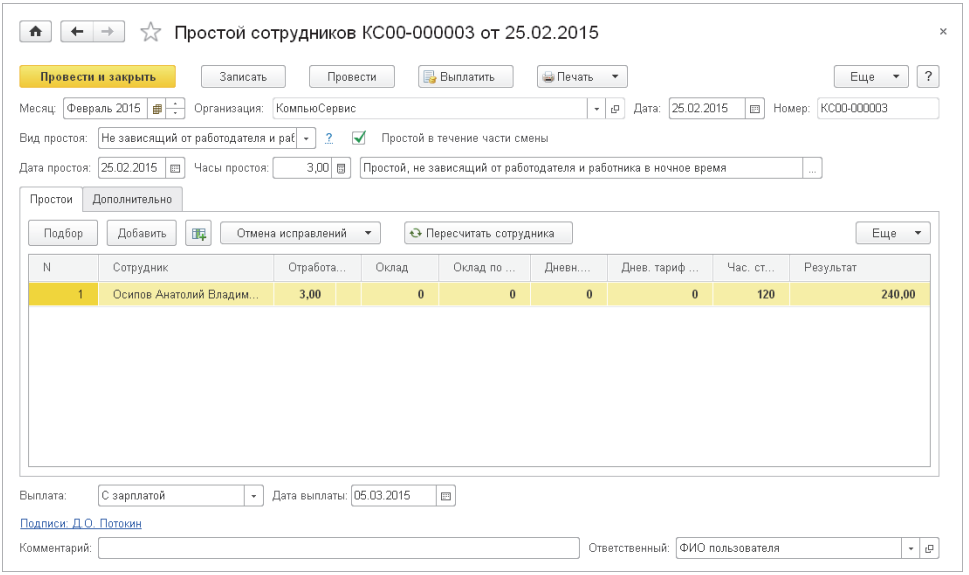


Рис. 3.131. Сведения о внутрисменном простое в ночное время

Оплата за время проведения медицинского осмотра

В соответствии со *ст. 213 ТК РФ* обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) проходят работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Эти осмотры проводятся с целью определения пригодности работников к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

Сотрудники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и некоторых других организаций проходят медицинские осмотры (обследования) в интересах охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Сотрудники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие условиях повышенной опасности (например, на автомобильном, железнодорожном, морском или воздушном транспорте), проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

В соответствии со *ст. 212 ТК РФ* на время проведения медицинского осмотра (обследования) работодатель обязан сохранить за работником средний заработок. Он исчисляется в соответствии с *Положением*, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922*.

Начисление оплаты за время медицинского обследования в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Начисление сохраняемого заработка на время проведения медицинского обследования производится документом **Отсутствие с сохранением оплаты** (вводится через журнал ***Зарплата – Все начисления***).

Порядок заполнения формы документа аналогичен начислению сохраняемого заработка на время проведения обследования, а также за дни сдачи крови (при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов).

Единовременные поощрительные и другие выплаты

К единовременным поощрительным и другим выплатам относятся:

- единовременные премии независимо от источников их выплаты;
- вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

- материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников (кроме материальной помощи, предоставленной отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, на погребение и т. п.);
- дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх отпускных сумм в соответствии с законодательством);
- стоимость акций, бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения;
- другие единовременные поощрительные выплаты (в связи с праздничными днями и юбилейными датами, стоимость подарков работникам и др., кроме поощрительных выплат при выходе на пенсию).

Единовременные премии и поощрения

В организации могут быть выплачиваться различные виды единовременных премий и поощрений, как предусмотренных коллективным договором, так и вне локальных нормативных актов, например:

- единовременное поощрение к праздничным и юбилейным датам;
- единовременное поощрение за годовой отчет;
- единовременное поощрение за выполнение особо важных производственных заданий;
- единовременное поощрение по итогам смотров и конкурсов;
- премия за сбор и сдачу лома и отходов металлов;
- премия за сбор и сдачу отдельных видов отходов производства;
- единовременные премии вне действующих систем премирования.

Порядок определения юбилейных дат установлен *постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12.12.1958 № 1361 «О наведении порядка в праздновании юбилеев»*.

Юбилейными датами для юридических лиц являются: 50-летие, 100-летие и далее через 50 лет со дня существования юридического лица.

Юбилейной датой для отдельных лиц считается 50-летие со дня рождения или другое последующее затем десятилетие.

Начисление единовременных выплат в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Начисление единовременных премий может производиться документом **Премии** (меню ***Зарплата→ Премии***) (рис. 3.132).

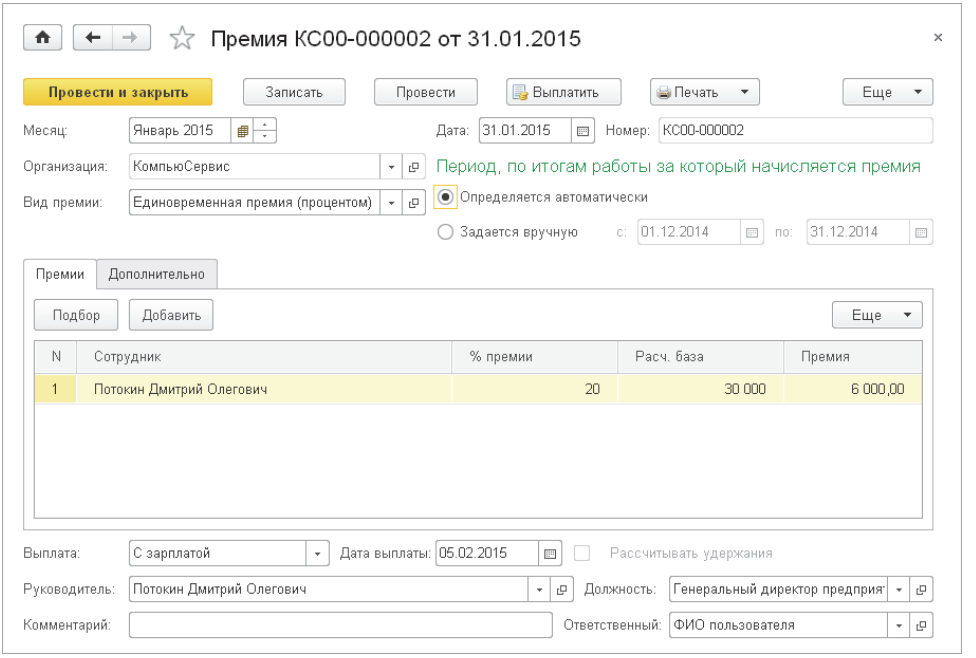


Рис. 3.132. Начисление единовременной премии

Начисляемую премию необходимо предварительно описать в списке начислений информационной базы (***Настройка – Начисления***). Для вида начисления указывается ***Назначение начисления*** – Премия (если эта премия предусмотрена системой оплаты труда, и входит в базу для расчета среднего заработка), либо Прочие начисления и выплаты (если единовременная поощрительная выплата не предусмотрена системой оплаты труда), ***Начисление выполняется*** – По отдельному документу.

Для премий, размер которых зависит от тарифной ставки, в поле ***Формула расчета*** настраивается формула ПроцентПремии / 100 * РасчетнаяБаза (рис. 3.133), а на закладке ***Расчет базы*** перечисляются начисления, формирующие базу расчета. Показатель Процент премии настраивается как Числовой, Для сотрудника, с использованием Только в месяце, в котором вводится значение (разовое использование), Вводится при расчете, непосредственно в документе начисления.

Для премий, выплачиваемых в твердых суммах, указывается, что Результат вводится фиксированной суммой.

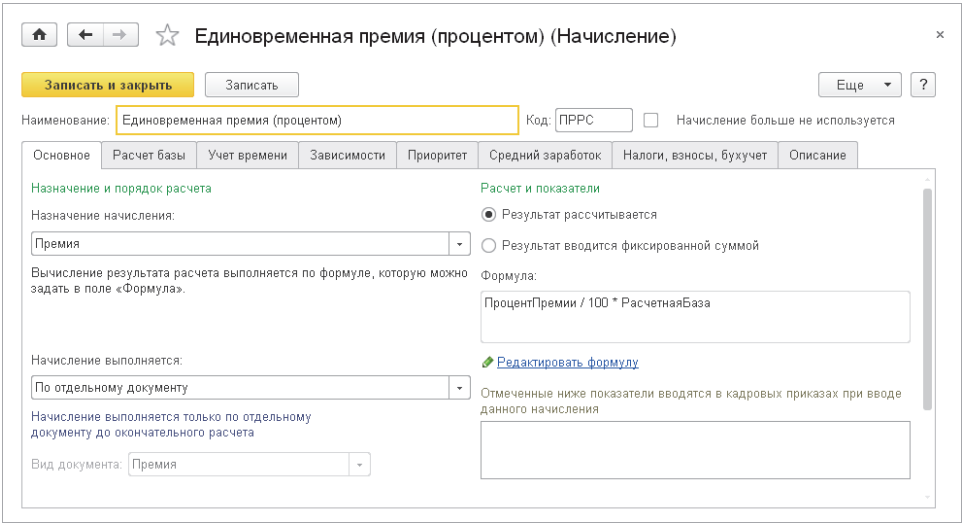


Рис. 3.133. Пример настройки единовременной премии, рассчитываемой процентом, предусмотренной системой оплаты труда

На закладке ***Зависимости*** указываются зависимые от премии начисления и удержания (в базу для расчета которых входит премия).

На закладке ***Средний заработок*** указывается должна ли премия входить в базу для расчета среднего заработка, и если должна – уточняется как именно: как Премия, полностью учитываемая – указывается для премий, включаемых в базу среднего заработка полностью, или как Премия, учитываемая частично – указывается для премий, включаемых в базу среднего заработка частично, т. е. с предварительным умножением на коэффициент отработанного в расчетном периоде времени. Если в программе подключена возможность регистрации индексации заработка, то на закладке ***Средний заработок*** уточняется, должна ли сумма премии индексироваться при расчете среднего заработка.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается:

- ***НДФЛ*** – код дохода 2000 или 4800 – в зависимости от того, является ли премия вознаграждением за труд или нет;
- ***Страховые взносы*** – Доходы, целиком облагаемые страховыми взносами;
- ***Налог на прибыль, вид расхода по ст. 255 НК РФ*** – пп. 2 ст. 255 НК РФ либо Не включается в расходы по оплате труда – в зависимости от того, предусмотрена эта премия трудовым и (или) коллективным договором или нет;
- ***Бухгалтерский учет*** – По данным о сотруднике и его плановых начислениях, если премия должна отражаться в учете, так же, как и заработок сотрудника, или для процентных премий – По базовым начислениям, если премия должна отражаться так же, как и начисления сотрудника, составившие базу для ее расчета.

2. Начисление иных единовременных поощрений производится документом **Разовое начисление** (рис. 3.134). Документ вводится из журнала ***Зарплата → Все начисления***.

Начисляемую поощрительную выплату необходимо предварительно описать в списке начислений информационной базы (***Настройка → Начисления***). Для вида начисления указывается ***Назначение начисления*** – Прочие начисления и выплаты, ***Начисление выполняется*** По отдельному документу.

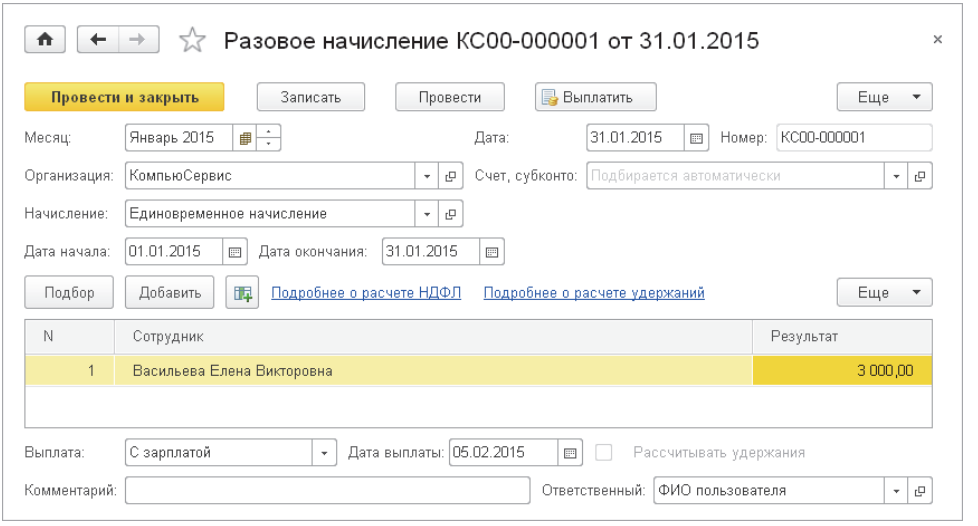


Рис. 3.134. Начисление единовременного поощрения

Вознаграждение по итогам работы за год

Особой формой материального поощрения является выплата вознаграждения по итогам годовой работы. Условия и порядок выплаты данного вознаграждения регулируются локальным нормативным актом организации.

При разработке условий выплаты вознаграждения по итогам работы за год можно руководствоваться *Рекомендациями о порядке и условиях выплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год*, утвержденными *Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и Президиумом ВЦСПС 10.08.1983.*

Размер вознаграждения, как правило, зависит от продолжительности непрерывной работы работника в организации. Конкретная продолжительность непрерывного стажа, с которой связано повышение размера вознаграждения, устанавливается в соответствующих *Положениях,* утверждаемых работодателем. Низший порог непрерывной работы в данной организации, начиная с которого увеличивается размер данной выплаты, определяется с учетом кадрового состава.

Учетным периодом, за который определяются результаты труда каждого работника, является календарный год (т.е. период с 1 января по 31 декабря).

Положение может предусматривать включение в непрерывный стаж, помимо работы в данной организации, и иных периодов (например, работы на выборных должностях, периода отпуска женщины по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и др.).

Право на получение вознаграждения по итогам годовой работы в полном объеме имеют все работники, отработавшие полностью календарный год.

В *Положении* могут быть предусмотрены случаи, когда право на вознаграждение имеют и те работники, которые полностью календарного года не отработали по причинам, признанными в *Положении* уважительными. Такими причинами могут быть призыв на службу в Вооруженные Силы РФ, поступление на учебу, уход на пенсию, рождение ребенка и т. д. В этом случае размер вознаграждения определяется пропорционально отработанному времени.

В *Положении* могут быть учтены и результаты труда работника. Для этого в него включается перечень дисциплинарных проступков, дающих работодателю право уменьшить размер вознаграждения либо полностью лишить его работника, совершившего такие проступки.

В *Положении* могут быть предусмотрены также основания для дополнительного повышения размера вознаграждения особо отличившимся работникам.

Начисление вознаграждения по итогам работы за год в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Начисление вознаграждения по итогам работы за год в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** может производиться двумя способами, в зависимости от настройки вида начисления вознаграждения.

Способ 1. Размер вознаграждения (значения показателя для расчета вознаграждения) вводится в журнале ***Зарплата → Данные для расчета зарплаты***, после чего вознаграждение начисляется автоматически в документе **Начисление зарплаты**.

Способ 2. Начисление вознаграждения производится с помощью специализированного документа **Премии** (***Зарплата → Премии***).

Для использования первого способа в настройках вида начисления указывается, что начисление выполняется Только если введено значение показателя.

Если вознаграждение планируется начислять с помощью документа **Премии**, то в настройках вида начисления указывается, что начисление выполняется По отдельному документу.

В шапке формы документа **Премии** указывается (рис. 3.135):

- ***Месяц*** – месяц, в котором начисляется годовое вознаграждение;
- ***Организация*** – организация, к которой относится документ (выбором из списка организаций, их обособленных подразделений, зарегистрированных в справочнике **Организации**);
- ***Вид премии*** – вид начисления с назначением Премия и порядком начисления По отдельному документу;

- период, по итогам работы за который начисляется годовое вознаграждение (с 01.01.20.. по 31.12.20..)

В табличной части документа указывается:

- премируемый работник (работники) организации;
- значения показателей для расчета премии;

Сумма премии в колонке ***Премия*** подсчитывается автоматически при вводе данных в документ.

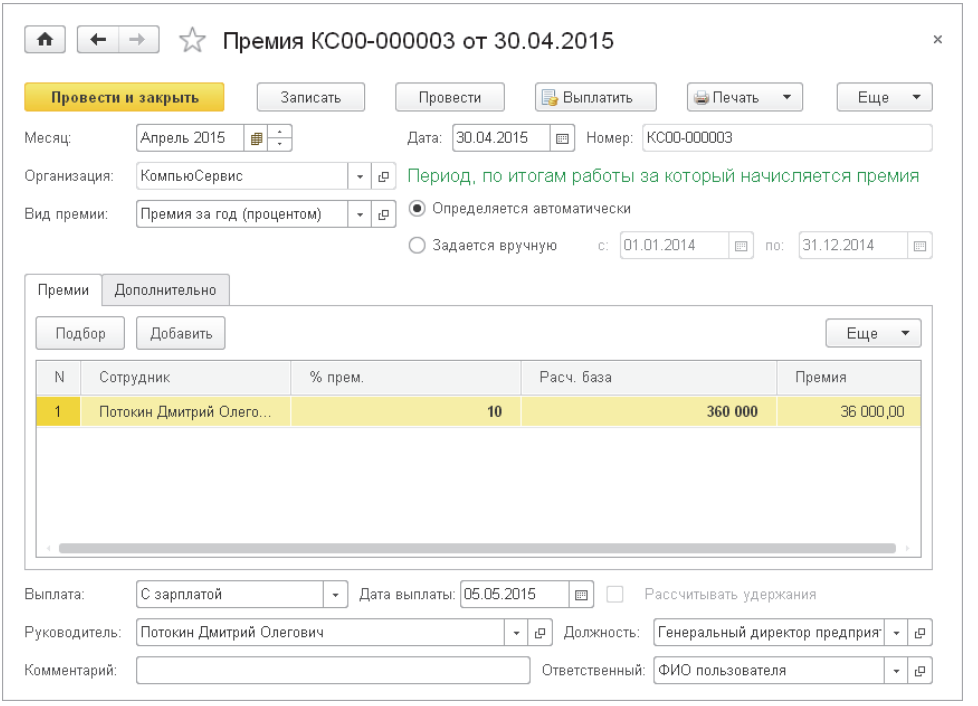


Рис. 3.135. Начисление вознаграждения по итогам работы за год

Вознаграждение за выслугу лет

От ежемесячной надбавки за выслугу лет следует отличать ежегодное вознаграждение за выслугу лет.

Правовое регулирование вознаграждения за выслугу лет в настоящее время осуществляется отраслевыми нормативными актами, которые были приняты еще в советское время. Основная цель вознаграждения за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, – стимулирование длительной непрерывной работы в организациях, относящихся к определенной отрасли. В современных экономических условиях структурной перестройки народного хозяйства данная цель потеряла свою актуальность.

В период существования СССР было установлено, что вознаграждение за выслугу лет выплачивается в угольной, лесной, текстильной, легкой и соляной отраслях промышленности, в черной и цветной металлургии, атомной энергетике, строительстве, летному составу авиации и в некоторых других отраслях народного хозяйства.

Вознаграждение за выслугу лет полагается только отдельным рабочим, специалистам и служащим указанных отраслей. Так, в угольной промышленности, в черной и цветной металлургии вознаграждение установлено для работников, занятых на подземных работах, работах с вредными и тяжелыми условиями труда; в текстильной и хлебопекарной промышленности – для работающих по трехсменному графику или графику непрерывной рабочей недели; на железнодорожном транспорте, в гражданской авиации и на речном транспорте – для работников, занятых в основной деятельности.

Конкретный порядок выплаты вознаграждения за выслугу лет определяется специальными *Положениями*, утвержденными *Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС* для каждой отрасли народного хозяйства, а в ряде случаев и региона в отдельности.

Размер вознаграждения зависит от размера тарифной ставки или должностного оклада и стажа непрерывной работы в одной организации.

Как правило, для выплаты вознаграждения за выслугу лет необходимо иметь стаж работы не менее года (в текстильной и лесной промышленности – не менее трех лет работы). В максимальном размере вознаграждение выплачивается обычно при стаже 15 лет и более.

Размеры вознаграждения за выслугу лет в разных отраслях народного хозяйства различны: от 0,6 месячной тарифной ставки (оклада) при минимальном стаже работы в данной организации до 3,6 месячной тарифной ставки (оклада) при максимальном стаже работы.

Иногда ежегодное вознаграждение за выслугу лет выплачивается в целях компенсации неблагоприятных условий труда.

Например, *постановлением Правительства РФ от 03.02.1993 № 101* утверждено *«Положение о порядке выплаты дополнительного вознаграждения за выслугу лет работникам предприятий, организаций и учреждений, расположенных на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС»*. В нем предусматривается ежегодное вознаграждение за выслугу лет работникам организаций различных форм собственности, расположенных на указанных территориях. Размер данного вознаграждения зависит от продолжительности непрерывного стажа работы в зоне загрязнения. Так, при стаже от 1 до 5 лет вознаграждение выплачивается в размере 300% ММОТ; от 5 до 10 лет – 400%; свыше 10 лет – 500%.

Право на вознаграждение за выслугу лет возникает у работника, проработавшего более года в организации, расположенной на территории, подвергшейся радиоактивному загрязнению. Если в течение календарного года имела место работа в различных зонах радиоактивной загрязненности, то размер вознаграждения опре-

деляется из расчета этого вознаграждения за фактически отработанное время в каждой из зон. В стаж работы, влияющий на размер вознаграждения, включается:

- непрерывная работа в организациях, расположенных на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению;
- иные периоды общественно полезной деятельности (служба в Вооруженных Силах РФ, если до призыва работник трудился в организациях, где предусмотрено данное вознаграждение, и после увольнения со службы вновь вернулся в эту же организацию в течение 3 месяцев, не считая времени проезда, времени обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации).

Денежная компенсация за неиспользованные отпуска

Компенсация за неиспользованный отпуск – это замена отпуска денежной компенсацией. В течение срока действия трудового договора замена отпуска денежной компенсацией допускается по письменному заявлению работника в части отпуска, превышающей 28 календарных дней. Такая норма закреплена *ст. 126 ТК РФ*. При увольнении работника денежная компенсация выплачивается за все неиспользованные отпуска *(ст. 127 ТК РФ)*.

Денежная компенсация за неиспользованные отпуска выплачивается в размере средней заработной платы пропорционально продолжительности отпуска за количество отработанных календарных месяцев, за которые не был предоставлен отпуск. Количество дней за каждый отработанный месяц определяется из расчета:

- 2,33 дня – при продолжительности отпуска 28 календарных дней;
- 2,91 дня – при продолжительности отпуска 35 календарных дней;
- 3,50 дня – при продолжительности отпуска 42 календарных дня;
- 4,66 дня – при продолжительности отпуска 56 календарных дней.

Для расчета компенсации за неиспользованный отпуск сначала подсчитывается средний дневной заработок, который затем умножается на количество дней отпуска, подлежащих оплате. Исчисление среднего дневного заработка производится в том же порядке, что и при расчете сохраняемой заработной платы на период очередного отпуска.

Пример 3.62

Работник организации был уволен 2 февраля 2015 г..
Последний раз работник использовал очередной отпуск в 2014 г. за период с 6 августа 2013 года по 5 августа 2014 г.
Продолжительность отпуска в организации – 28 календарных дней. Средний дневной заработок для расчета компенсации за неиспользованный отпуск составляет 851.11 руб.
Период, за который полагается компенсация, насчитывает 5 месяцев и 28 дней (с 6 августа 2014 г. по 2 февраля 2015 г.). В расчет принимается 6 месяцев. Количество дней неиспользованного отпуска составляет 28 дн. : 12 мес. Х 6 мес. = 14 дней.

Размер компенсации за неиспользованный отпуск составляет 851.11 руб. × 14 дней = 11915,54 руб.

Начисление компенсации за неиспользованные отпуска в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Расчет суммы компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении производится документом **Увольнение** (документ доступен в журнале ***Зарплата → Все начисления***).

При вводе даты увольнения сотрудника в форме документа автоматически указывается (рис. 3.136):

- ***Компенсация основного отпуска*** – Компенсировать неиспользованный отпуск;
- количество дней неиспользованного отпуска, за которые следует выплатить компенсацию.

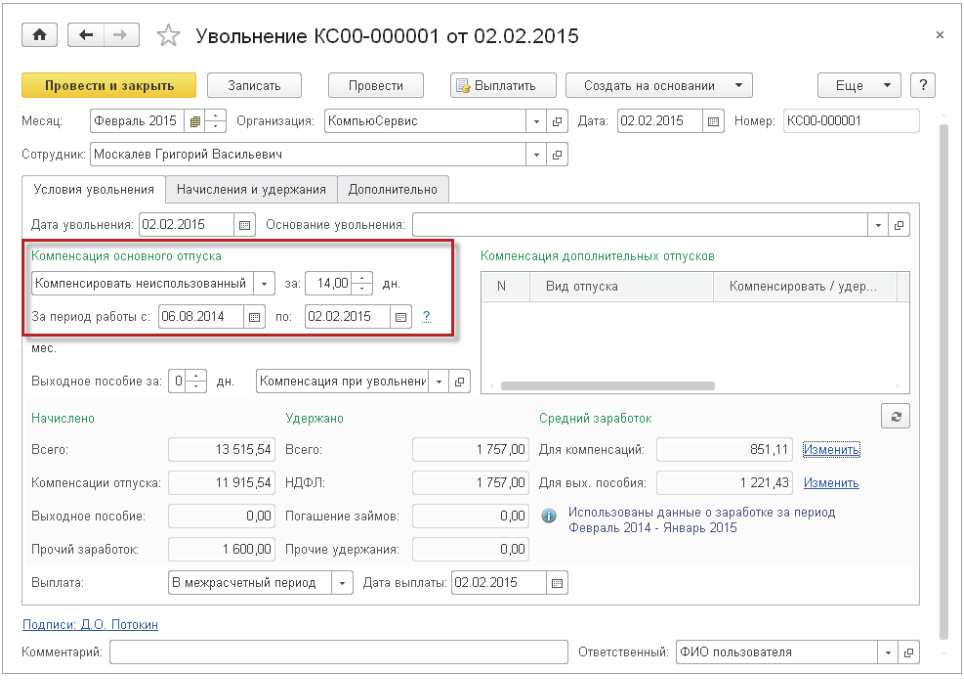
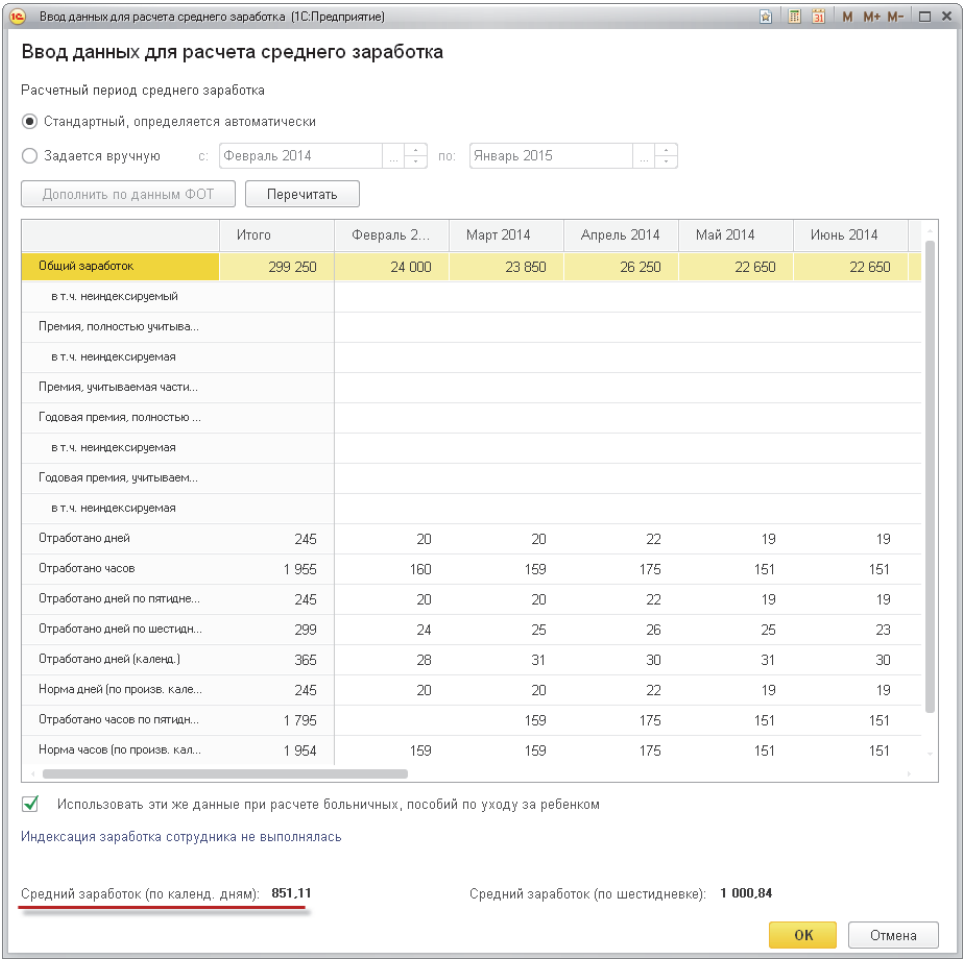


Рис. 3.136. Заполнение условий для расчета компенсации за неиспользованный отпуск

Если помимо ежегодного отпуска сотруднику необходимо компенсировать дополнительные отпуска, то дополнительные отпуска и количество дней компенсации для отпуска каждого вида указывается в таблице ***Компенсация дополнительных отпусков***.

При вводе условий для расчета автоматически рассчитывается средний заработок сотрудника и сумма компенсации за неиспользованный отпуск.

Средний дневной заработок для расчета компенсации приводится в реквизите ***Средний заработок – Для компенсаций***. Для просмотра и/или изменения данных для расчета среднего предназначена форма **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 3.137), которая вызывается по ссылке ***Изменить*** на закладке ***Условия увольнения***.



	Итого	Февраль 2...	Март 2014	Апрель 2014	Май 2014	Июнь 2014
Общий заработок	299 250	24 000	23 850	26 250	22 650	22 650
в т.ч. неиндексируемый						
Премия, полностью учитыва...						
в т.ч. неиндексируемая						
Премия, учитываемая части...						
Годовая премия, полностью ...						
в т.ч. неиндексируемая						
Годовая премия, учитываем...						
в т.ч. неиндексируемая						
Отработано дней	245	20	20	22	19	19
Отработано часов	1 955	160	159	175	151	151
Отработано дней по пятидне...	245	20	20	22	19	19
Отработано дней по шестидн...	299	24	25	26	25	23
Отработано дней (календ.)	365	28	31	30	31	30
Норма дней (по произв. кале...	245	20	20	22	19	19
Отработано часов по пятидн...	1 795		159	175	151	151
Норма часов (по произв. кал...	1 954	159	159	175	151	151

Рис. 3.137. Данные для расчета оплаты компенсации за неиспользованный отпуск

Если в информационной базе есть данные о суммах начислений и премий за расчетный период, учитываемых при расчете среднего заработка, то эти данные автоматически вводятся в таблицу данных для расчета среднего заработка с обобщением по видам:

- Общий заработок;
- в т.ч. неиндексируемый;
- Премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. неиндексируемая;
- Премия, учитываемая частично
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, учитываемая частично;
- в т.ч. не индексируемая.

Выше перечислены все возможные виды заработка для расчета среднего, в конкретной информационной базе видов заработка может быть меньше, т. к. состав видов заработка зависит от настроек программы (применяется ли индексация, присутствуют ли в справочнике начислений премии, и каковы настройки учета этих премий при расчете среднего заработка).

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, сведения о заработке и премиях вводятся вручную.

Результаты расчета компенсации показываются в реквизите ***Компенсации отпуска***, более подробную информацию по результатам расчета можно увидеть на закладке ***Начисления и удержания*** (рис. 3.138).

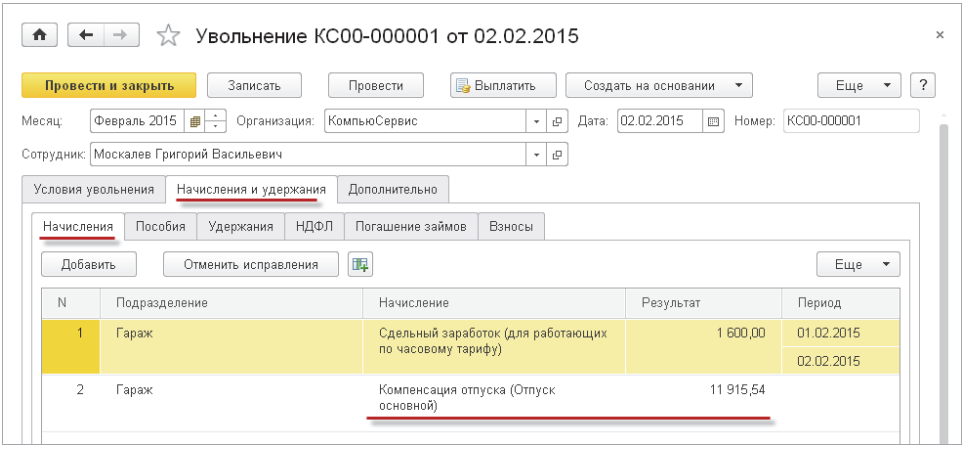


Рис. 3.138. Начисление компенсации за неиспользованный отпуск

Оплата питания, жилья, топлива

К выплатам на питание, жилье и топливо относятся:

- стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);
- оплата (полностью или частично) организацией питания работников в денежной или натуральной форме (сверх предусмотренной законодательством), в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов;
- стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредоставление их бесплатно;
- суммы, уплаченные организацией в порядке возмещения расходов работников (сверх предусмотренных законодательством) по оплате жилого помещения (квартирной платы, места в общежитии, найма) и коммунальных услуг;
- оплата (полностью или частично) предоставленного работникам топлива.

Если оплата питания, жилья и топлива производится в соответствии с действующим законодательством, и она не облагается налогом на доходы физических лиц, то в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** она не регистрируется.

Глава 4. Начисление прочих выплат

Выплаты социального характера

К выплатам социального характера, в частности, относятся:

- выходное пособие при прекращении трудового договора;
- суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с реорганизацией или ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;
- единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию;
- доплаты к пенсиям работающим пенсионерам за счет средств организации;
- страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования в пользу работников (кроме обязательного государственного личного страхования);
- страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей;
- расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам;
- оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия (кроме выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов);
- компенсации и льготы (доплаты, оплата дополнительного отпуска, оплата путевок, денежная компенсация стоимости путевок и т. п.) за счет бюджетных средств работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- оплата абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях, оплата расходов по протезированию и другие подобные расходы;
- оплата подписки на газеты, журналы, оплата услуг связи в личных целях;
- возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях;
- стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников за счет средств организации;
- компенсация и другие выплаты женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без пособий по государственному социальному страхованию);
- компенсация педагогическим работникам образовательных учреждений за приобретение книг, учебников и другой издательской продукции;

- суммы, выплаченные за счет средств организации в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья;
- компенсация работникам морального вреда, определяемая судом, за счет средств организации;
- оплата стоимости проездных билетов к месту работы и обратно;
- оплата (полностью или частично) проезда работников железнодорожного, авиационного, морского, речного, автомобильного транспорта, городского электротранспорта, транспортного строительства;
- оплата стоимости проезда работников и членов их семьи к месту отдыха и обратно (включая оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и членам их семей);
- материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, на погребение и т. п.;
- расходы на платное обучение работников, не связанное с производственной необходимостью, расходы на платное обучение членов семей работников;
- выплаты (доплаты, компенсации, оплата путевок и т. п.) за счет средств бюджетов в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

Выходное пособие

Выходное пособие – компенсационная выплата, получаемая работником в некоторых случаях при расторжении трудового договора. Условия выплаты выходного пособия закреплены в *ст. 178 ТК РФ*.

Работникам выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в случаях:

- призыва работника на военную службу или направления его на альтернативную ей гражданскую службу (*п. 1 ст. 83 ТК РФ*);
- отказа работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (*п. 9 ст. 77 ТК РФ*);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (*пп. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ*);
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (*п. 2 ст. 83 ТК РФ*).

Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае ликвидации организации (*п. 1 ст. 81 ТК РФ*) либо в связи с сокращением численности или штата работников организации (*п. 2 ст. 81 ТК РФ*).

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Пример 4.1

Работник организации 20 марта 2015 г. был уволен в связи с призывом на военную службу.
Выходное пособие в этом случае выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка. Размер пособия определяется путем умножения среднего дневного заработка на 10 рабочих дней (5 раб. дней × 2 недели).
Средний дневной заработок для выплаты выходного пособия, рассчитанный в соответствии со статьей 139 ТК РФ, составляет 500.00 руб.
Выходное пособие составляет 500.00 руб. × 10 рабочих дней = 5 000.00 руб.

Пример 4.2

Работник организации 16 апреля 2015 г. был уволен по сокращению штата.
Выходное пособие в этом случае выплачивается в размере средней месячной заработной платы. Размер пособия определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели.
Средний дневной заработок для выплаты выходного пособия, рассчитанный в соответствии со статьей 139 ТК РФ, составляет 1499,33 руб.
Выходное пособие составляет 1499.33 руб. × 18 раб. дней = 26 987.94руб.

Суммы выходного пособия, выплачиваемого в соответствии с законодательством, не включаются в налогооблагаемую базу по налогу на доходы физических лиц и не облагаются страховыми взносами.

Начисление выходного пособия в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Расчет суммы выходного пособия производится документом **Увольнение** (документ доступен в журнале ***Зарплата → Все начисления***).

В форме документа указывается (рис. 4.1):

- количество рабочих дней, за которое выплачивается выходное пособие;
- вид расчета, которым начисляется выходное пособие Компенсация при увольнении (выходное пособие).

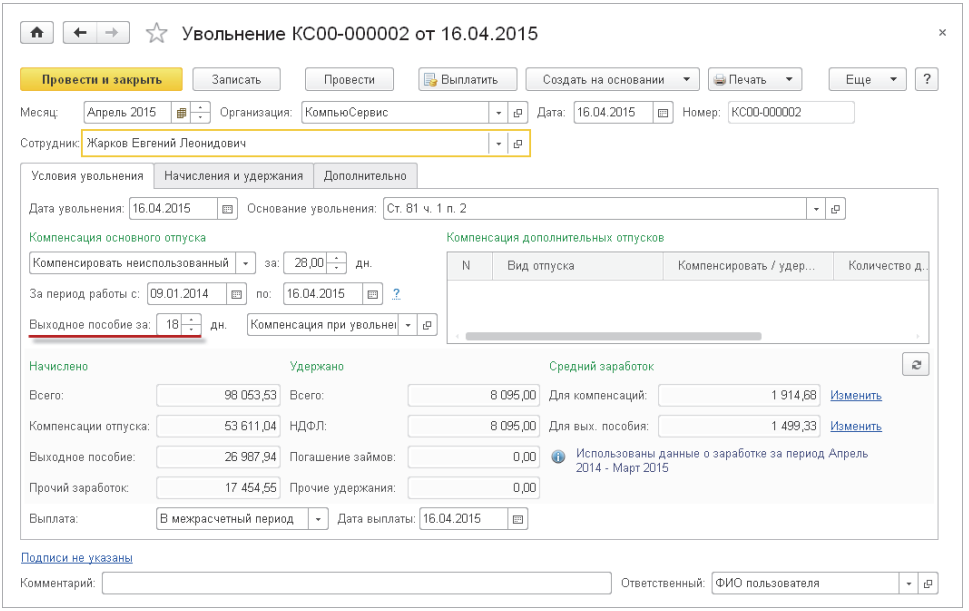


Рис. 4.1. Условия для начисления выходного пособия

При вводе условий для расчета автоматически рассчитывается средний заработок сотрудника и сумма выходного пособия.

Средний дневной заработок для расчета компенсации приводится в реквизите ***Средний заработок – Для вых. пособия***. Для просмотра и/или изменения данных для расчета среднего предназначена форма **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 4.2), которая вызывается по ссылке ***Изменить*** на закладке ***Условия увольнения***.

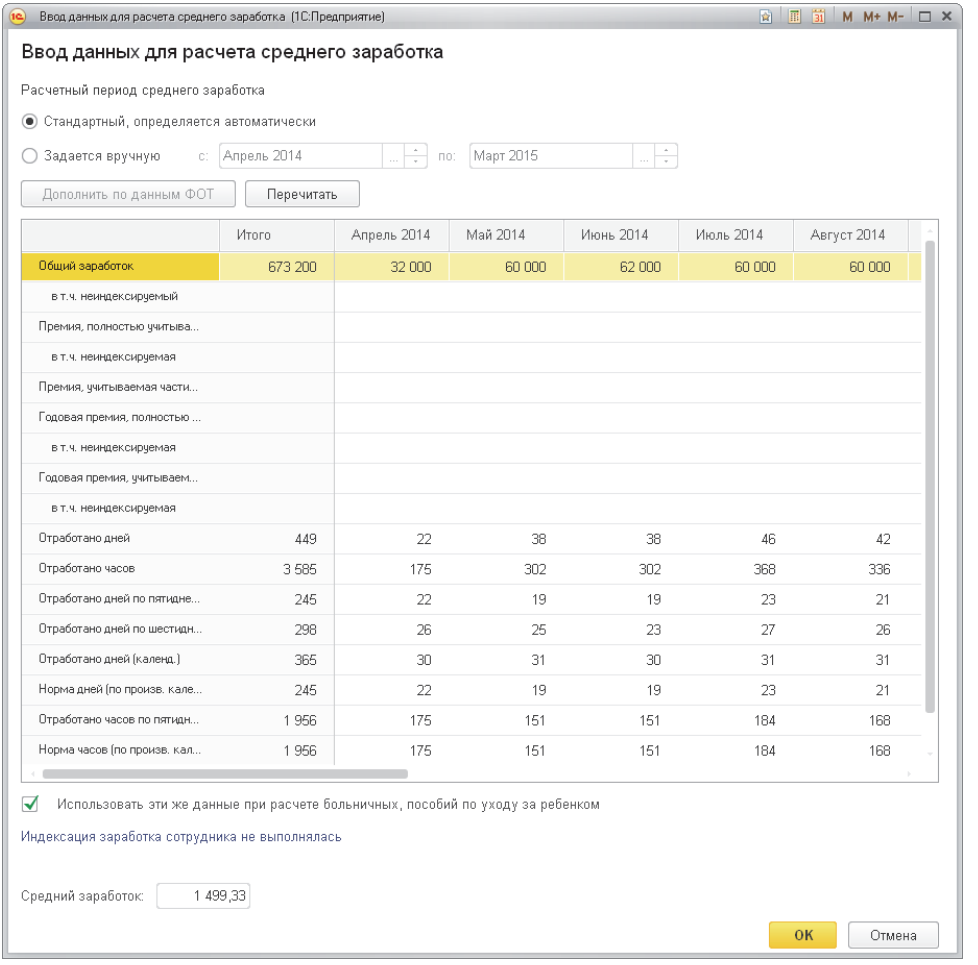
Если в информационной базе есть данные о суммах начислений и премий за расчетный период, учитываемых при расчете среднего заработка, то эти данные автоматически вводятся в таблицу данных для расчета среднего заработка с обобщением по видам:

- Общий заработок;
- в т.ч. неиндексируемый;
- Премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. неиндексируемая;
- Премия, учитываемая частично
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, учитываемая частично;
- в т.ч. не индексируемая.

Выше перечислены все возможные виды заработка для расчета среднего, в конкретной информационной базе видов заработка может быть меньше, т. к. состав видов заработка зависит от настроек программы (применяется ли индексация, присутствуют ли в справочнике начислений премии, и каковы настройки учета этих премий при расчете среднего заработка).

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, сведения о заработке и премиях вводятся вручную.

Результаты расчета выходного пособия показываются в реквизите ***Выходное пособие***, более подробную информацию по результатам расчета можно увидеть на закладке ***Начисления и удержания*** (рис. 4.3).



	Итого	Апрель 2014	Май 2014	Июнь 2014	Июль 2014	Август 2014
Общий заработок	673 200	32 000	60 000	62 000	60 000	60 000
в т.ч. неиндексируемый						
Премия, полностью учитыва...						
в т.ч. неиндексируемая						
Премия, учитываемая части...						
Годовая премия, полностью ...						
в т.ч. неиндексируемая						
Годовая премия, учитываем...						
в т.ч. неиндексируемая						
Отработано дней	449	22	38	38	46	42
Отработано часов	3 585	175	302	302	368	336
Отработано дней по пятидне...	245	22	19	19	23	21
Отработано дней по шестидн...	298	26	25	23	27	26
Отработано дней (календ.)	365	30	31	30	31	31
Норма дней (по произв. кале...	245	22	19	19	23	21
Отработано часов по пятидн...	1 956	175	151	151	184	168
Норма часов (по произв. кал...	1 956	175	151	151	184	168

Рис. 4.2. Данные для расчета среднего заработка для выходного пособия

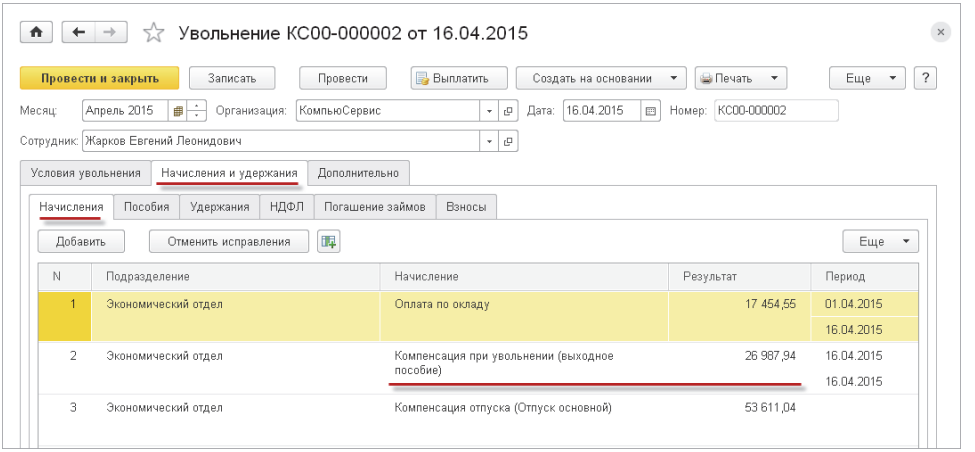


Рис. 4.3. Выходное пособие при увольнении

Выплаты работникам на период трудоустройства

Для работников, увольняемых по сокращению численности или штата, предусмотрены дополнительные льготы и компенсации:

- сохранение средней заработной платы на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- сохранение средней заработной платы на период трудоустройства и в течение третьего месяца со дня увольнения (в порядке исключения) по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Пример 4.3

Работник организации 16 апреля 2015 г. был уволен по сокращению штата. Сохранить средний заработок работнику необходимо на два месяца, т.е. с 17 апреля по 16 июня 2015 г., но с зачетом выходного пособия. На указанный период приходится 39 рабочих дней.
Выходное пособие при увольнении по сокращению штата выплачивается за 18 рабочих дней (количество рабочих дней с 17 апреля по 16 мая по календарю 5-дневной рабочей недели).
Таким образом, сохранить средний заработок необходимо за 21 рабочий день (39 раб. дней – 18 раб. дней).
Размер среднего дневного заработка, рассчитанный в соответствии со статьей 139 ТК РФ, составляет 1 499.33 руб.
Таким образом, при увольнении работнику необходимо выплатить выходное пособие в сумме 1 499.33 руб. х 18 раб. дней = 26 987.94 руб. и заработок на период трудоустройства в сумме 1 499.33 руб. х 21 раб. день = 31 485.93 руб.

Начисление выплат на период трудоустройства в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Расчет суммы сохраняемого заработка на период трудоустройства производится документом **Выплата бывшим сотрудникам**. Для возможности использования данного документа необходимо, чтобы в настройках расчета зарплаты ***(Настройка → Расчет зарплаты***) был установлен флажок ***Выплачиваются доходы бывшим сотрудникам предприятия***.

Документ **Выплата бывшим сотрудникам** вводится на основании документа **Увольнение** (рис. 4.4), при этом документ заполняется полностью автоматически.

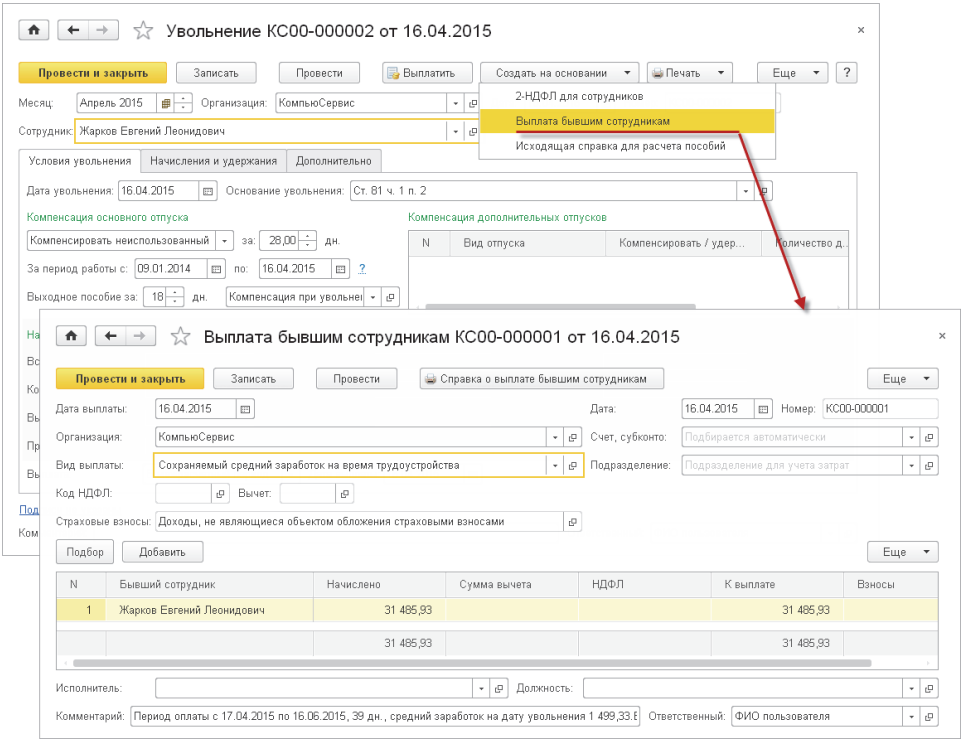


Рис. 4.4. Сохраняемый заработок на период трудоустройства

При обращении уже уволенного работника за выплатой среднего заработка на третий месяц трудоустройства вводится новый экземпляр документа **Выплата бывшим сотрудникам**.

Стоимость льгот по проезду некоторых категорий работников

Льготы по проезду предоставляются работникам железнодорожного, авиационного, морского, речного, автомобильного транспорта, городского электротранспорта, транспортного строительства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Например, порядок и условия бесплатного проезда на федеральном железнодорожном транспорте регулируются *Правилами выдачи бесплатных билетов для проезда на федеральном железнодорожном транспорте,* утвержденных *Министерством путей сообщения Российской Федерации от 29.07.1996 № ЦА-396.*

Правилами установлено, что к видам бесплатного проезда по железным дорогам по служебным надобностям относятся:

- постоянные поездки по железным дорогам или их участкам для выполнения работ по занимаемой должности;
- разовые поездки по распоряжению руководителя организации, обособленного подразделения организации для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;
- поездки по вызову в вышестоящие по подчиненности организации, а также по вызову профсоюзных организаций отраслевого профсоюза, действующего на федеральном железнодорожном транспорте;
- поездки в случае служебного перемещения, при приеме на работу (в том числе группами) в другую местность;
- поездки для сдачи обязательных испытаний в знании должностных инструкций;
- поездки на обучение в технические школы, на курсы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, семинары, сетевые школы и в организации для изучения передового опыта, в том числе, и на другие железные дороги. Поездки слушателей институтов и факультетов повышения квалификации системы МПС РФ на выездные занятия и др.

К лицам, пользующимся правом бесплатного проезда по железным дорогам по служебным надобностям, в частности, относятся:

- штатные работники организаций федерального железнодорожного транспорта, содержащиеся за счет средств по перевозкам, а также центрального аппарата МПС РФ;
- штатные работники ЦК Независимого профсоюза железнодорожников и транспортных строителей и профсоюзных организаций этого отраслевого профсоюза, действующего на федеральном железнодорожном транспорте;
- оперативный состав органов Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, органов Генеральной Прокуратуры Российской Федерации, осуществляющих надзор за законностью на федеральном железнодорожном транспорте, и органов военных сообщений Министерства обороны Российской Федерации по лимиту

на выдачу годовых служебных билетов, утвержденному руководством МПС РФ.

Правилами установлены также категории лиц, не пользующихся правом на получение бесплатного проезда по железным дорогам по служебным надобностям. К ним относятся:

- работники организаций, входящих в систему МПС РФ, содержащиеся за счет подсобно-вспомогательной деятельности (кроме получающих годовые билеты по разрешению МПС РФ);
- лица, принятые на работу в организации федерального железнодорожного транспорта по совместительству;
- работники организаций федерального железнодорожного транспорта в случае их вызова в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору, в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, переводчиков и понятых;
- студенты высших и учащиеся средних специальных учебных заведений системы МПС РФ, направляемые на работу в промышленные организации Российской Федерации, в том числе и в организации федерального железнодорожного транспорта;
- штатные работники общественных организаций: Российского инженерно-технического общества железнодорожников (РИТОЖ), Всероссийского общества рационализаторов и изобретателей (ВОИР), общества «Знание», Российской физкультурно-спортивной организации «Локомотив» при ЦК профсоюзов железнодорожников и транспортных строителей со всеми подчиненными ей спортивными организациями, ДОСААФ, Красного Креста и Красного Полумесяца.

Проезд плавсостава по бесплатным билетам предусмотрен отраслевой *Инструкцией по составу затрат и калькуляции себестоимости работ и услуг предприятий основной деятельности речного транспорта от 08.03.1993 № ВА-6/152*, утвержденной *Министерством транспорта Российской Федерации*.

Если льготы по проезду предоставляются в соответствии с действующим законодательством, то в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** они не регистрируются.

Оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно и оплата стоимости багажа

В соответствии со *ст. 325 ТК РФ* лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных уч-

реждениях субъектов Российской Федерации, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, – нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, у других работодателей, – коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Начисление сумм в программе 1С:Зарплата и управление персоналом:

Для начисления работникам сумм оплаты стоимости проезда и стоимости багажа сначала необходимо описать в списке начислений (***Настройка → Начисления***) соответствующий вид расчета.

При этом на закладке ***Основное*** (рис. 4.5) следует указать ***Назначение начисления***: Компенсационные выплаты, Результат вводится фиксированной суммой, ***Начисление выполняется***: По отдельному документу.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** (рис. 4.6) следует указать:

- ***НДФЛ*** – не облагается (такие выплаты не облагаются НДФЛ);
- ***Страховые взносы*** – Доходы, целиком не облагаемые страховыми взносами, кроме пособий за счет ФСС и денежного довольствия военнослужащих;
- ***Налог на прибыль, вид расхода по ст. 255 НК РФ*** – учитывается в расходах на оплату труда по статье: пп. 7, ст. 255 НК РФ.

Начисление работнику сумм производится документом **Разовое начисление** – рис. 4.7.

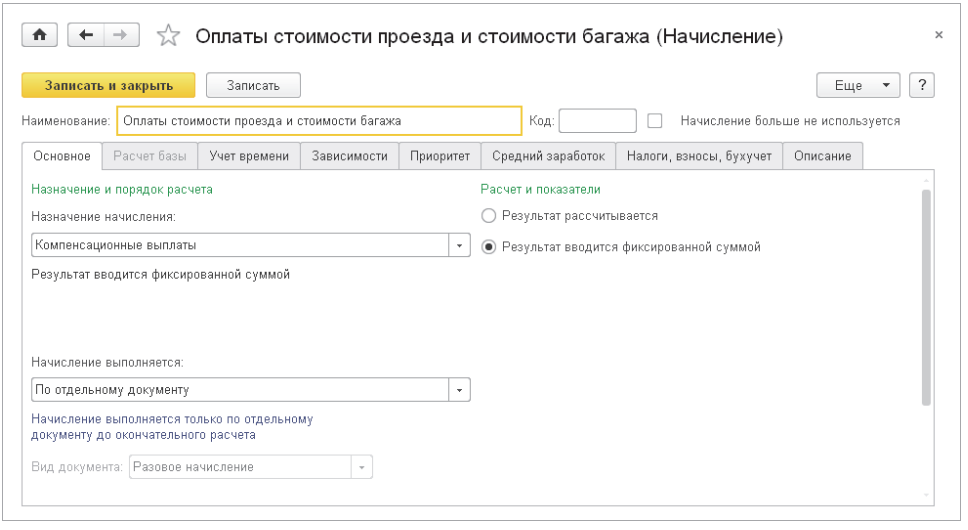


Рис. 4.5. Основные настойки начисления

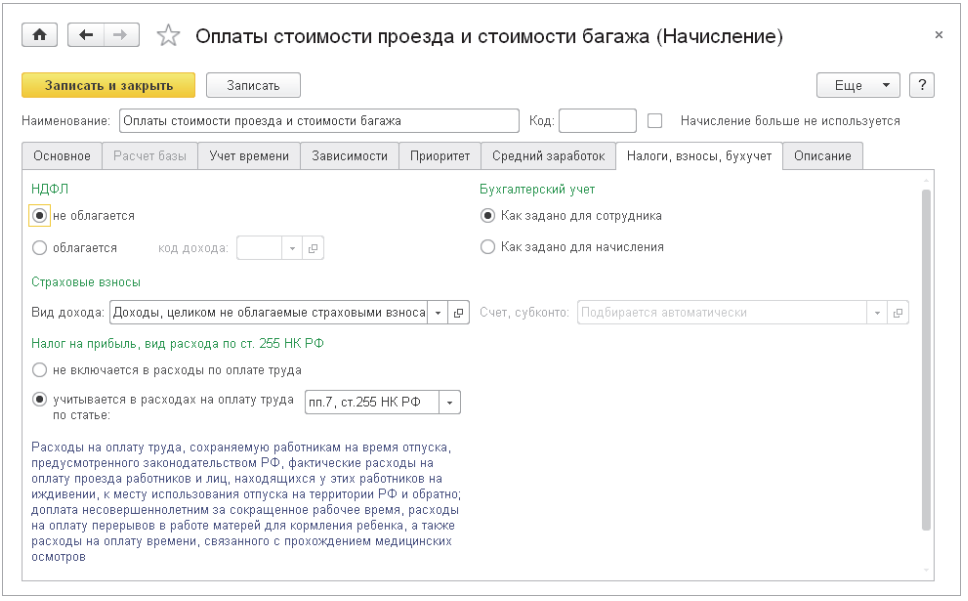


Рис. 4.6. Настройки обложения налогами и взносами

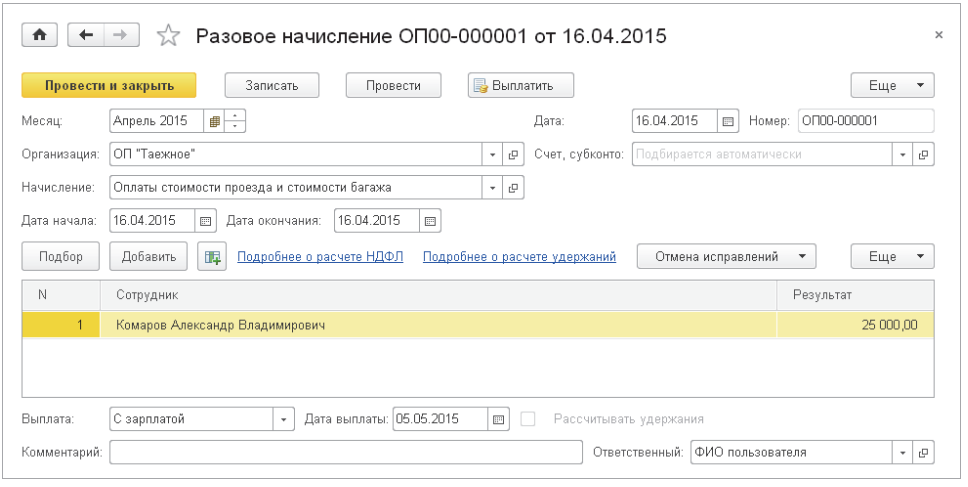


Рис. 4.7. Регистрация начисления

Компенсационные выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком

Одной из форм социальной защиты матерей, имеющих детей в возрасте до трех лет, является выплата ежемесячной денежной компенсации в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Действующим законодательством предусмотрены два вида отпуска по уходу за ребенком:

- частично оплачиваемый отпуск до достижения ребенком возраста полутора лет;
- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста трех лет.

За период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет пособие назначается и выплачивается в соответствии с *Федеральным законом от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»*.

За период нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста трех лет пособие назначается и выплачивается в соответствии с *Порядком*, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206*.

Порядком, в частности, предусмотрено, что матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями, назначаются и выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 руб. Для матерей, работающих, в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, размер ежемесячных компенсационных выплат определяется с применением этих коэффициентов независимо от места фактического пребывания получателя в период отпуска по уходу за ребенком.

При назначении ежемесячных компенсационных выплат к матерям приравниваются отец, усыновитель, опекун, бабушка, дедушка, другой родственник, фактически осуществляющий уход за ребенком.

Ежемесячные компенсационные выплаты назначаются со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком, если обращение за ними последовало не позднее шести месяцев со дня предоставления указанного отпуска. Если обращение произошло по истечении шести месяцев со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком, выплаты производятся за истекшее время, но не более чем за шесть месяцев со дня месяца, в котором подано заявление о назначении этих выплат.

Выплата ежемесячных компенсационных выплат осуществляется за текущий месяц в сроки, установленные для выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

При наступлении обстоятельств, влекущих за собой прекращение выплаты ежемесячных компенсационных выплат, в частности увольнение работника по собственному желанию, нахождение ребенка на полном государственном обеспечении, лишение родителя, осуществляющего уход за ребенком, родительских прав, выпла-

та ежемесячных компенсационных выплат прекращается, начиная с месяца, следующего за тем месяцем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

Назначенные ежемесячные компенсационные выплаты, не полученные своевременно, выплачиваются за прошлое время в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, на каждый соответствующий период, если обращение за их получением последовало в течение трех лет со дня предоставления отпусков по уходу за ребенком. Ежемесячные компенсационные выплаты, не выплаченные своевременно по вине организации, назначающей и выплачивающей их, выплачиваются за прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

Начисление компенсации в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

Назначение ежемесячной выплаты компенсации производится документом **Отпуск по уходу за ребенком** (***Зарплата → Отпуска по уходу за ребенком***).

Порядок заполнения документа для начисления ежемесячной компенсации подробно рассматривается в разделе «**Ежемесячное пособие по уходу за ребенком**» настоящего издания.

Прочие выплаты и расходы

К прочим выплатам и расходам, которые не учитываются в фонде заработной платы и выплатах социального характера, относятся:

- государственные пособия работникам, имеющим детей;
- пособия и другие выплаты за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов, в частности, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, оплата санаторно-курортного лечения, отдыха работников и их семей, страховые выплаты по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т. д.);
- авторские вознаграждения, выплачиваемые по договорам на создание, и использование произведений науки, литературы, искусства, а также вознаграждения авторам открытий, изобретений и промышленных образцов;
- стоимость выданных бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам;
- стоимость выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, мыла и других моющих средств, обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещения затрат работникам за приобретенные ими спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в случае невыдачи их администрацией;

- компенсация работнику материальных затрат (без суммы оплаты труда и предоставленных выплат социального характера) за использование личных автомобилей в служебных целях;
- командировочные расходы в пределах и сверх норм, установленных законодательством;
- расходы при переводе работников на работу в другие местности;
- расходы на платное обучение работников, связанное с производственной необходимостью, на основе договоров между организацией и образовательным учреждением, получившим государственную лицензию;
- оплата стоимости проезда обучающихся работников к месту нахождения учебного заведения и обратно;
- денежная компенсация гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, за освобождаемое жилье по месту сдачи жилища в соответствии с законодательством;
- возвратные заемные денежные средства, выданные организацией работнику, сумма материальной выгоды, полученная от экономии на процентах за пользование заемными средствами.

Пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности является особым видом оплаты неотработанного времени. С 1 января 2010 г. источником выплаты пособий являются страховые взносы, уплачиваемые в соответствии с *Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ*.

Назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам с 1 января 2007 г. регулируются *Федеральным законом «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» от 29.12.2006 № 255-ФЗ* (далее – *Закон №255-ФЗ*).

В соответствии с *частью 1 ст. 5 Закона №255-ФЗ* обеспечение застрахованных лиц пособием по временной нетрудоспособности осуществляется в случаях:

- утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы;
- необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;
- карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, призванного в установленном порядке недееспособным;
- осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;
- долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения.

Условия и продолжительность выплаты пособия по временной нетрудоспособности

Продолжительность выплаты пособия зависит от того, по какой причине наступила нетрудоспособность застрахованного лица.

В табл. 4.1 приведены сводные данные об условиях и продолжительности выплаты пособия по временной нетрудоспособности в 2015 г.

Табл. 4.1 Условия и продолжительность выплаты пособия по временной нетрудоспособности

Причина нетрудоспособности	**Продолжительность выплаты пособия**
Заболевание или травма (за исключением случаев, поименованных ниже)	Весь период до дня восстановления трудоспособности
Долечивание в санаторно-курортном учреждении непосредственно после стационарного лечения	Период пребывания в санаторно-курортном учреждении, но не более чем за 24 календарных дня (за исключением заболеваний туберкулезом)
Заболевание застрахованного лица, признанного в установленном порядке инвалидом и имеющим ограничение способности к трудовой деятельности (за исключением заболевания туберкулезом)	Не более четырех месяцев подряд или пяти месяцев в календарном году
Заболевание туберкулезом застрахованного лица, признанного в установленном порядке инвалидом и имеющим ограничение способности к трудовой деятельности	До дня восстановления нетрудоспособности или до дня увеличения степени ограничения трудоспособности к трудовой деятельности вследствие заболевания туберкулезом
Заболевание (за исключением заболевания туберкулезом) или травма застрахованного лица, заключившего срочный трудовой договор на срок до шести месяцев	Не более чем за 75 календарных дней по этому договору.
Заболевание (за исключением заболевания туберкулезом) или травма застрахованного лица, которые наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования	Не более чем за 75 календарных дней по этому договору со дня, с которого работник должен был приступить к работе
Заболевание туберкулезом застрахованного лица, заключившего срочный трудовой договор на срок до шести месяцев	До дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности)
Заболевание туберкулезом застрахованного лица, наступившее в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования	До дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности) со дня, с которого работник должен был приступить к работе

Причина нетрудоспособности	Продолжительность выплаты пособия
Уход за больным ребенком в возрасте до 7 лет по всем случаям ухода за этим ребенком (за исключением заболевания, включенного в перечень заболеваний, определяемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения)	За весь период лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, но не более чем за 60 календарных дней в календарном году
Уход за больным ребенком в возрасте до 7 лет в случае заболевания ребенка, включенного в перечень заболеваний, определяемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения	За весь период лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, но не более чем за 90 календарных дней в календарном году
Уход за больным ребенком в возрасте от 7 до 15 лет по всем случаям ухода за этим ребенком	За период до 15 календарных дней по каждому случаю лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, но не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком
Уход за больным ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет по всем случаям ухода за этим ребенком	За весь период лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, но не более чем за 120 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком
Уход за больным ребенком в возрасте до 18 лет, являющимся ВИЧ-инфицированным	За весь период совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях
Уход за больным ребенком в возрасте до 18 лет при его болезни, связанной с поствакциональным осложнением, при злокачественных новообразованиях, включая злокачественные новообразования лимфоидной, кроветворной и родственных им тканей	За весь период лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях

Причина нетрудоспособности	Продолжительность выплаты пособия
Уход за больным членом семьи при амбулаторном лечении	Не более чем за 7 календарных дней по каждому случаю заболевания, но не более чем за 30 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим членом семьи
Отстранение от работы в связи с карантином застрахованного лица, которое контактировало с инфекционным больным или у которого выявлено бактерионосительство	За все время отстранения от работы в связи с карантином
Карантин, которому подлежат дети в возрасте до 7 лет, посещающие дошкольные образовательные учреждения, или другие члены семьи, признанные в установленном порядке недееспособными	За весь период карантина
Осуществление протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении	За весь период освобождения по этой причине, включая время проезда к месту протезирования и обратно

Пример 4.4

Работница в течение 2015 г. три раза была временно нетрудоспособна в связи с уходом за больным ребенком-инвалидом в возрасте 10 лет: с 10 января по 13 марта, с 19 апреля по 14 июня и с 25 ноября по 21 декабря, всего 150 календарных дней. Работнице полагается пособие только за 120 календарных дней, т.е. за периоды временной нетрудоспособности с 10 января по 13 марта и с 19 апреля по 9 июня. За период нетрудоспособности с 10 по 14 июня и с 25 ноября по 21 декабря пособие работнице не выплачивается.

Пример 4.5

С работником 12 января 2015 г. заключен трудовой договор, в соответствии с которым он должен приступить к работе 19 января.
15 января работник сообщил, что с 14 января находится на «больничном». Нетрудоспособность продолжалась 60 календарных дней.
Поскольку работник в установленный срок не приступил к работе, работодатель в соответствии со статьей 61 ТК РФ аннулировал трудовой договор. Тем не менее, так и не приступившему к работе работнику работодатель обязан выплатить пособие по временной нетрудоспособности за 55 календарных дней (со дня, когда работник должен был приступить к работе).

Во всех перечисленных выше случаях пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за календарные дни, приходящиеся на соответствующий период.

При этом из периода нетрудоспособности исключаются календарные дни, приходящиеся на периоды:

1) освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской

Федерации, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;

Пример 4.6

Работнику в январе 2015 г. предоставлен отпуск по собственному желанию без сохранения заработной платы сроком на 14 календарных дней. В период нахождения в отпуске работник 6 дней был временно нетрудоспособен. За календарные дни временной нетрудоспособности пособие в данном случае не выплачивается.

Пример 4.7

Работнику в январе 2015 г. предоставлен очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью на 14 календарных дней. В период нахождения в отпуске работник 6 дней был временно нетрудоспособен (болел гриппом). Работник имеет право на получение пособия за все календарные дни временной нетрудоспособности.

2) отстранения от работы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если за этот период не начисляется заработная плата;

Пример 4.8

Работник, не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, с 12 января 2015 г. был отстранен от работы до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы с приостановкой начисления заработной платы на весь период отстранения от работы.
13 января работник заболел ангиной и был временно нетрудоспособен до 18 января. Предъявленный работником листок временной нетрудоспособности оплате не подлежит.

3) заключения под стражу или административного ареста;

Пример 4.9

Работница с 13 по 26 февраля 2015 г. была временно нетрудоспособна в связи с уходом за больным ребенком в возрасте 5 лет. В период временной нетрудоспособности работница за совершение противоправных действий три дня находилась под административным арестом. В данном случае работнице полагается пособие за 11 календарных дней.

4) проведения судебно-медицинской экспертизы;

5) простоя, за исключением временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя.

Размер пособия по временной нетрудоспособности

Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от причины нетрудоспособности и от страхового стажа застрахованного лица.

При утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы, при карантине, протезировании по медицинским показаниям и долечивании в санаторно-курортных учреждениях непосредственно после стационарного лечения пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в следующем размере:

1) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет – 100 процентов среднего заработка;

2) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, – 80 процентов среднего заработка;

3) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет – 60 процентов среднего заработка.

Также в размере 60 процентов среднего заработка выплачивается пособие по временной нетрудоспособности застрахованным лицам в случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой они подлежали обязательному страхованию.

Если причиной нетрудоспособности является уход за больным ребенком, то пособие по временной нетрудоспособности выплачивается:

1) при амбулаторном лечении ребенка – за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от страхового стажа застрахованного лица, за остальные дни – в размере 50 процентов среднего заработка;

2) при стационарном лечении ребенка – в размере, определяемом в зависимости от страхового стажа застрахованного лица.

Пример 4.10

Работница с 13 по 26 февраля 2015 г. (14 календарных дней) была временно нетрудоспособна в связи с уходом за больным ребенком в возрасте 6 лет, проходившим амбулаторное лечение. Страховой стаж работницы на начало нетрудоспособности составляет 7 лет.
Пособие выплачивается: за период с 13 по 22 февраля (за 10 календарных дней) – из расчета 80 процентов среднего заработка, за период с 23 по 26 февраля (за 4 календарных дня) – из расчета 50 процентов среднего заработка.

Пример 4.11

Работница с 12 января по 25 февраля 2015 г. была временно нетрудоспособна в связи с уходом за больным ребенком в возрасте 6 лет при его болезни, связанной с поствакциональным осложнением (находилась вместе с ребенком совместно в стационарном лечебном учреждении). Страховой стаж работницы на начало нетрудоспособности составляет 4 года.
За период с 12 января по 25 февраля работнице полагается пособие по временной нетрудоспособности из расчета 60 процентов среднего заработка.

В таком же порядке (т.е. в зависимости от страхового стажа) выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в связи с необходимостью осуществления ухода за больным членом семьи при его амбулаторном лечении, за исключением случаев ухода за больным ребенком в возрасте до 15 лет.

Пример 4.12

Работница с 13 по 26 февраля 2015 г. осуществляла уход за больным членом семьи при его амбулаторном лечении.
Страховой стаж работницы на начало нетрудоспособности составляет 9 лет.
За период с 13 по 19 февраля работнице полагается пособие по временной нетрудоспособности из расчета 100 процентов среднего заработка. За период временной нетрудоспособности с 20 по 26 февраля пособие не выплачивается, поскольку оплате подлежат только 7 календарных дней.

Особые правила предусмотрены для определения размера пособия по временной нетрудоспособности для застрахованных лиц, имеющих страховой стаж менее шести месяцев. Пособие в этом случае выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

Пример 4.13

Работница была временно нетрудоспособна с 14 по 18 января 2015 г. (5 календарных дней). Страховой стаж работницы составляет 4 месяца.
Поскольку страховой стаж составляет менее шести месяцев, дневное пособие рассчитывается исходя из размера 5 965.00 руб. (5 965.00 руб. – минимальный размер оплаты труда с 1 января 2015 г. в соответствии с Федеральным законом от 01.12.2014 № 408-ФЗ).
Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере 5 965.00 руб. : 31 день × 5 кал. дней = 962.10 руб.

Пример 4.14

В организации применяется районный коэффициент к заработной плате в размере 1.3.
Работник этой организации был временно нетрудоспособен с 14 по 18 января 2015 г. (5 календарных дней). Страховой стаж работника составляет 5 месяцев.
Поскольку страховой стаж составляет менее шести месяцев, дневное пособие рассчитывается исходя из минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента – 5 965.00 руб. × 1.3 = 7 754.50 руб.
Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере 7 754.50 руб. : 31 день × 5 кал. дней = 1 250.73 руб.

Еще одно исключение предусмотрено для оплаты пособия по временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период про-

стоя. Пособие в этом случае выплачивается в том же размере, в котором сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия, которое застрахованное лицо получало бы по общим правилам.

Пример 4.15

Работники организации в феврале 2015 г. находились в простое по вине работодателя. До начала простоя один из работников заболел. На период простоя пришлось 10 календарных дней временной нетрудоспособности.
Страховой стаж работника составляет 3 года.
В соответствии со статьей 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы.
Средний дневной заработок работника для оплаты простоя составляет 507.00 руб. Пусть он совпадает со средним дневным заработком для расчета пособия по временной нетрудоспособности.
При оплате в том же размере, в котором сохраняется за время простоя заработная плата, размер пособия составит 507.00 руб. × 2/3 × 10 кал. дней = 3380.00 руб.
При оплате по общим правилам размер пособия составит 507.00 руб. × 60 % / 100 % × 10 кал. дней = 3 042.00 руб.
В рассматриваемом случае работнику выплачивается пособие в размере 3 042.00 руб.

Пример 4.16

Работники организации в феврале 2015 г. находились в простое по вине работодателя. До начала простоя один из работников заболел. На период простоя пришлось 10 календарных дней временной нетрудоспособности.
Страховой стаж работника составляет 3 года.
В соответствии со статьей 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.
Месячный оклад работника составляет 9 000.00 руб.
Средний дневной заработок работника для расчета пособия по временной нетрудоспособности оплаты простоя составляет 507.00 руб.
При оплате в том же размере, в котором сохраняется за время простоя заработная плата, размер пособия составит 9 000.00 руб. × 2/3 : 28 дней × 10 кал. дней = 2 142.86 руб.
При оплате по общим правилам размер пособия составит 507.00 руб. × 60 % / 100 % × 10 кал. дней = 3042.00 руб.
В рассматриваемом случае работнику выплачивается пособие в размере 2 142.86 руб.

Статьей 8 Закона № 255-ФЗ предусмотрено ряд оснований для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности. Размер пособия подлежит снижению в случае:

1) нарушения застрахованным лицом без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом;

2) неявки застрахованного лица без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на проведение медико-социальной экспертизы;

3) заболевания или травмы, наступившей вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением.

При наличии одного или нескольких из перечисленных выше оснований, пособие выплачивается застрахованному лицу в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом:

1) по первым двум основаниям – со дня, когда было допущено нарушение;

2) по причине опьянения – за весь период нетрудоспособности.

Пример 4.17

Работник организации с 6 февраля 2015 г. заболел гриппом. Лечебным учреждением ему был выдан листок нетрудоспособности со следующим посещением врача 13 февраля. Работник явился к врачу только 20 февраля без объяснения причин неявки в назначенный срок. 20 февраля листок нетрудоспособности был закрыт.

Страховой стаж работника составляет 7 лет. Средний дневной заработок для оплаты пособия по временной нетрудоспособности составляет 405.00 руб.

В рассматриваемом случае пособие по временной нетрудоспособности выплачивается: за период с 6 по 12 февраля – в размере 405.00 руб. × 80 % / 100 % × 7 кал. дней = 2 268.00 руб., за период с 13 по 20 февраля – в размере 5 554.00 руб. : 28 дней × 8 кал. дней = 1 586.86 руб.

Пример 4.18

Работник организации 23 февраля 2015 г. находясь в алкогольном опьянении, получил травму – сломал палец руки, вследствие чего был нетрудоспособен 20 календарных дней.

В рассматриваемом случае работнику выплачивается пособие: за февраль в размере 5 965.00 руб. : 28 дней × 6 кал. дней = 1278.21 руб. и за март в размере 5 965.00 руб. : 31 день × 13 кал. дней = 2 501.45 руб.

Порядок исчисления страхового стажа

Порядок исчисление страхового стажа определяется *ст. 16 Закона № 255-ФЗ*.

В страховой стаж включаются периоды работы застрахованного лица по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

В страховой стаж наравне с периодами работы и (или) иной деятельности засчитываются периоды прохождения военной службы, а также иной службы, предусмотренной *Законом Российской Федерации от 12 февраля 1993 года № 4468-1*.

Исчисление страхового стажа производится в календарном порядке. В случае совпадения по времени нескольких периодов, засчитываемых в страховой стаж, учитывается один из таких периодов по выбору застрахованного лица.

Правила подсчета и подтверждения страхового стажа устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обязательного социального страхования.

В настоящее время для подсчета страхового стажа применяются правила, утвержденные *приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.02.2007 № 91*. Они предусматривают, что в страховой стаж включаются:

а) периоды работы по трудовому договору;

б) периоды государственной гражданской или муниципальной службы;

в) периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Основным документом, подтверждающим периоды работы (службы, иной деятельности), является трудовая книжка установленного образца.

Исчисление периодов работы (службы, деятельности) производится в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

Подсчет страхового стажа производится следующим образом:

1. Подсчитывается количество календарных дней с даты приема на работу по дату увольнения (включительно) – по всем предыдущим местам работы, с даты приема на работу по день наступления временной нетрудоспособности – по последнему месту работы.

2. Определяется общее количество дней во всех периодах работы.

3. Полученная сумма делится на 30. Если в результате получается дробное число, то дробная часть не учитывается, а целое число соответствует количеству полных месяцев страхового стажа.

4. Количество полных месяцев страхового стажа делится на 12. Целая часть соответствует количеству полных лет страхового стажа.

5. Если в конечном итоге получилось дробное число, то для определения количества месяцев сверх полных лет страхового стажа необходимо из количества полных месяцев страхового стажа вычесть произведение количества полных лет страхового стажа на 12.

В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в страховой стаж, учитывается один из таких периодов по выбору застрахованного лица, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в страховой стаж период.

Порядок исчисления пособия по временной нетрудоспособности

Пособие исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за **два календарных года**, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей). В случае если в этих календарных годах либо в одном из этих годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) **по заявлению застрахованного лица** могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведет к увеличению размера пособия (*ч. 1 ст. 14 Закона №255-ФЗ*).

В средний заработок включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые **начислены** страховые взносы в Фонд социального страхования РФ в соответствии с *Федеральным законом от 24.07.2009 №212-ФЗ* (*ч. 2 ст. 14 Закона №255-ФЗ*).

Средний дневной заработок для исчисления пособий по временной нетрудоспособности определяется путем деления суммы начисленного заработка за указанный период, на 730 (*ч. 3 ст. 14 Закона №255-ФЗ*).

Если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо занято у нескольких работодателей и в двух предшествующих календарных годах было занято у тех же работодателей, то пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается **по каждому месту работы** (службы, иной деятельности) (*ч. 2 ст. 13 Закона №255-ФЗ*).

Пример 4.19

Абрамович С.В. был временно нетрудоспособен с 24 по 31 января 2015 года.
На момент наступления нетрудоспособности он работал в 2013 и 2014 годах в ООО «Белая акация» (основное место работы) и ООО «Желтая акация» (по совместительству). Страховой стаж работника составляет 6 лет.
Расчет пособия в ООО «Белая акация»:
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в 2013 г. – 250 000.00 руб.;
в 2014 г. – 300 000.00 руб.;
2. Средний дневной заработок составляет:
(250 000.00 руб. + 300 000.00 руб.) : 730 = 753.42 руб.;
3. Дневное пособие составляет:
753.42 руб. x 80 % / 100 % = 602.74 руб.;
4. Сумма пособия составляет:
602.74 руб. x 8 дн. = 4 821.92 руб.
Расчет пособия в ООО «Желтая акация»:
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в 2013 г. – 125 000.00 руб.;

в 2014 г. – 150 000.00 руб.;
2. Средний дневной заработок составляет:
(125 000.00 руб. + 150 000.00 руб.) : 730 = 376.71 руб.
3. Дневное пособие составляет:
376.71 руб. х 80 % / 100 % = 301.37 руб.
4. Сумма пособия составляет:
301.37 руб. х 8 дн. = 2 410.96 руб.

Пример 4.20

Сидорчук А.С. была временно нетрудоспособна с 1 по 13 февраля 2015 года.
Страховой стаж работницы составляет 9 лет.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
за 2013 год – 0 руб. (застрахованное лицо находилось в отпуске по уходу за ребенком до 1.5 лет);
за 2014 год – 150 000.00 руб.
2. По заявлению застрахованного лица 2013 год заменен на 2012 год, выплаты за который составили 60 000 руб.
3. Средний дневной заработок составляет:
(60 000.00 руб. + 150 000.00 руб.) : 730 = 287.67 руб.
4. Дневное пособие составляет:
287.67 руб. х 100 % / 100 % = 287.67 руб.
5. Сумма пособия составляет:
287.67 руб. х 13 дн. = 3 739.71 руб.

При этом средний заработок учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ на соответствующий календарный год каждым страхователем (*ч. 3.2 ст. 14 Закона №255-ФЗ*). Предельная величина базы составляет: на 2013 год – 568 000 руб., на 2014 год – 624 000 руб.

Пример 4.21

Комаров А.М. был временно нетрудоспособен с 24 по 31 января 2015 года.
Страховой стаж работника составляет 10 лет.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в 2013 г. – 400 000.00 руб.;
в 2014 г. – 650 000.00 руб.
2. Средний дневной заработок составляет:
(400 000.00 руб. + 624 000.00 руб.) : 730 = 1 402.74 руб.
3. Дневное пособие составляет:
1 402.74 руб. х 100 % / 100 % = 1 402.74 руб.
4. Сумма пособия составляет:
1 402.74 руб. х 8 дн. = 11 221.92 руб.

Если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо занято у нескольких страхователей, а в двух предшествующих календарных годах было занято у других работодателей (у другого работодателя), то пособие по временной

нетрудоспособности назначается и выплачивается страхователем **по одному из последних мест работы** (службы, иной деятельности) по выбору застрахованного лица (*ч. 2.1 ст. 13 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.22

Завьялов Е.П. был временно нетрудоспособен с 1 по 13 февраля 2015 года.
На момент наступления заболевания он работал в ООО «Белая акация» (основное место работы) и ООО «Желтая акация» (по совместительству).
В 2013 и 2014 году застрахованное лицо работало в ООО «Синяя акация» и ООО «Красная акация».
Пособие назначает и выплачивает ООО «Белая акация».
Страховой стаж работника составляет 6 лет.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
ООО «Синяя акация»: в 2013 г. – 360 000.00 руб., в 2014 г. – 400 000 руб.;
ООО «Красная акация»: в 2013 г. – 220 000.00 руб., в 2014 г. – 250 000 руб.
2. Средний заработок составляет:
за 2013 г. – 568 000.00 руб. (360 000.00 руб. + 220 000 руб. с учетом ограничения);
за 2014 г. – 624 000.00 руб. (400 000.00 руб. + 250 000 руб. с учетом ограничения).
3. Средний дневной заработок составляет:
(568 000.00 руб. + 624 000.00 руб.) : 730 = 1 632.88 руб.
4. Дневное пособие составляет:
1 632.88 руб. х 80 % / 100 % = 1 306.30 руб.
5. Сумма пособия составляет:
1 306.30 руб. х 13 дн. = 16 981.90 руб.

Если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо было занято у нескольких работодателей, а в двух предшествующих календарных годах было занято как у этих же, так и у других страхователей (другого страхователя), то пособия по временной нетрудоспособности назначаются и выплачиваются либо **по всем местам работы** либо **по одному из последних мест работы** по выбору застрахованного лица (*ч. 2.2 ст. 13 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.23

Завьялова З.П. была временно нетрудоспособна с 1 по 13 февраля 2015 года.
На момент наступления заболевания она работала в ООО «Белая акация» (основное место работы с 1 января 2013 г.) и ООО «Желтая акация» (по совместительству с 1 января 2013 г.).
В 2013 году застрахованное лицо работало также по совместительству в ООО «Синяя акация».
Страховой стаж работницы составляет 9 лет.
Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
ООО «Белая акация»: в 2013 г. – 250 000.00 руб., в 2014 г. – 350 000.00 руб.;
ООО «Желтая акация»: в 2013 г. – 150 000.00 руб., в 2014 г. – 200 000.00 руб.;
ООО «Синяя акация» (в 2013 г.) – 175 000.00 руб.

***Вариант 1**: Пособие назначается и выплачивается по каждому месту работы.*
Расчет пособия в ООО «Белая акация»:
1. Средний дневной заработок составляет:
(250 000.00 руб. + 350 000.00 руб.) : 730 = 821.92 руб.
2. Дневное пособие составляет:
821.92 руб. х 100 % / 100 % = 821.92 руб.
3. Сумма пособия составляет:
821.92 руб. х 13 дн. = 10 684.96 руб.
Расчет пособия в ООО «Желтая акация»:
1. Средний дневной заработок составляет:
(150 000.00 руб. + 200 000.00 руб.) : 730 = 479.45 руб.
2. Дневное пособие составляет:
479.45 руб. х 100 % / 100 % = 479.45 руб.
3. Сумма пособия составляет:
479.45 руб. х 13 дн. = 6 232.85 руб.
Таким образом, при этом варианте средний заработок в ООО «Синяя акация», при расчете суммы пособия не учитывается.

***Вариант 2**: Пособие назначает и выплачивает ООО «Белая акация».*
1. Средний заработок составляет:
в 2013 г. – 568 000 руб. (250 000.00 руб. + 150 000.00 руб. + 175 000 руб. с учетом ограничения);
в 2014 г. – 550 000 руб. (350 000.00 руб. + 200 000.00 руб.).
2. Средний дневной заработок составляет:
(568 000.00 руб. + 550 000.00 руб.) : 730 = 1 531.51 руб.
3. Дневное пособие составляет:
1 531.51 руб. х 100 % / 100 % = 1 531.51 руб.
4. Сумма пособия составляет:
1 531.51 руб. х 13 дн. = 19 909.63 руб.

В случае если застрахованное лицо в расчетном периоде не имело заработка, а также в случае, если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) на день наступления страхового случая, средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности, принимается равным МРОТ (*ч. 1.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.24

Сидоров С.В. принят на работу в организацию с 3 февраля 2015 г.
Страховой стаж на момент приема на работу 3 года.
В 2013 и 2014 годах застрахованное лицо не имело заработка.
С 16 по 23 марта работник был временно нетрудоспособен.
Минимальный размер оплаты труда на момент наступления страхового случая составляет 5 965.00 руб.
1. Средний дневной заработок, исходя из которого исчисляется пособие, составляет:
5 965.00 руб. х 24 мес. : 730 = 196.11 руб. (п. 15(1) Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375).

2. Сумма дневного пособия составляет:
196.11 руб. х 60 % / 100 % = 117.67 руб.
3. Сумма пособия составляет:
117.67 руб. х 8 дн. = 941.36 руб.

В районах и местностях, в которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, размеры пособий, исчисленные из минимального размера оплаты труда, определяется с учетом этих коэффициентов (*ч. 6 ст. 7 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.25

Сладков В.В. принят на работу в организацию с 1 сентября 2014 г.
Страхового стажа на момент приема на работу не имел.
Организация находится в местности, в которой применяется районный коэффициент 1.3.
С 17 по 24 февраля 2014 г. работник был временно нетрудоспособен.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, за 2014 г. составили 120 000.00 руб.
2. Средний дневной заработок составляет:
(0 руб. + 120 000 руб.) : 730 = 164.38 руб.
3. Дневное пособие составляет:
164.38 руб. х 60 % / 100 % = 98.63 руб.
4. Сумма пособия, исходя из среднего заработка, составляет:
98.63 руб. х 8 дн. = 789.00 руб.
5. Минимальный размер оплаты труда с учетом районного коэффициента на момент наступления страхового случая составляет:
5 965.00 руб. х 1.3 = 7 754.50 руб.
6. Сумма пособия, исходя из МРОТ, составляет:
7 754.50 руб. : 28 дн. х 8 дн. х 60 % / 100 % = 1 329.34 руб.
7. Застрахованному лицу назначается пособие в размере 1 329.34 руб.

Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица (*ч. 1.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.26

Семенова А.С. принята на работу в организацию с 3 февраля 2015 г. на 0.5 ставки.
Страховой стаж на момент приема на работу 3 года.
В 2013 и 2014 годах застрахованное лицо не имело заработка.
С 16 по 23 марта работница была временно нетрудоспособна.
1. Минимальный размер оплаты труда на момент наступления страхового случая с учетом продолжительности рабочего времени застрахованного лица составляет:
5 965.00 руб. х 0.5 = 2 982.50 руб.

2. Средний дневной заработок, исходя из которого исчисляется пособие, составляет:
2 982.50 руб. х 24 мес. : 730 = 98.05 руб.;
3. Сумма дневного пособия составляет:
98.05 руб. х 60 % / 100 % = 58.83 руб.
4. Сумма пособия составляет:
58.83 руб. х 8 дн. = 470.64 руб.

Из общего правила, установленного *ч. 2 ст. 14 Закона №255-ФЗ*, предусмотрено исключение для застрахованных лиц, которые работают по трудовым договорам, заключенным с организациями и индивидуальными предпринимателями, применяющими пониженные тарифы страховых взносов в соответствии с *частями 3.3* и *3.4 ст. 58* и со *ст. 58.1 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ*. В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, которые **включались в базу** для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ в соответствии с *Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ* в соответствующем календарном году, но не более предельной величины базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ, установленной в этом календарном году (*ч. 2.2 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

Назначение и выплата пособия

Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности), а также окончания периода освобождения от работы в случаях ухода за больным членом семьи, карантина, протезирования и долечивания.

Если указанный срок обращения за пособием пропущен, то решение о назначении пособия принимается территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации.

В соответствии со *ст. 13 Закона № 255-ФЗ* для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности застрахованное лицо представляет:

- листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией по форме и в порядке, которые установлены Минздравсоцразвития РФ;
- справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, с места (мест) работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей).

Выдача листков временной нетрудоспособности производится в соответствии с *Порядком выдачи листков нетрудоспособности* (утвержден *приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н*), а применяемая в настоящее время форма больничного листа утверждена *приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 347н.*

Работодатель назначает пособие по временной нетрудоспособности в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами.

Выплата пособия осуществляется работодателем в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

Назначенное, но не полученное застрахованным лицом своевременно пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за прошлое время, но не более чем за три года, предшествующих обращению за ним. Однако если пособие не получено полностью или частично по вине работодателя или территориального органа ФСС РФ, оно выплачивается за прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

На практике возможны случаи, когда за пособием по временной нетрудоспособности в организацию обращается уволенный работник.

Для назначения и оплаты пособий по временной нетрудоспособности работникам, уволенным с работы, следует руководствоваться *частью 3 ст. 13 Закона № 255-ФЗ*. В ней определено, что застрахованному лицу, утратившему трудоспособность вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой оно подлежит обязательному социальному страхованию, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается работодателем по его последнему месту работы либо территориальным органом ФСС РФ. Пособие выплачивается в размере 60 процентов среднего заработка.

Пример 4.27

Организация с 15 января 2015 г. расторгла с работником трудовой договор.
11 февраля 2015 г. бывший работник заболел и был временно нетрудоспособен 30 календарных дней. В период со дня прекращения работы в организации и до наступления нетрудоспособности работник был нетрудоустроен.
В установленные сроки бывший работник обращается за назначением пособия по последнему месту работы. В рассматриваемой ситуации работодатель должен выплатить бывшему работнику пособие по временной нетрудоспособности за 30 календарных дней.
Страховой стаж бывшего работника на дату расторжения трудового договора составляет 10 лет.
Средний дневной заработок для расчета суммы пособия составляет 400.00 руб. Необходимо рассчитать сумму пособия.
1. Размер дневного пособия составляет 400.00 руб. × 60 % / 100 % = 240.00 руб.
2. Размер пособия на период нетрудоспособности составляет 240.00 руб. × 30 кал. дней = 7 200.00 руб.

Финансирование пособий по временной нетрудоспособности

Порядок финансирования расходов на выплату пособий по временной нетрудоспособности определяет *ст. 3 Закона № 255-ФЗ*.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации, а также за счет средств работодателя.

С 1 января 2011 года финансирование выплат пособий по временной нетрудоспособности организациями производится в следующем порядке:

- за первые **три дня** временной нетрудоспособности – за счет средств работодателя (страхователя);
- за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Пример 4.28

Работник организации заболел 14 января 2015 г. и был нетрудоспособен по 9 февраля 2015 г. Пропущено по болезни 18 календарных дней в январе и 9 календарных дней в феврале.
Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности составляет 545.74 руб. (398 388.00 руб. : 730 дней). Если работник имеет право на получение пособия в размере 100 % среднего заработка, то пособие составляет 14 734.98 руб. (545.74 руб. × 27 кал. дней). При этом пособие в сумме 1 637.22 руб. (545.74 руб. × 3 кал. дня) выплачивается за счет средств работодателя (с включением этой суммы в расходы, признаваемые для целей налогообложения налогом на прибыль организаций), а в сумме 13 097.76 руб. – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Пример 4.29

Рабочий со сдельной оплатой труда представил листок нетрудоспособности за период с 10 по 16 сентября 2015 г. Сумма заработка за 2 календарных года, предшествующих году, в котором наступила нетрудоспособность, составляет 300 000.00 руб. Страховой стаж рабочего составляет 6 лет. Подсчитаем сумму пособия.
1. Средний дневной заработок для расчета пособия составляет 300 000.00 руб. : 730 = 410.96 руб.
2. Размер дневного пособия составляет 410.96 руб. × 80 % : 100 % = 328.77 руб.
3. Размер пособия на период временной нетрудоспособности составляет 328.77 руб. × 7 кал. дней = 2 301.39 руб.
Пособие выплачивается: за счет средств работодателя в размере 328.77 руб. × 3 кал. дня = 986.31 руб., за счет средств Фонда социального страхования РФ в размере 2 301.39 руб. – 986.31 руб. = 1 315.08 руб.

Исключением из общего порядка финансирования является выплата пособий по временной нетрудоспособности в связи с необходимостью осуществления ухода за больным членом семьи, при карантине, протезировании, долечивании в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения. В этих случаях пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации с 1-го дня временной нетрудоспособности.

Пример 4.30

Работница в марте 2015 г 20 календарных дней была нетрудоспособна в связи с протезированием зубов.
В рассматриваемом случае выплата пособия по временной нетрудоспособности полностью финансируется за счет средств ФСС РФ.

Начисление пособия по временной нетрудоспособности в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Начисление пособия по временной нетрудоспособности производится документом **Больничный лист** (***Зарплата → Больничные листы***).

Форма документа заполняется в следующем порядке.

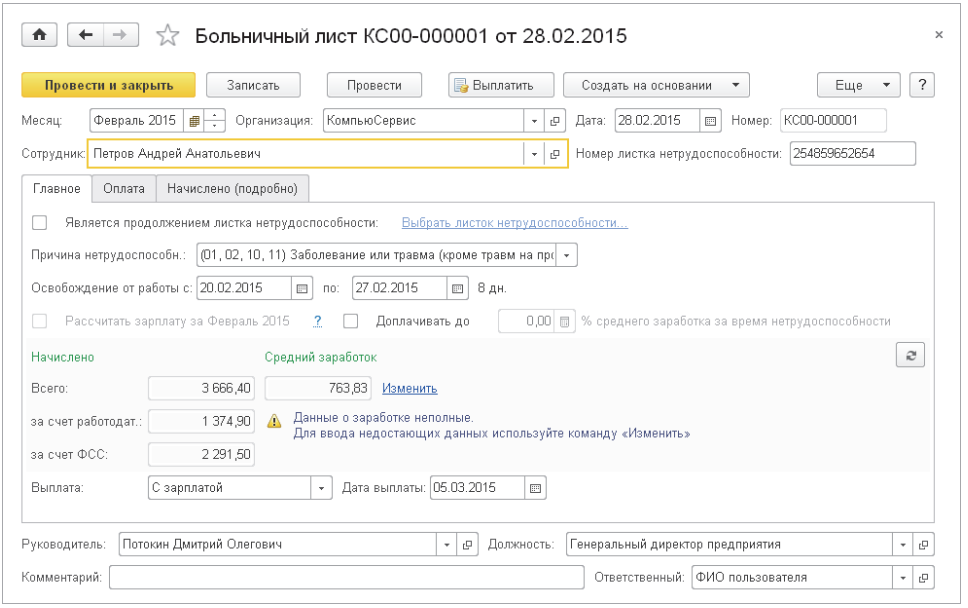


Рис. 4.8. Закладка ***Главное*** документа **Больничный лист**

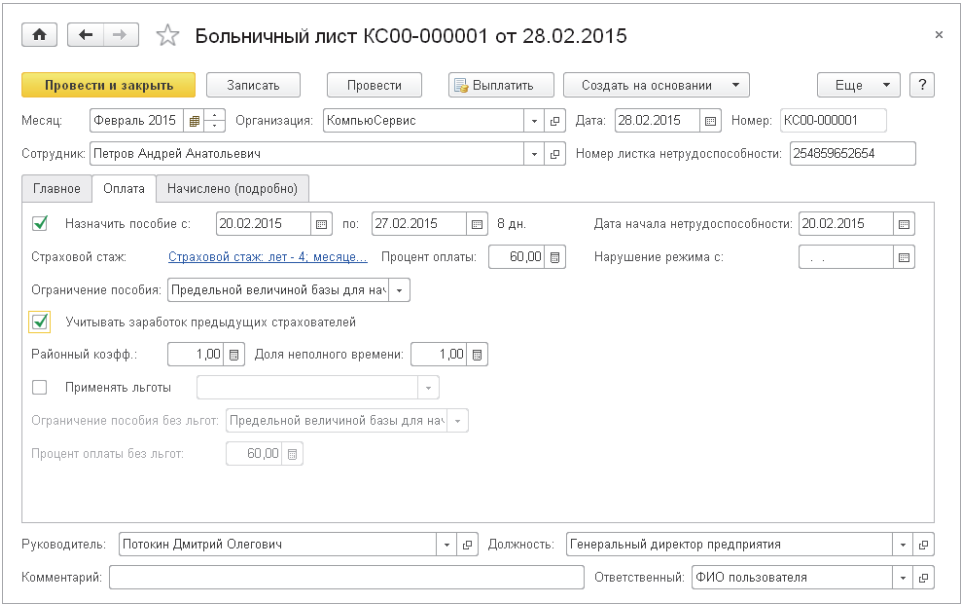


Рис. 4.9. Закладка ***Оплата*** документа **Больничный лист**

Сначала в шапке формы (рис. 4.8) указывается:

- ***Месяц*** – месяц начисления, в расчетном листке за который показывается сумма пособия по временной нетрудоспособности по данному документу;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- ***Сотрудник*** – работник организации, который был временно нетрудоспособен;
- номер листка временной нетрудоспособности.

На закладке ***Главное*** указывается:

- если предъявленный больничный лист является продолжением предыдущего, то устанавливается флажок ***Является продолжением листка нетрудоспособности*** и указывается документ, которым ранее был зарегистрирован предыдущий больничный лист;
- причина нетрудоспособности (рис. 4.10). Если причиной нетрудоспособности является Уход за больным ребенком, то в реквизите ***Уход за ребенком*** указывается, за каким ребенком осуществляется уход – выбором из перечня (рис. 4.11).
- период освобождения от работы в соответствии с листком временной нетрудоспособности;
- признак доплаты до полного заработка, если организация выплачивает пособие по временной нетрудоспособности в полном размере, исчисленном исходя из полного среднего заработка сотрудника.

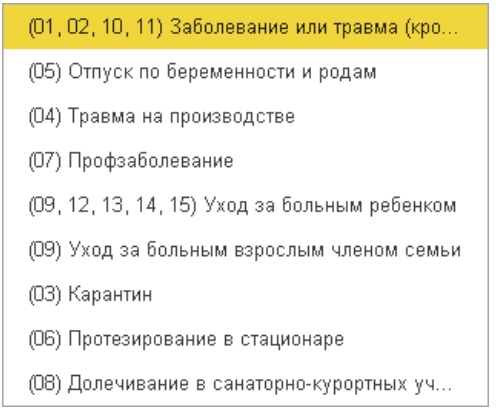


Рис. 4.10. Перечень причин нетрудоспособности

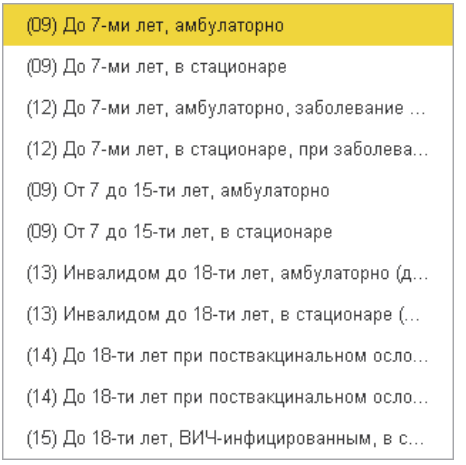


Рис. 4.11. Перечень причин ухода за больным ребенком

На закладке ***Оплата*** (рис. 4.9) указывается:

- период, на который назначается пособие;
- размер оплаты пособия в соответствии с действующим законодательством. Для определения размера пособия в программе должен быть введен страховой стаж работника. Ввести сведения о стаже можно непосредственно из формы больничного листа по ссылке ***Ввести страховой стаж*** или из карточки **Сотрудника** по ссылке ***Трудовая деятельность***;
- ограничение пособия – заработок для расчета пособия ограничивается Предельной величиной базы для начисления страховых взносов или В размере ММОТ (если страховой стаж на дату страхового случая не превышает 6 месяцев). Поле заполняется автоматически в зависимости от причины нетрудоспособности и страхового стажа сотрудника;

- если имело место, то указывается дата нарушения режима, которую указывает врач вместе с кодом вида нарушения в первом разделе листка нетрудоспособности. Даже разовое нарушение режима без уважительной причины (например, несвоевременная явка на прием к врачу или заболевание и травма, наступившие вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения) является основанием для снижения размера пособия. В зависимости от вида нарушения, оплата дней нетрудоспособности будет снижена с даты нарушения режима или за весь период нетрудоспособности. Сумма пособия будет ограничена минимальным размером оплаты труда;
- признак для учета заработка предыдущих страхователей, если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо в двух предшествующих календарных годах было занято у других работодателей (у другого работодателя). Справки о заработке, полученном у других страхователей, вводятся перед расчетом пособия сотруднику отдельно по каждому страхователю с помощью документа **Входящая справка о заработке для расчета пособий** (***Зарплата → См.также → Справки для расчета пособий***) (рис. 4.12);
- доля неполного времени. Если работа производится полный рабочий день, то указывается значение 1.0, в противном случае – значение, полученное делением длительности рабочей недели по графику сотрудника на длительность рабочей недели графика полного рабочего времен;
- районный коэффициент. Если районный коэффициент не применяется, то указывается значение 1.0;
- признак применения льготы при расчете пособия, устанавливается, если сотрудник является лицом, пострадавшим от радиационного облучения. Признак наличия льготы у сотрудника вводится через карточку сотрудника по ссылке ***Страхование***.

При заполнении условий начисления пособия в документе производится автоматический расчет среднего дневного заработка и суммы пособия по временной нетрудоспособности.

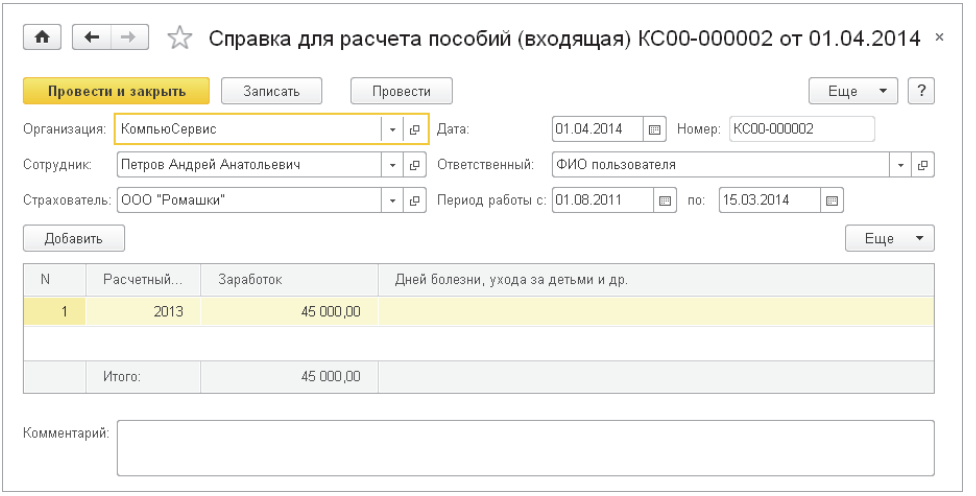


Рис. 4.12. Входящая справка о заработке для расчета пособий

Средний дневной заработок для оплаты пособия приводится в реквизите ***Средний заработок***. Для просмотра и/или изменения данных для расчета среднего предназначена форма **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 4.13), которая вызывается по ссылке ***Изменить*** на закладке ***Главное***.

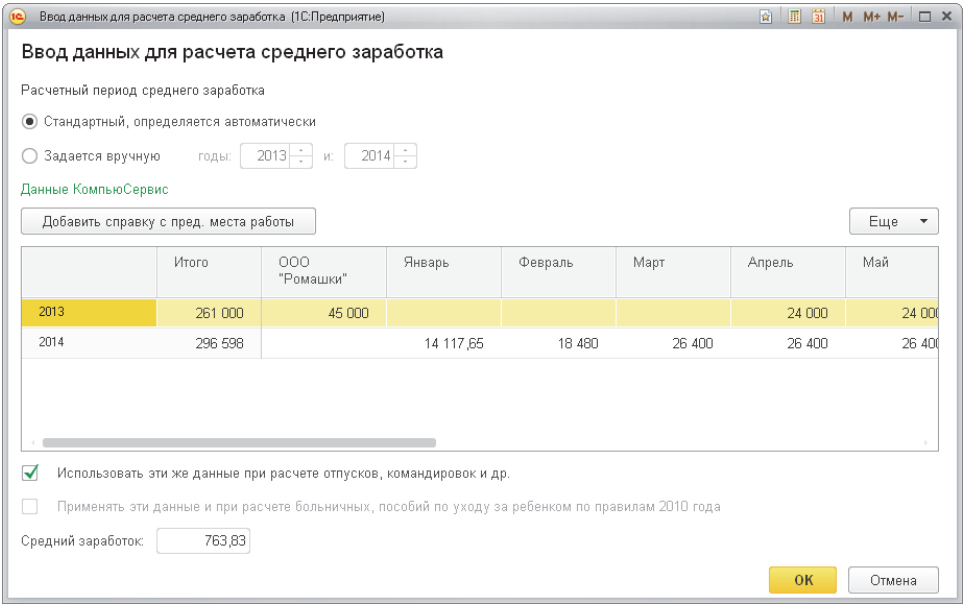


Рис. 4.13. Данные для расчета среднего дневного заработка

Если в информационной базе есть данные расчетов начислений, учитываемые при расчете среднего заработка, то в режиме автоматического расчета эти данные автоматически вводятся в таблицу с обобщением по календарным годам расчетного периода.

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, данные о заработке вводятся вручную.

Если страховой стаж работника на дату назначения пособия превышает 6 месяцев, при определении максимального размера среднего заработка для исчисления пособия анализируется предельная величина базы для расчета страховых взносов в соответствующем календарном году (рис. 4.14).

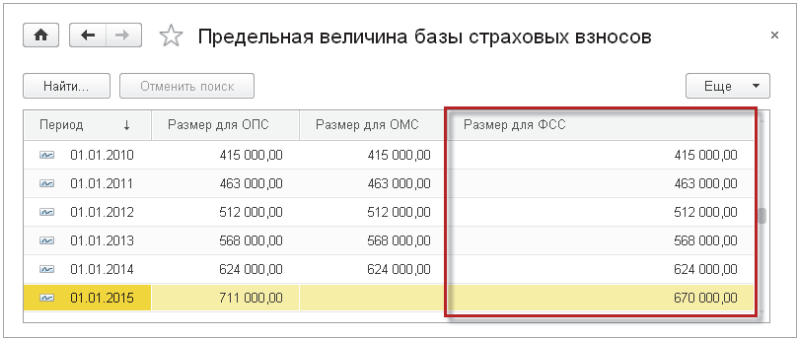


Рис. 4.14. Сведения о предельной величине базы страховых взносов в ФСС

Если в форме указано ограничение В размере ММОТ, то максимальный размер пособия будет ограничиваться значением минимальной месячной оплаты труда на дату страхового случая (рис. 4.15) и районного коэффициента, установленного на федеральном уровне для организации (ее обособленного подразделения), работник которой обращается за назначением пособия.

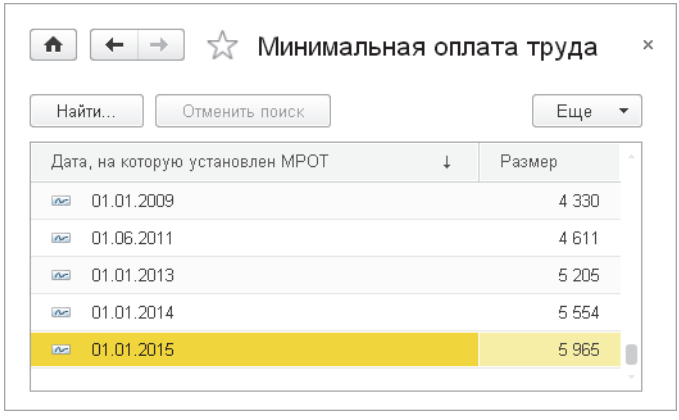


Рис. 4.15. Сведения о минимальном размере оплаты труда

Подробные данные о начисленном пособии приводятся на закладке ***Начислено (подробно)*** (рис. 4.16).

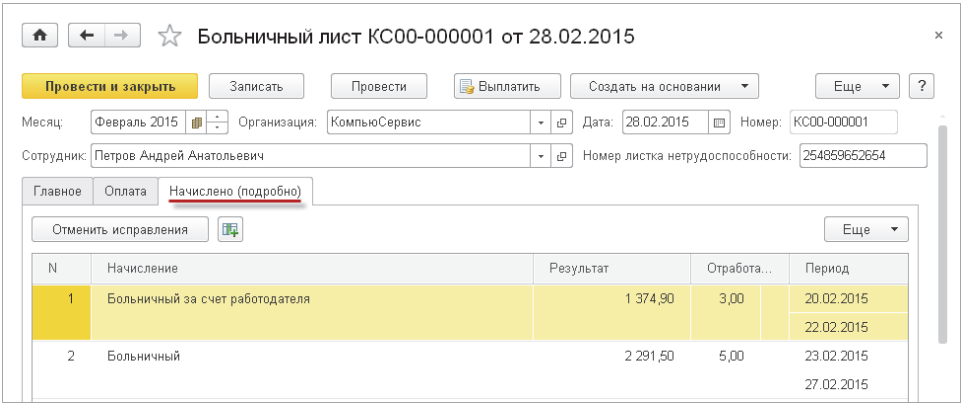


Рис. 4.16. Результаты расчета суммы пособия

Пособие по беременности и родам

В соответствии с *частью 1 ст. 2 Закона № 255-ФЗ* право на пособие по беременности и родам имеют граждане, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Продолжительность выплаты пособия по беременности и родам

В соответствии со *ст. 10 Закона № 255-ФЗ* пособие по беременности и родам выплачивается за период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев пособие по беременности и родам выплачивается за период со дня его усыновления и до истечения 70 (в случае одновременного усыновления двух и более детей – 110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей).

В случае если в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет у нее наступает отпуск по беременности и родам, она имеет право выбора одного из двух видов пособия, выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков.

Размер пособия по беременности и родам

В соответствии со *ст. 11 Закона № 255-ФЗ* пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100 процентов среднего заработка.

В особом порядке выплачивается пособие по беременности и родам, если страховой стаж застрахованного лица на дату предоставления отпуска составляет менее шести месяцев. В этом случае пособие выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

Порядок исчисления пособия по беременности и родам

Пособие исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за **два календарных года**, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей). В случае если в этих календарных годах либо в одном из этих годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) **по заявлению застрахованного лица** могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведет к увеличению размера пособия (*ч. 1 ст. 4 Закона № 255-ФЗ*).

В средний заработок включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые **начислены** страховые взносы в Фонд социального страхования РФ в соответствии с *Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ* (*ч. 2 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

С 1 января 2013 г. средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам определяется путем деления суммы начисленного заработка за указанный выше период на число календарных дней в этом периоде, за исключением календарных дней, приходящихся на:

1) периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;

2) период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством РФ, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы с *Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ* не начислялись.

Пример 4.31

Абрамовой Е.С. с 24 января 2015 г. предоставляется отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в 2013 г. – 250 000.00 руб., в 2014 г. – 300 000.00 руб.

2. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 10 календарных дней, в 2014 г. – 20 календарных дней.
3. Средний дневной заработок для исчисления пособия составляет:
(250 000.00 руб. + 300 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней – 30 дней) = 785.71 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
4. Дневное пособие составляет:
785.71 руб. x 100 % / 100 % = 785.71 руб.
5. Сумма пособия составляет:
785.71 руб. x 140 дн. = 109 999.40 руб.

Пример 4.32

Сидорчук А.С. с 1 марта 2015 г. предоставляется отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
за 2013 год – 0 руб. (застрахованное лицо находилось в отпуске по уходу за ребенком до 1.5 лет);
за 2014 год – 150 000.00 руб.
2. По заявлению застрахованного лица 2013 год заменен на 2012 год, в котором выплаты, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили 60 000 руб.
3. Календарные дни, исключаемые из расчетного периода, составили:
в 2012 г. – 100 календарных дней;
в 2014 г. – 31 календарный день.
4. Средний дневной заработок составляет:
(60 000 руб. + 150 000.00 руб.) : (366 дней + 365 дней – 131 дней) = 350.00 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
5. Дневное пособие составляет:
350.00 руб. x 100 % / 100 % = 350.00 руб.
6. Сумма пособия составляет:
350.00 руб. x 140 дн. = 49 000.00 руб.

Пример 4.33

Слободе Е.Н. с 1 марта 2015 г. предоставляется отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней.
Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
за 2013 год – 40 000.00 руб.;
за 2014 год – 80 000.00 руб.
В 2013 и 2014 годах застрахованное лицо находилось в отпуске по уходу за ребенком до 1.5 лет.
Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
за 2011 год – 0 руб. (застрахованное лицо еще не работало);
за 2012 год – 20 000.00 руб.
Поскольку замена не приведет к увеличению размера пособия, то она не производится.

Обратите внимание, что средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы предельных величин базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ, установленных в соответствии с *Федеральным законом от 24.07.2009 №212-ФЗ* на два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам (*ч. 3.3 ст. 14 Закона №255-ФЗ*).

При предоставлении отпуска по беременности и родам в 2015 г. предельная величина среднего дневного заработка составляет (568 000 + 624 000 руб.) : 730 = 1 632.88 руб.

Пример 4.34

Комаровой А.М. с 24 января 2015 г. предоставляется отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в 2013 г. – 568 000.00 руб., в 2014 г. – 624 000.00 руб.
2. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 16 календарных дней, в 2014 г. – 20 календарных дней.
3. Средний дневной заработок составляет:
(568 000.00 руб. + 624 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней – 36 дней) = 1 795.18 руб.
Средний дневной заработок превышает предельную величину, поэтому средний дневной заработок, исходя из которого исчисляется пособие, принимается равным предельной величине 1 632.88 руб.
5. Дневное пособие составляет:
1 632.88 руб. x 100 % / 100 % = 1 632.88 руб.
6. Сумма пособия составляет:
1 632.88 руб. x 140 дн. = 228 603.20 руб.

Если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо занято у нескольких работодателей и в двух предшествующих календарных годах было занято у тех же работодателей, то пособие по беременности и родам назначается и выплачивается **по каждому месту работы**, службы, иной деятельности (*ч. 2 ст. 13 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.35

Абрамовой С.В. с 24 января 2015 г. предоставляется отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней.
На момент наступления страхового случая она работала в 2013 и 2014 годах в ООО «Белая акация» (основное место работы) и ООО «Желтая акация» (по совместительству).
Расчет пособия в ООО «Белая акация»:
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в 2013 г. – 250 000.00 руб., в 2014 г. – 300 000.00 руб.
2. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 10 календарных дней, в 2014 г. – 20 календарных дней.

3. Средний дневной заработок составляет:
(250 000.00 руб. + 300 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней – 30 дней) = 785.71 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
4. Дневное пособие составляет:
785.71 руб. х 100 % / 100 % = 785.71 руб.;
5. Сумма пособия составляет:
785.71 руб. х 140 дн. = 109 999.40 руб.
Расчет пособия в ООО «Желтая акация»:
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в 2013 г. 125 000.00 руб., в 2014 г. – 150 000.00 руб.
2. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 14 календарных дней, в 2014 г. – 20 календарных дней.
3. Средний дневной заработок составляет:
(125 000.00 руб. + 150 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней – 34 дней) = 392.86 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
4. Дневное пособие составляет:
392.86 руб. х 100 % / 100 % = 392.86 руб.
5. Сумма пособия составляет:
392.86 руб. х 140 дн. = 55 000.40 руб.

Если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо занято у нескольких страхователей, а в двух предшествующих календарных годах было занято у других работодателей (у другого работодателя), то пособие по беременности и родам назначается и выплачивается страхователем **по одному из последних мест работы** (службы, иной деятельности) по выбору застрахованного лица (*ч. 2.1 ст. 13 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.36

Завьяловой Е.П. с 3 февраля 2015 г. предоставляется отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней.
На момент наступления страхового случая она работала в ООО «Белая акация» (основное место работы) и ООО «Желтая акация» (по совместительству).
Застрахованное лицо работало: в 2013 г. – в ООО «Синяя акация», в 2014 г. – в ООО «Красная акация».
Пособие назначает и выплачивает ООО «Белая акация».
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
за 2013 г. – 410 000.00 руб., за 2014 г. – 460 000.00 руб.
2. Число исключаемых календарных дней для исчисления пособия, составило:
в 2013 г. – 14 календарных дней, в 2014 г. – 20 календарных дней.
3. Средний дневной заработок составляет:
(410 000.00 руб. + 460 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней – 34 дня) = 1 250.00 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
4. Дневное пособие составляет:
1 250.00 руб. х 100 % /100 % = 1 250.00 руб.

5. Сумма пособия составляет:
1 250.00 руб. х 140 дн. = 175 000.00 руб.

Если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо было занято у нескольких работодателей, а в двух предшествующих календарных годах было занято как у этих же, так и у других страхователей (другого страхователя), то пособия по беременности и родам назначаются и выплачиваются либо **по всем местам работы** либо **по одному из последних мест работы** по выбору застрахованного лица (*ч. 2.2 ст. 13 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.37

Семеновой М.П. с 3 февраля 2015 г. предоставляется отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней.
На момент наступления страхового случая она работала в ООО «Белая акация» (основное место работы с 1 января 2013 г.) и ООО «Желтая акация» (по совместительству с 1 января 2013 г.). В 2013 г. застрахованное лицо работало также по совместительству в ООО «Синяя акация».
Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в ООО «Белая акация»: в 2013 г. – 250 000.00 руб., в 2014 г – 350 000.00 руб.;
в ООО «Желтая акация»: в 2013 г – 150 000.00 руб., в 2014 г. – 200 000.00 руб.
в ООО «Синяя акация» (в 2013 г.) – 175 000.00 руб.

Календарных дней, исключаемых из расчетного периода, в 2013 г. и 2014 г. не было.
***Вариант 1**: Пособие назначается и выплачивается по каждому месту работы*
Расчет пособия в ООО «Белая акация»:
1. Средний дневной заработок составляет:
(250 000.00 руб. + 350 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней) = 821.92 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
2. Дневное пособие составляет:
821.92 руб. х 100 % / 100 % = 821.92 руб.
3. Сумма пособия составляет:
820.79 руб. х 140 дн. = 115 068.80 руб.
Расчет пособия в ООО «Желтая акация»:
1. Средний дневной заработок составляет:
(150 000.00 руб. + 200 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней) = 479.45 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
2. Дневное пособие составляет:
479.45 руб. х 100 % / 100 % = 479.45 руб.
3. Сумма пособия составляет:
479.45 руб. х 140 дн. = 67 123.00 руб.
Таким образом, при этом варианте заработок в ООО «Синяя акация» при определении размера пособия не учитывается.

***Вариант 2**: Пособие назначает и выплачивает ООО «Белая акация».*
1. Средний заработок составляет:
в 2013 г.: 568 000 руб. (250 000.00 руб. + 150 000.00 руб. + 175 000 руб. с учетом ограничения);

в 2014 г : 550 000 руб. (350 000.00 руб. + 200 000.00 руб.).
2. Средний дневной заработок составляет:
(568 000.00 руб. + 350 000.00 руб. + 200 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней)= 1 531.51 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
3. Дневное пособие составляет:
1 531.51 руб. х 100 % / 100 % = 1 531.51 руб.
4. Сумма пособия составляет:
1 531.51 руб. х 140 дн. = 214 411.40 руб.

В случае если застрахованное лицо в расчетном периоде не имело заработка, а также в случае, если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) на день наступления страхового случая, средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по беременности и родам, принимается равным МРОТ (*ч. 1.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.38

Ткачева З.П. принята на работу в организацию с 1 июля 2014 г. (первое место трудовой деятельности).
С 1 мая 2015 г. работнице предоставляется отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, за 2014 г. составили 60 000 руб.
2. Календарных дней, исключаемых из расчетного периода, в 2014 г. не было.
3. Средний дневной заработок составляет:
(0 руб. + 60 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней) = 82.19 руб.
4. Минимальный размер оплаты труда на момент наступления страхового случая составляет 5 965.00 руб. Средний дневной заработок исходя из МРОТ составляет:
5 965.00 руб. х 24 мес. : 730 = 196.11 руб. (п. 15(1) Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375).
Поскольку средний дневной заработок ниже среднего дневного заработка, исчисленного из МРОТ, то средний заработок, исходя из которого исчисляется, принимается равным минимальному размеру оплаты труда.
5. Сумма дневного пособия составляет:
196.11 руб. х 100 % / 100 % = 196.11 руб.
6. Сумма пособия составляет:
196.11 руб. х 140 дн. = 27 455.40 руб.

Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний заработок для исчисления пособия по беременности и родам определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица (*ч. 1.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.39

Ткачук В.И. принята на работу в организацию с 1 апреля 2014 г. (первое место трудовой деятельности) на условиях неполной занятости (на 0.5 ставки).
С 1 мая 5 работнице предоставляется отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, за 2014 г. составили 40 000 руб.
2. Календарных дней, исключаемых из расчетного периода, в 2014 г. не было.
3. Средний дневной заработок составляет:
(0 руб. +40 000.00 руб. +) : (365 дней + 365 дней) = 54.79 руб.
4. Минимальный размер оплаты труда на момент наступления страхового случая с учетом продолжительности рабочего времени застрахованного лица составляет:
5 965.00 руб. х 0.5 = 2 982.50 руб.
5. Средний дневной заработок исходя из МРОТ составляет:
2 982.50 руб. х 24 мес. : 730 = 98.05 руб.
Поскольку средний дневной заработок ниже среднего дневного заработка, исчисленного из МРОТ, то средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, принимается равным минимальному размеру оплаты труда.
6. Сумма дневного пособия составляет:
98.05 руб. х 100 % / 100 % = 98.05 руб.
7. Сумма пособия составляет:
98.05 руб. х 140 дн. = 13 727.00 руб.

Если на момент страхового случая страховой стаж застрахованного лица не превышает 6 месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц МРОТ, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем МРОТ с учетом этих коэффициентов (*ч. 3 ст. 11 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.40

Сладкова В.В. принята на работу в организацию с 1 сентября 2014 г. (первое место работы).
Организация находится в местности, где установлен районный коэффициент в размер 1.4.
С 3 февраля 2015 г. работнице предоставляется отпуск по беременности и родам на 140 дней.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, за 2014 г. составили 212 000.00 руб.
2. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 0 календарный дней.
в 2014 г. – 10 календарный дней.
3. Средний дневной заработок составляет:
(0 руб. + 212 000 руб.) : (365 дней +355 дней) = 290.44 руб.
4. Дневное пособие составляет:
290.44 руб. х 100 % / 100 % = 290.44 руб.

5. Сумма пособия, исходя из среднего заработка, составляет:
февраль – 290.44 руб. х 26 дн. = 7 551.44 руб.,
март – 290.44 руб. х 31 дн. = 9 003.64 руб.,
апрель – 290.44 руб. х 30 дн. = 8 713.20 руб.,
май – 290.44 руб. х 31 дн. = 9 003.64 руб.,
июнь – 290.44 руб. х 21 дн. = 6 099.24 руб.
6. Минимальный размер оплаты труда на момент наступления страхового случая с учетом районного коэффициента составляет:
5 965.00 руб. х 1.5 = 8 947.50 руб.
7. Максимальная сумма пособия, исходя из МРОТ, составляет:
за февраль – 8 947.00 : 28 дн. х 26 дн. = 8 307.93 руб.;
за март, апрель, май – по 8 947.00 руб.,
за июнь – 8 947.00 руб. : 30 дн. х 21 дн. = 6 262.90 руб.
8. В марте и мае сумма пособия, исходя из фактического заработка, превышает максимальный размер пособия, поэтому застрахованному лицу назначается пособие в размере:
7 551.44 руб. (февраль) + 8 974.00 руб. (март) + 8 713.20 руб. (апрель) + 8 947.00 руб. (май) + 6 099.24 руб. (июнь) = 40 284.88 руб.

Из общего правила, установленного *ч. 2 ст. 14 Закона №255-ФЗ*, предусмотрено исключение для застрахованных лиц, которые работают по трудовым договорам, заключенным с организациями и индивидуальными предпринимателями, применяющими пониженные тарифы страховых взносов в соответствии с *частями 3.3* и *3.4 ст. 58* и со *ст. 58.1 Федерального закона от 24.07.2009 №212-ФЗ*. В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по беременности и родам этим лицам, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, которые **включались в базу** для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ в соответствии с *Федеральным законом от 24.07.2009 №212-ФЗ* в соответствующем календарном году, но не более предельной величины базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ, установленной в этом календарном году (*ч. 2.2 ст. 14 Закона №255-ФЗ*).

Назначение и выплата пособия

Пособие по беременности и родам назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам.

При обращении за пособием в более поздние сроки решение о назначении пособия принимается территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации.

В соответствии со *ст. 13 Закона №255-ФЗ* для назначения и выплаты пособия по беременности и родам застрахованное лицо представляет:

- листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией по форме и в порядке, которые установлены Минздравсоцразвития РФ;
- справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, с места (мест) работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей).

Выдача листков временной нетрудоспособности производится в соответствии с *Порядком выдачи листков нетрудоспособности* (утвержден *приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н*), а применяемая в настоящее время форма больничного листа утверждена *приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 347н.*

Пособие по беременности и родам назначается в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами.

Выплата пособия осуществляется в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

Финансирование выплаты пособий по беременности и родам

Порядок финансирования выплат пособий по беременности и родам регулирует *ст. 3 Закона № 255-ФЗ*.

В этой статье определено, что пособие по беременности и родам выплачивается полностью за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

Начисление пособия по беременности и родам в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Начисление пособия на период отпуска по беременности родам производится документом **Больничный лист** (***Зарплата – Больничные листы***).

Форма документа заполняется в следующем порядке (рис. 4.17).

Сначала в шапке формы указывается:

- ***Месяц*** – месяц начисления, в расчетном листке за который показывается сумма пособия по беременности и родам по данному документу;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- номер листка временной нетрудоспособности;
- ***Сотрудник*** – работница, который предоставляется отпуск по беременности и родам.

На закладке ***Главное*** указывается:

- причина нетрудоспособности – Отпуск по беременности и родам;
- период отпуска по беременности и родам в соответствии с листком временной нетрудоспособности.

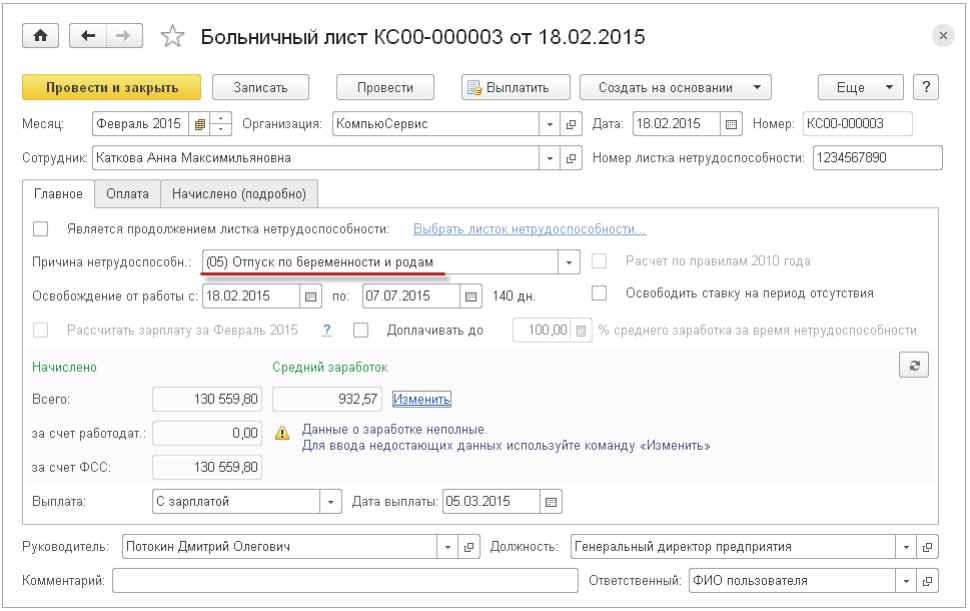


Рис. 4.17. Исходные данные на закладке ***Главное*** для оплаты отпуска по беременности и родам

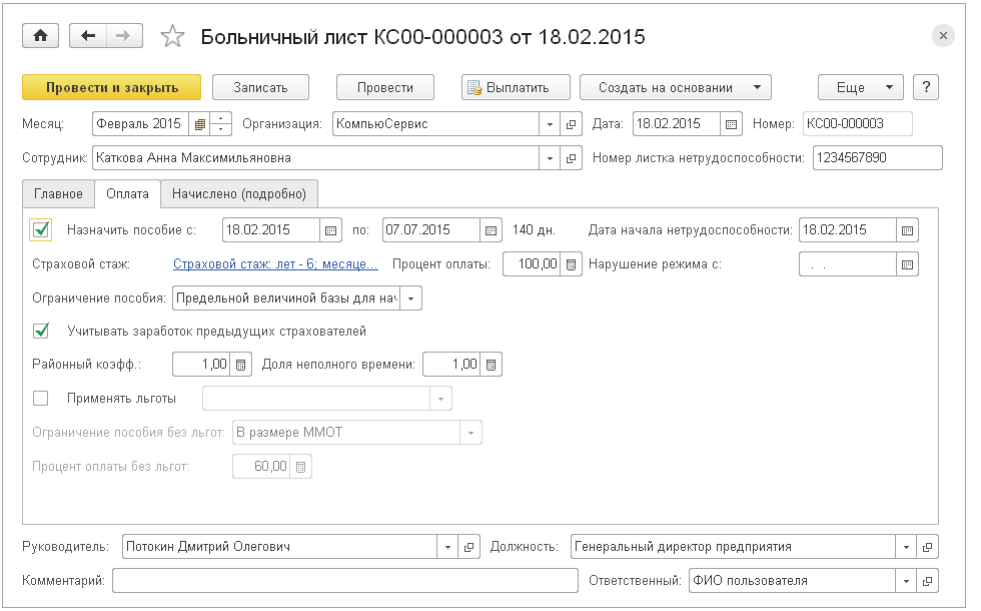


Рис. 4.18. Исходные данные на закладке ***Оплата*** для оплаты отпуска по беременности и родам

На закладке ***Оплата*** указывается:

- период, на который назначается пособие;
- размер оплаты пособия – 100%.
- ограничение пособия – Предельной величиной базы для начисления страховых взносов или В размере ММОТ (если страховой стаж на дату страхового случая не превышает 6 месяцев).

Если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо в двух предшествующих календарных годах было занято у других работодателей (у другого работодателя), то необходимо установить флажок ***Учитывать заработок предыдущих страхователей***. Справки о заработке, полученном у других страхователей, вводятся перед расчетом пособия сотруднику отдельно по каждому страхователю с помощью документа **Входящая справка о заработке для расчета пособий** (***Зарплата → См.также → Справки для расчета пособий***).

При заполнении условий начисления пособия производится автоматический расчет среднего дневного заработка и суммы пособия на период отпуска по беременности и родам.

Средний дневной заработок для оплаты пособия приводится в реквизите ***Средний заработок***. Для просмотра и/или изменения данных для расчета среднего предназначена форма **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 4.19), которая вызывается по ссылке ***Изменить***.

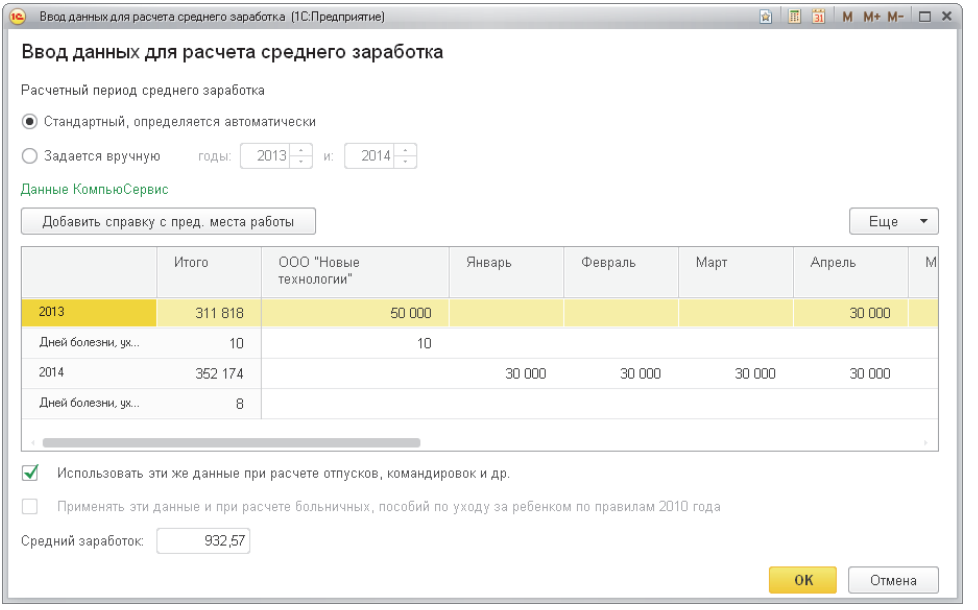


Рис. 4.19. Данные для расчета среднего дневного заработка

Если в информационной базе есть данные расчетов начислений, учитываемые при расчете среднего заработка, то в режиме автоматического расчета эти данные автоматически вводятся в таблицу с обобщением по календарным годам расчетного периода.

Также автоматически подсчитывается количество календарных дней за каждый год, приходящихся на дни болезни, отпуска по уходу за детьми и др.

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, данные о заработке и количестве дней, исключаемых из расчета, вводятся вручную.

Данные о начисленном пособии приводятся на закладке ***Начислено (подробно)*** (рис. 4.20). Сумма пособия за каждый месяц отпуска показывается отдельной строкой.

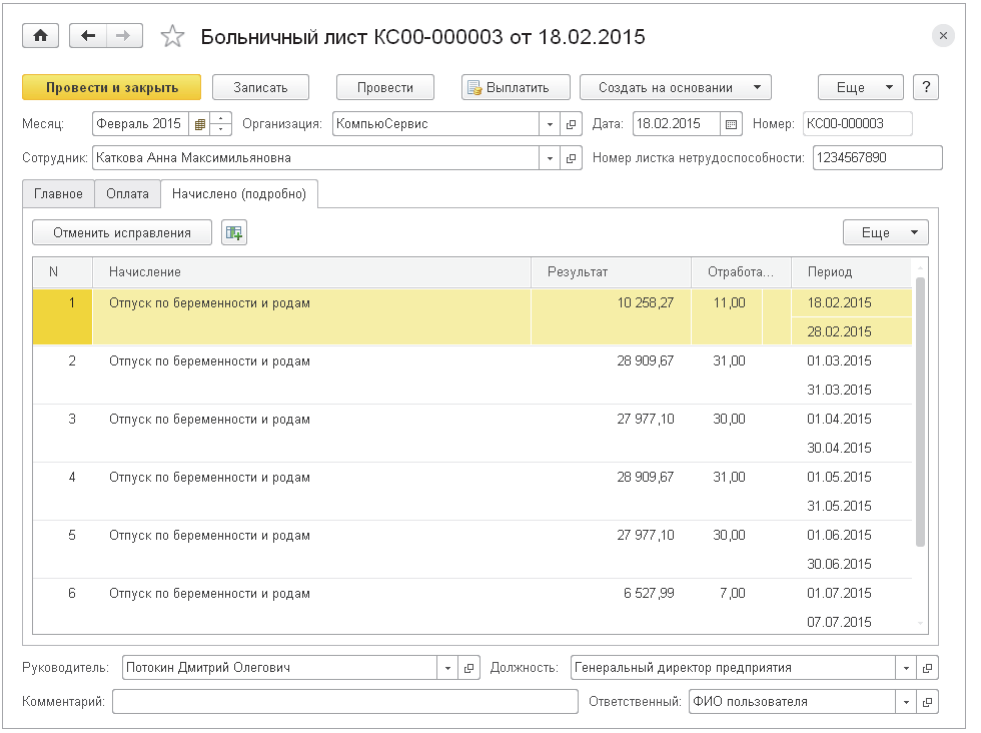


Рис. 4.20. Результаты расчета суммы пособия

Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности

В соответствии со *ст. 9 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»* (далее – *Закон №81-ФЗ*) женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до двенадцати недель), имеют право на единовременное пособие дополнительно к пособию по беременности и родам. Базовый размер этого пособия в соответствии *со ст. 10 Закона № 81-ФЗ* составляет 300 руб.

Федеральным законом от 01.03.2008 № 18-ФЗ Закон № 81-ФЗ был дополнен *статьей 4.2*, предусматривающей индексацию единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности. Размеры и сроки такой индексации устанавливаются федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, исходя из установленного указанным федеральным законом прогнозного уровня инфляции.

В табл. 4.2 обобщена информация о размерах пособия по срокам действия.

Табл. 4.2. Размеры единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности

Дата, с которой установлен размер пособия	Основание	Коэффициент индексации	Размер пособия, руб.
01.01.2002	Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ		300.00
01.01.2008	Федеральный закон от 24.07.2007 № 198-ФЗ	1.085	325.50
01.07.2008	Федеральный закон от 24.07.2007 № 198-ФЗ	1.0185	331.52
01.01.2009	Федеральный закон от 24.11.2008 № 204-ФЗ	1.13	374.62
01.01.2010	Федеральный закон от 02.12.2009 № 308-ФЗ	1.10	412.08
01.01.2011	Федеральный закон от 13.12.2010 № 357-ФЗ	1.065	438.97
01.01.2012	Федеральный закон от 30.11.2011 № 371-ФЗ	1.06	465.20
01.01.2013	Федеральный закон от 03.12.2012 № 216-ФЗ	1.055	490.79
01.01.2014	Федеральный закон от 02.12.2013 № 349-ФЗ	1.05	515.33
01.01.2015	Федеральный закон от 01.12.2014 № 384-ФЗ	1.055	543.67

Пособие назначается и выплачивается одновременно с пособием по беременности и родам, если справка о постановке на учет представляется одновременно с листком нетрудоспособности, либо в течение десяти дней после представления справки о постановке на учет в ранние сроки беременности, если указанная справка представлена позже.

Пример 4.41

Работница организации 21 апреля 2015 года представила справку о постановке на учет в ранние сроки беременности. В течение 10 дней ей должно быть назначено и выплачено пособие в размере 543.67 руб.

В соответствии с *ст. 5 Закона № 81-ФЗ* размер пособия в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, определяется с применением этих коэффициентов.

Пример 4.42

Работница организации 18 апреля 2015 представила справку о постановке на учет в ранние сроки беременности. Организация находится в районе, где установлен районный коэффициент 1.5. В течение 10 дней ей должно быть назначено и выплачено пособие в размере 543.67 руб. × 1.5 = 815.51 руб.

Начисление единовременного пособия в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Начисление единовременного пособия работницам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, производится документом **Единовременное пособие за счет ФСС** (документ можно ввести из журнала ***Зарплата → Все начисления***).

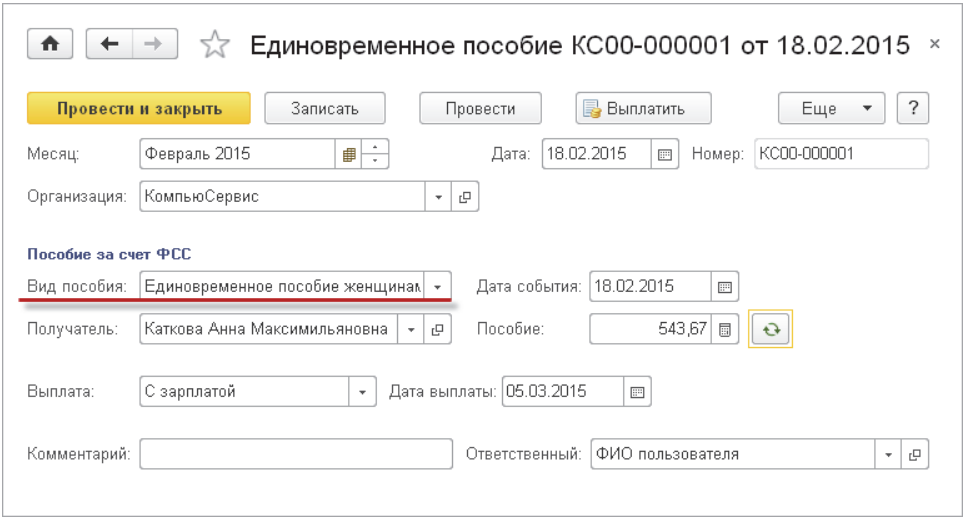


Рис. 4.21. Начисление пособия при постановке на учет в ранние сроки беременности

В форме документа указывается (рис. 4.21):

- ***Месяц*** – месяц, в котором начисляется пособие;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- ***Вид пособия*** – Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- ***Дата события*** – дата обращения за пособием;
- ***Получатель*** – работница, которой начисляется пособие;
- планируемая дата выплаты пособия.

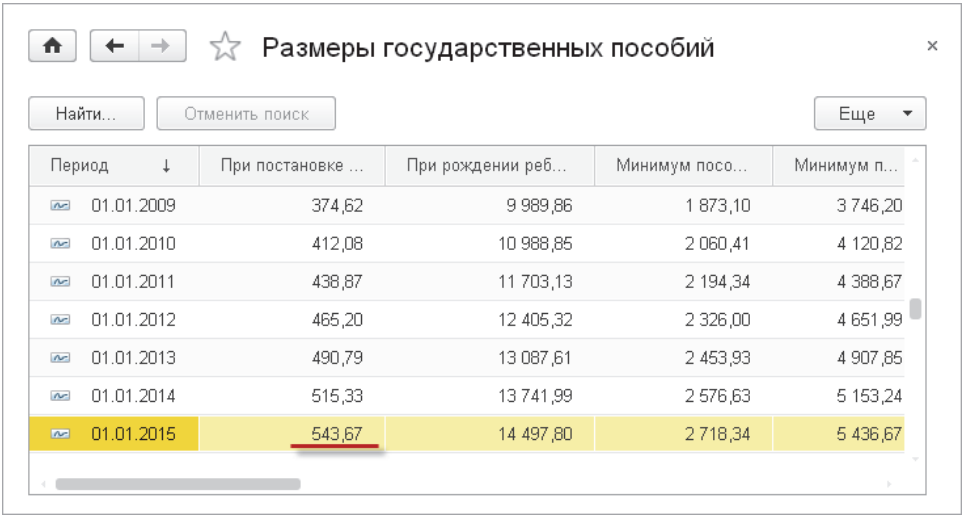
При вводе данных документа производится автоматическое заполнение реквизита ***Пособие***.

Сумма пособия рассчитывается исходя из «базового» размера пособия на дату начисления (рис. 4.22) и районного коэффициента, установленного на федеральном уровне, для организации (обособленного подразделения), работница которой обращается за назначением пособия.

Сведения о размерах пособий хранятся в программе в регистре сведений **Размеры государственных пособий**.

Районный коэффициент указывается:

- для организации – в форме ввода сведений об организации в справочнике **Организации;**
- для обособленного подразделения – в справочнике **Подразделения**.



Период	При постановке ...	При рождении реб...	Минимум посо...	Минимум п...
01.01.2009	374,62	9 989,86	1 873,10	3 746,20
01.01.2010	412,08	10 988,85	2 060,41	4 120,82
01.01.2011	438,87	11 703,13	2 194,34	4 388,67
01.01.2012	465,20	12 405,32	2 326,00	4 651,99
01.01.2013	490,79	13 087,61	2 453,93	4 907,85
01.01.2014	515,33	13 741,99	2 576,63	5 153,24
01.01.2015	543,67	14 497,80	2 718,34	5 436,67

Рис. 4.22. Сведения о «базовом» размере пособия

Пособие при рождении ребенка

В соответствии со *ст. 11 Закона № 81-ФЗ* при рождении (усыновлении в возрасте до 3 месяцев) ребенка один из родителей либо лицо, его заменяющее, имеет право на единовременное пособие. Базовый размер этого пособия в соответствии *со ст. 12 Закона № 81-ФЗ* с 1 января 2006 г. составляет 8 000 руб.

Федеральным законом от 01.03.2008 № 18-ФЗ Закон № 81-ФЗ был дополнен *статьей 4.2*, предусматривающей индексацию единовременного пособия при рождении ребенка. Размеры и сроки такой индексации устанавливаются федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, исходя из установленного указанным федеральным законом прогнозного уровня инфляции.

В табл. 4.3 обобщена информация о размерах пособия по срокам действия.

Табл. 4.3. Размеры единовременного пособия при рождении ребенка

Дата, с которой установлен размер пособия	Основание	Коэффициент индексации	Размер пособия, руб.
01.01.2002	Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ		8 000.00
01.01.2008	Федеральный закон от 24.07.2007 № 198-ФЗ	1.085	8 680.00
01.07.2008	Федеральный закон от 24.07.2007 № 198-ФЗ	1.0185	8 840.58
01.01.2009	Федеральный закон от 24.11.2008 № 204-ФЗ	1.13	9 989.86
01.01.2010	Федеральный закон от 02.12.2009 № 308-ФЗ	1.10	10 988.85
01.01.2011	Федеральный закон от 13.12.2010 № 357-ФЗ	1.065	11 703.13
01.01.2012	Федеральный закон от 30.11.2011 № 371-ФЗ	1.06	12 405.32
01.01.2013	Федеральный закон от 03.12.2012 № 216-ФЗ	1.055	13 087.61
01.01.2014	Федеральный закон от 02.12.2013 № 349-ФЗ	1.05	13 741.99
01.01.2015	Федеральный закон от 01.12.2014 № 384-ФЗ	1.055	14 497.80

В случае рождения (усыновления) двух или более детей пособие выплачивается на каждого ребенка.

Единовременное пособие при рождении ребенка назначается и выплачивается одному из родителей либо лицу, его заменяющему, по месту работы, а если родители либо лицо, его заменяющее, не работают (не служат, не учатся) – органом социальной защиты населения по месту жительства ребенка.

Для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка лицо, имеющее право на пособие, представляет в бухгалтерию:

- заявление о назначении этого пособия;
- справку о рождении ребенка, выданную органами ЗАГС.

В случае если оба родителя работают (служат, учатся), дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) другого родителя о том, что такое пособие не назначалось.

К заявлению лица, заменяющего родителей (опекуна), о назначении единовременного пособия при рождении ребенка прилагается выписка из решения органа местного самоуправления об установлении над ребенком опеки.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается не позднее десяти дней со дня представления всех необходимых документов.

Пример 4.43

Работница в ноябре 2015 г. представила заявление на назначение единовременного пособия при рождении ребенка, справку, выданную органами ЗАГС, а также справку с места работы мужа о том, что такое пособие не назначалось. В течение 10 дней ей должно быть назначено и выплачено за счет средств Фонда социального страхования РФ пособие в размере 14 497.80 руб.

В соответствии с *ст. 5 Закона №81-ФЗ* размер пособия в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, определяется с применением этих коэффициентов.

Пример 4.44

Работница организации, расположенной в районе Крайнего Севера (районный коэффициент 1.5), в ноябре 2015 г. представила заявление на назначение единовременного пособия при рождении двух детей, справку, выданную органами ЗАГС, а также справку с места работы мужа о том, что такое пособие не назначалось. В течение 10 дней ей должно быть назначено и выплачено за счет средств Фонда социального страхования пособие в размере 43 493.40 руб. (14 497.80 руб. х 2 детей х 1.5).

Начисление пособия при рождении ребенка в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Начисление единовременного пособия в связи с рождением ребенка производится документом **Единовременное пособие за счет ФСС** (документ можно ввести из журнала ***Зарплата → Все начисления***).

В форме документа указывается (рис. 4.23):

- ***Месяц*** **–** месяц, в котором начисляется пособие;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- ***Вид пособия*** – При рождении ребенка;
- ***Дата события*** – дата рождения ребенка;
- ***Получатель*** – сотрудник, которому начисляется пособие;
- планируемая дата выплаты пособия.

При вводе данных документа производится автоматическое заполнение реквизита ***Пособие***.

Сумма пособия рассчитывается исходя из «базового» размера пособия на дату начисления (рис. 4.24) и районного коэффициента, установленного на федеральном уровне, для организации (обособленного подразделения), работница которой обращается за назначением пособия.

Сведения о размерах пособий хранятся в программе в регистре сведений **Размеры государственных пособий**.

Районный коэффициент указывается:

- для организации – в форме ввода сведений об организации в справочнике **Организации;**
- для обособленного подразделения – в справочнике **Подразделения**.

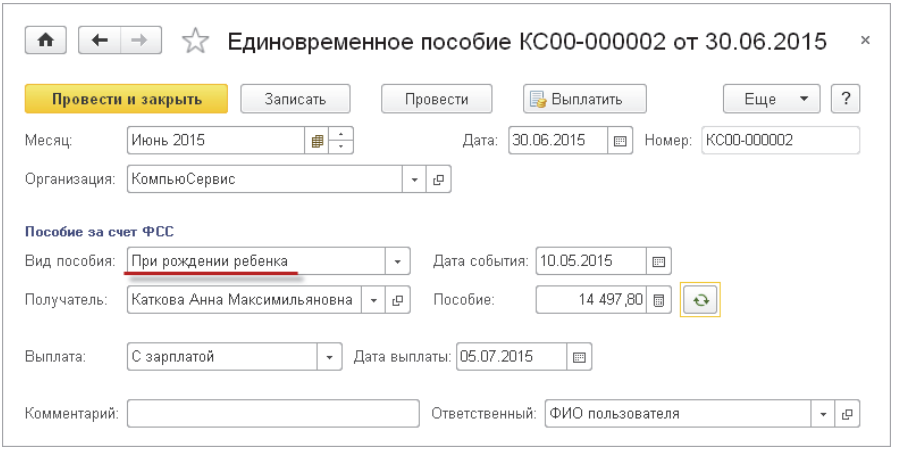


Рис. 4.23. Начисление пособия при рождении ребенка

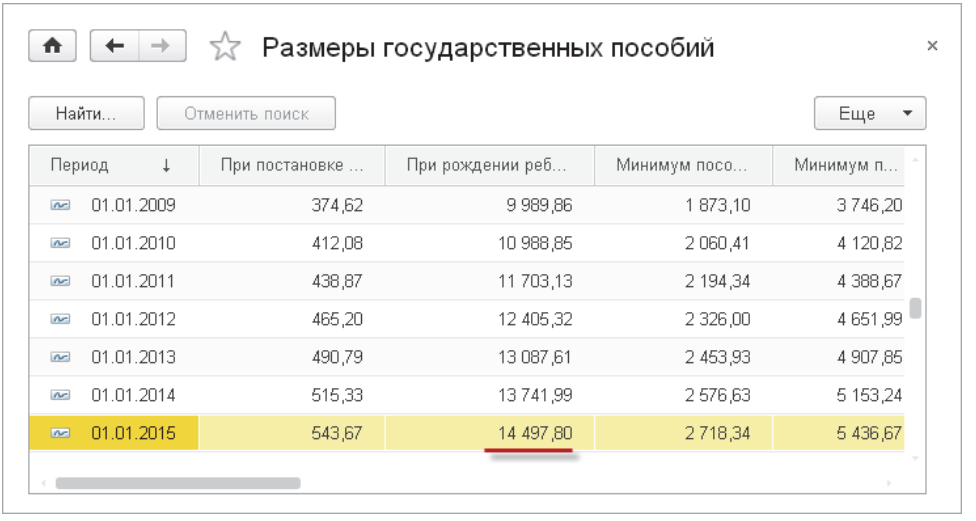


Рис. 4.24. Сведения о «базовом» размере пособия

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком

Одним из видов государственных пособий гражданам, имеющим детей, является ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

Право на получение пособия

В соответствии *со ст. 13 Закона № 81-ФЗ* право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком, имеют следующие лица:

- матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации, и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
- матери, проходящие военную службу по контракту, матери либо отцы, проходящие службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
- матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в том числе уволенные из организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации, уволенные в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, а также матери, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком в связи с переводом мужа из таких частей в Российскую Федерацию;
- матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в том числе уволенные из организаций или воинских частей,

находящихся за пределами Российской Федерации, уволенные в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких частей в Российскую Федерацию;

- матери либо отцы, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (в том числе обучающиеся по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком);
- другие родственники, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в случае, если мать и (или) отец умерли, объявлены умершими, лишены родительских прав, ограничены в родительских правах, признаны безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), по состоянию здоровья не могут лично воспитывать и содержать ребенка, отбывают наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, находятся в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклоняются от воспитания детей или от защиты их прав и интересов или отказались взять своего ребенка из воспитательных, лечебных учреждений, учреждений социальной защиты населения и других аналогичных учреждений.

При этом следует учитывать, что право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется и в том случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае продолжения обучения.

Если в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком у матери наступает отпуск по беременности и родам, то она имеет право выбрать, какое пособие ей получать в период совпадения отпусков.

Аналогичная по смыслу норма предусмотрена и для случая обращения матери за пособием по уходу за ребенком до окончания отпуска по беременности и родам. Матери, имеющие право на пособие по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать либо пособие по беременности и родам, либо ежемесячное пособие по уходу за ребенком с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам.

В случае если уход за ребенком осуществляют одновременно несколько лиц, право на получение ежемесячного пособия по уходу предоставляется только одному из них.

Продолжительность выплаты пособия

В соответствии со *ст. 14 Закона № 81-ФЗ* в ред. *Федерального закона от 05.12.2006 № 207-ФЗ* для застрахованных лиц ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

Если же застрахованное лицо относится к категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, то в соответствии с *п. 7 ч. 1 ст. 18 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1* пособие по уходу за ребенком выплачивается до достижения ребенком возраста трех лет.

В случае расторжения трудового договора с лицом, которому назначено ежемесячное пособие по уходу за ребенком (за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации), выплата пособия прекращается со дня, следующего за днем увольнения.

Размер пособия по уходу за ребенком

В соответствии со *ст. 11.2 Закона № 255-ФЗ* ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40 процентов среднего заработка застрахованного лица, но не менее минимального размера этого пособия, установленного *ст. 15 Закона № 81-ФЗ*.

В случае ухода за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком суммируется. При этом суммированный размер пособия не может превышать 100 процентов среднего заработка застрахованного лица, но не может быть менее суммированного минимального размера этого пособия.

При определении размера ежемесячного пособия по уходу за вторым ребенком и последующими детьми учитываются предыдущие дети, рожденные (усыновленные) матерью данного ребенка.

В случае ухода за ребенком (детьми), рожденным (рожденными) матерью, лишенной родительских прав в отношении предыдущих детей, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается без учета детей, в отношении которых она была лишена родительских прав.

Порядок исчисления пособия по уходу за ребенком

Пособие исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за **два календарных года**, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей). В случае если в этих календарных годах либо в одном из этих годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) **по заявлению застрахованного лица** могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими

календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведет к увеличению размера пособия (*ч. 1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

В средний заработок включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые **начислены** страховые взносы в Фонд социального страхования РФ в соответствии с *Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ* (*ч. 2 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

С 1 января 2013 г. средний дневной заработок для исчисления ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы начисленного заработка за указанный выше период на число календарных дней в этом периоде, за исключением календарных дней, приходящихся на:

1) периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;

3) период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством РФ, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы с *Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ* не начислялись.

При этом средний дневной заработок для исчисления ежемесячного пособия по уходу за ребенком не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы предельных величин базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ, установленных в соответствии с *Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ* на два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам (*ч. 3.3 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

При предоставлении отпуска по уходу за ребенком в 2014 г. предельная величина среднего дневного заработка составляет (568 000 + 624 000 руб.) : 730 = 1 632.88 руб.

Ежемесячное пособие исчисляется из среднего заработка застрахованного лица, который определяется путем умножения среднего дневного заработка, на 30.4 (*ч. 5.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

Размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем умножения среднего заработка застрахованного лица на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку. При уходе за ребенком в течение неполного календарного месяца ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается пропорционально количеству календарных дней (включая нерабочие праздничные дни) в месяце, приходящихся на период осуществления ухода (*ч. 5.2 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

Пример 4.45

Абрамовой С.В., работающей в ООО «Белая акация» с 1 июня 2013 г., с 14 июня 2015 г. по 28 сентября 2016 г. предоставляется отпуск по уходу за ребенком до полутора лет.

До поступления на работу в ООО «Белая акация» застрахованное лицо работало в ООО «Желтая акация».

1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:

в ООО «Белая акация»: в 2013 г. – 250 000.00 руб., в 2014 г. – 300 000.00 руб.;

в ООО «Желтая акация»: в 2013 г. 270 000.00 руб.

2. Средний заработок для исчисления пособия составляет:
за 2013 г. – 520 000.00 руб. (250 000.00 руб. + 270 000.00 руб.);
за 2014 г. – 300 000.00 руб.
3. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 10 календарных дней;
в 2014 г. – 20 календарных дней.
3. Средний дневной заработок составляет:
(520 000.00 руб. + 300 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней – 30 дней) = 1 171.43 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
5. Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка, составляет:
1 171.43 руб. х 30.4 = 35 611.47 руб.
6. Размер ежемесячного пособия составляет:
за июнь 2015 г. – 35 611.47 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 17 дн. = 8 071.93 руб.;
с июля 2015 г. по август 2016 г. – 35 611.47 руб. х 40 % : 100 % = 14 244.59 руб.;
за сентябрь 2016 г. составляет: 35 611.47 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 28 дн. = 13 294.95 руб.

Пример 4.46

Старковой И.М., работающей в ООО «Белая акация» с 1 июня 2013 г., с 14 июня 2015 г. по 28 сентября 2016 г. предоставляется отпуск по уходу ***за 2 детьми****.*
До поступления на работу в ООО «Белая акация» застрахованное лицо работало в ООО «Желтая акация».
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в ООО «Белая акация»: в 2013 г. – 250 000.00 руб., в 2014 г. – 300 000.00 руб.;
в ООО «Желтая акация»: в 2013 г. – 270 000.00 руб.
2. Средний заработок для исчисления пособия составляет:
за 2013 г. – 520 000.00 руб. (250 000.00 руб. + 270 000.00 руб.);
за 2014 г. – 300 000.00 руб.
3. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 10 календарных дней;
в 2014 г. – 20 календарных дней.
4. Средний дневной заработок составляет:
(520 000.00 руб. + 300 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней – 30 дней) = 1 171.43 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
5. Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка, составляет:
1 171.43 руб. х 30.4 = 35 611.47 руб.
6. Размер ежемесячного пособия составляет:
за июнь 2015 г. – (35 611.47 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 17 дн.) + (35 611.47 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 17 дн.) = 16 143.86 руб.
с июля 2015 г. по август 2016 г. – (35 611.47 руб. х 40 % : 100 %) + (35 611.47 руб. х 40 % : 100 %) = 28 489.18 руб.
за сентябрь 2016 г. – (35 611.47 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 28 дн.) + (35 611.47 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 28 дн.) = 26 589.90 руб.

Пример 4.47

*Ивановой Е.В., работающей в ООО «Белая акация» с 1 июня 2013 г., с 14 июня 2015 г. по 28 сентября 2016 г. предоставляется отпуск по уходу **за 3 детьми**. До поступления на работу в ООО «Белая акация» застрахованное лицо работало в ООО «Желтая акация».*
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в ООО «Белая акация»: в 2013 г. – 250 000.00 руб., в 2014 г. – 300 000.00 руб.;
в ООО «Желтая акация»: в 2013 г. 270 000.00 руб.
2. Средний заработок для исчисления пособия составляет:
за 2013 г. – 520 000.00 руб. (250 000.00 руб. + 270 000.00 руб.);
за 2014 г. – 300 000.00 руб.
3. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 10 календарных дней;
в 2014 г. – 20 календарных дней.
4. Средний дневной заработок составляет:
(520 000.00 руб. + 300 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней – 30 дней) = 1 171.43 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
5. Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка, составляет:
1 171.43 руб. х 30.4 = 35 611.47 руб.
6. Размер ежемесячного пособия составляет:
за июнь 2015 г. – 35 611.47 руб. х 100 % : 100 % : 30 дн. х 17 дн. = 20 179.83 руб.;
с июля 2015 г. по август 2016 г. – 35 611.47 руб. х 100 % : 100 % = 35 611.47 руб.
за сентябрь 2016 г. – 35 611.47 руб. х 100% : 100% : 30 дн. х 28 дн. = 33 237.37 руб.

Пример 4.48

Сидоренко А.С. с 19 июля 2015 г. по 9 ноября 2016 г. предоставляется отпуск по уходу за вторым ребенком.
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
за 2013 год – 150 000.00 руб.;
за 2014 год – 0 руб. (застрахованное лицо находилось в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет).
2. По заявлению застрахованного лица 2014 год заменен на 2012 год, выплаты за который составили 130 000.00 руб.
3. Средний заработок для исчисления пособия составляет:
за 2013 г.: 150 000.00 руб.;
за 2012 г.: 130 000.00 руб.
4. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 10 календарных дней;
в 2012 г. – 21 календарный день.
5. Средний дневной заработок составляет:
(150 000.00 руб. + 130 000.00 руб.) : (365 дней + 366 дней – 31 день) = 400.00 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
6. Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка, составляет:
400.00 руб. х 30.4 = 12 160.00 руб.

7. Размер ежемесячного пособия составляет:
за июль 2015 г. – 12 160.00 руб. х 40 % : 100 % : 31 дн. х 13 дн. = 2 039.74 руб.;
с августа 2015 г. по октябрь 2016 г. 12 160.00 руб. х 40 % : 100 % = 4 864.00 руб.;
за ноябрь 2016 г. – 12 160.00 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 9 дн. = 1 459.19 руб.

Пример 4.49

Антошиной Е.А., работающей в ООО «Белая акация» с 1 июня 2013 г., с 14 июня 2015 г. по 28 сентября 2016 г. предоставляется отпуск по уходу за ребенком до полутора лет.
До поступления на работу в ООО «Белая акация» застрахованное лицо работало в ООО «Красная акация».
1. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в ООО «Белая акация»: в 2013 г. – 380 000.00 руб., в 2014 г. – 500 000.00 руб.;
в ООО «Красная акация»: в 2013 г. – 270 000.00 руб.
2. Средний заработок для исчисления пособия составляет:
за 2013 г. – 650 000.00 руб. (380 000.00 руб. + 270 000.00 руб.);
за 2014 г. – 500 000.00 руб.
3. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 10 календарных дней;
в 2014 г. – 20 календарных дней.
4. Средний дневной заработок составляет:
(650 000.00 руб. + 500 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней – 30 дней) = 1 642.86 руб.
Средний дневной заработок превышает предельную величину, поэтому средний дневной заработок, исходя из которого исчисляется пособие, принимается равным предельной величине 1 632.88 руб.
5. Ежемесячное пособие составляет:
1 632.88 руб. х 30.4 = 49 639.55 руб.
6. Размер ежемесячного пособия составляет:
за июнь 2015 г. – 49 639.55 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 17 дн. = 11 251.63 руб.;
с июля 2015 г. по август 2016 г. – 49 639.55 руб. х 40 % : 100 % = 19 855.82 руб.;
за сентябрь 2016 г. – 49 639.55 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 28 дн. = 18 532.10 руб.

Если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо было занято у нескольких работодателей, а в двух предшествующих календарных годах было занято как у этих же, так и у других страхователей (другого страхователя), то ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается и выплачивается **по одному из последних мест работы** по выбору застрахованного лица (*ч. 2.1 ст. 13 Закона № 255-ФЗ*). При этом согласно *письму ФСС РФ от 14.12.2010 № 02-03-17/05-13765*, средний заработок у остальных работодателей, с которыми застрахованное лицо состояло в трудовых отношениях на момент предоставления отпуска по уходу за ребенком, не учитывается.

Пример 4.50

Смирнова Д.И. на момент оформления отпуска по уходу за ребенком с 14 июня 2015 г. по 28 сентября 2015 г. работает в ООО «Белая акация» (основное место работы с 1 января 2013 г.) и ООО «Желтая акация» (по совместительству с 1 января 2013 г.). В 2013 г. застрахованное лицо работало также по совместительству в ООО «Синяя акация».
Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили:
в ООО «Белая акация»: в 2013 г. – 300 000.00 руб., в 2014 г. – 350 000.00 руб.;
в ООО «Желтая акация»: в 2013 г – 150 000.00 руб., в 2014 г. – 200 000.00 руб.;
в ООО «Синяя акация»: в 2013 г. – 175 000.00 руб.
За назначением пособия застрахованное лицо обратилось в ООО «Белая акация».
1. Средний заработок для исчисления пособия составляет:
за 2013 г.: 475 000.00 руб. (300 000.00 руб. + 175 000.00 руб.);
за 2014 г.: 350 000.00 руб.
2. Число календарных дней, исключаемых из расчетного периода, составило:
в 2013 г. – 9 календарных дней;
в 2014 г. – 30 календарных дней.
3. Средний дневной заработок составляет:
(475 000.00 руб. + 350 000.00 руб.) : (365 дней + 365 дней – 39 дней) = 1 193.92 руб.
Средний дневной заработок не превышает предельную величину.
4. Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка, составляет:
1 193.92 руб. х 30.4 = 36 295.17 руб.
5. Размер ежемесячного пособия составляет:
за июнь 2015 г. – 36 295.17 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 17 дн. = 8 226.91 руб.;
с июля 2015 г. по август 2016 г. – 36 295.17 руб. х 40 % : 100 % = 14 518.07 руб.;
за сентябрь 2016 г. – 36 295.17 руб. х 40 % : 100 % : 30 дн. х 28 дн. = 13 550.20 руб.

В случае если застрахованное лицо в расчетном периоде не имело заработка, а также в случае если средний заработок в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) на день наступления страхового случая, средний заработок, исходя из которого исчисляется ежемесячное пособие по уходу за ребенком, принимается равным МРОТ. Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), то принимаемый в расчет МРОТ определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица (*ч. 1.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

При этом во всех случаях исчисленное ежемесячное пособие по уходу за ребенком не может быть меньше минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, установленного *ст. 15 Закона № 81-ФЗ*.

Указанной статьей предусмотрено, что пособие должно быть не менее 1500 руб. по уходу за первым ребенком и не менее 3000 руб. по уходу за вторым ребенком и последующими детьми без учета индексации за полный календарный месяц. С учетом индексации минимальные размеры ежемесячного пособия с 1 января 2015 г. составляют соответственно 2 718.35 руб. и 5 436.67 руб.

Пример 4.51

Работнице организации, приступившей к трудовой деятельности с января 2015 г., с 1 апреля 2015 г. предоставлен отпуск по уходу за первым ребенком.
1. Средний заработок для исчисления пособия принимается равным МРОТ на момент наступления страхового случая. Он составляет 5 965.00 руб.
2. Средний дневной заработок составляет:
5 965.00 руб. х 24 мес. : 730 = 196.11 руб. (п. 15 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375).
3. Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка, составляет:
196.11 руб. х 30.4 = 5 961.74 руб.
4. Размер пособия за полный месяц составляет:
5 961.74 руб. х 40 % : 100 % = 2384.70 руб.,
что меньше 2 718.35 руб. (минимальный размер пособия по уходу за первым ребенком).
5. Работнице полагается выплачивать ежемесячно по 2 718.35 руб.

Пример 4.52

Работнице организации, приступившей к трудовой деятельности с января 2015 г. с 1 апреля 2015 г. предоставлен отпуск по уходу за вторым ребенком.
1. Средний заработок для исчисления пособия принимается равным МРОТ на момент наступления страхового случая. Он составляет 5 965.00 руб.
2. Средний дневной заработок составляет:
5 965.00 руб. х 24 мес. : 730 = 196.11 руб.
3. Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка, составляет:
196.11 руб. х 30.4 = 5 961.74 руб.
4. Размер пособия за полный месяц составляет:
5 961.74 руб. х 40 % : 100 % = 2 384.70 руб.,
что меньше 5 436.67 руб. (минимальный размер пособия по уходу за вторым ребенком).
5. Работнице полагается выплачивать ежемесячно по 5 436.67 руб.

В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, минимальные размеры пособия по уходу за ребенком определяются с учетом этих коэффициентов (*ст. 15 Закона № 81-ФЗ*).

Пример 4.53

Работнице организации, расположенной в районе Крайнего Севера (районный коэффициент 1.5), в январе 2015 г. предоставлен отпуск по уходу за первым ребенком.
Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка за 2013 и 2014 годы, составляет 5 600.00 руб.
Размер пособия за полный месяц составляет 5 600.00 руб. х 40 % : 100% = 2 240.00 руб., что меньше 4 077.53 руб. (минимальный размер пособия на первого ребенка с учетом районного коэффициента).
Работнице полагается выплачивать ежемесячно по 4 077.53 руб.

Пример 4.54

Работнице организации, расположенной в районе Крайнего Севера (районный коэффициент 1.5), в январе 2015 г. предоставлен отпуск по уходу за вторым ребенком.
Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка за 2013 и 2014 годы, составляет 15 000.00 руб.
Размер пособия за полный месяц составляет 15 000.00 руб. х 40 % : 100 % = 6 000.00 руб., что меньше 8 155.01 руб. (максимальный размер пособия на второго ребенка с учетом районного коэффициента).
Работнице полагается выплачивать ежемесячно по 8 155.01 руб.

При предоставлении отпуска по уходу за ребенком застрахованному лицу, относящемся к категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, пособие по уходу за ребенком выплачивается в двойном размере (*п. 7 ч. 1 ст. 18 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1*).

Пример 4.55

Работнице, относящейся к категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, в январе 2015 г. предоставлен отпуск по уходу за вторым ребенком.
Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка, составляет 10 000.00 руб.
Размер пособия за полный месяц составляет 10 000 руб. х 40 % : 100 % = 4 000.00 руб. Сумма пособия в двойном размере составляет 8 000.00 руб.
Минимальный размер пособия в данном случае составляет 10 873.34 руб.
Работнице полагается выплачивать ежемесячно по 10 873.34 руб.

При этом в случае ухода за двумя и более детьми размер ежемесячного пособия по уходу за каждым ребенком суммируется. Суммированный размер указанного пособия в случае ухода за двумя и более детьми не может превышать 100 процентов заработка, из которого произведено исчисление этого пособия, но не может быть ниже суммированного двукратного установленного федеральным законом минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Пример 4.56

Работнице, относящейся к категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, ранее не имевшей детей, в январе 2015 г. предоставлен отпуск по уходу сразу за тремя детьми.
Ежемесячное пособие, исчисленное из среднего заработка, составляет 5 000.00 руб.
Размер пособия на первого ребенка составляет 5 000.00 руб. х 40 % : 100 % х 2 раза = 4 000 руб., на второго и третьего ребенка также по 4 000 руб. Суммарно пособие на трех детей составляет 12 000 руб.
Суммарный размер пособия, исходя из ограничения в 100 процентов среднего заработка, с учетом повышенного коэффициента составляет 10 000.00 руб.
Минимальный размер пособия составляет: на первого ребенка 2 718.35 руб. х 2 раза = 5 436.70 руб., на второго и третьего по 5 436.67 руб. х 2 раза = 10 873.34 руб., суммарно 27 183.38 руб.

Таким образом, работнице полагается выплачивать ежемесячно по 27 183.38 руб.

Из общего правила, установленного *ч. 2 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*, предусмотрено исключение для застрахованных лиц, которые работают по трудовым договорам, заключенным с организациями и индивидуальными предпринимателями, применяющими пониженные тарифы страховых взносов в соответствии с *частями 3.3* и *3.4 ст. 58* и со *ст. 58.1 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ*. В средний заработок, исходя из которого исчисляется ежемесячное пособие по уходу за ребенком этим лицам, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, которые **включались в базу** для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ в соответствии с *Федеральным законом от 24.07.2009 №212-ФЗ* в соответствующем календарном году, но не более предельной величины базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ, установленной в этом календарном году (*ч. 2.2 ст. 14 Закона № 255-ФЗ*).

Назначение и выплата пособия

Пособие по уходу за ребенком назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня достижения ребенком возраста полутора лет.

При обращении за пособием в более поздние сроки решение о назначении пособия принимается территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации.

В соответствии со *ст. 13 Закона №255-ФЗ* для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком застрахованное лицо представляет:

- заявление о назначении пособия по уходу за ребенком (в заявление необходимо указать, за каким по счету ребенком осуществляется уход);
- свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, за которым осуществляется уход, и его копию либо выписку из решения об установлении над ребенком опеки;
- свидетельство о рождении (усыновлении, смерти) предыдущего ребенка (детей) и его копию;
- справку с места работы (учебы, службы) матери (отца, обоих родителей) ребенка о том, что она (он, они) не использует отпуск по уходу за ребенком и не получает ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком застрахованное лицо представляет также при необходимости справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие.

Застрахованное лицо, занятое у нескольких страхователей, при обращении к одному из указанных страхователей по своему выбору за назначением и выплатой ежемесячного пособия по уходу за ребенком представляет также справку (справки) с места работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей) о том, что назначение и выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком этим страхователем не осуществляются.

В случае если застрахованное лицо не имеет возможности представить справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, с места

(мест) работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей) в связи с прекращением деятельности этим страхователем (этими страхователями) либо по иным причинам, страхователь, назначающий и выплачивающий пособие, по заявлению застрахованного лица направляет запрос в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации о представлении сведений о заработной плате, иных выплатах и вознаграждениях застрахованного лица у соответствующего страхователя (соответствующих страхователей) на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования.

Форма указанного заявления застрахованного лица, форма и порядок направления запроса, форма, порядок и сроки представления запрашиваемых сведений территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социального страхования.

Выплата пособия производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Начисление ежемесячного пособия по уходу за ребенком в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Назначение ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 лет, а также ежемесячной денежной компенсации на период неоплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет производится документом **Отпуск по уходу за ребенком** (***Зарплата – Отпуска по уходу за ребенком***).

Форма документа заполняется в следующем порядке (рис. 4.25).

Сначала в шапке формы указывается:

- ***Месяц*** – месяц, в котором работнице (работнику) назначается пособие;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- ***Сотрудник*** – работница (работник), которой предоставляется отпуск по уходу за ребенком;
- дата начала и окончания отпуска.

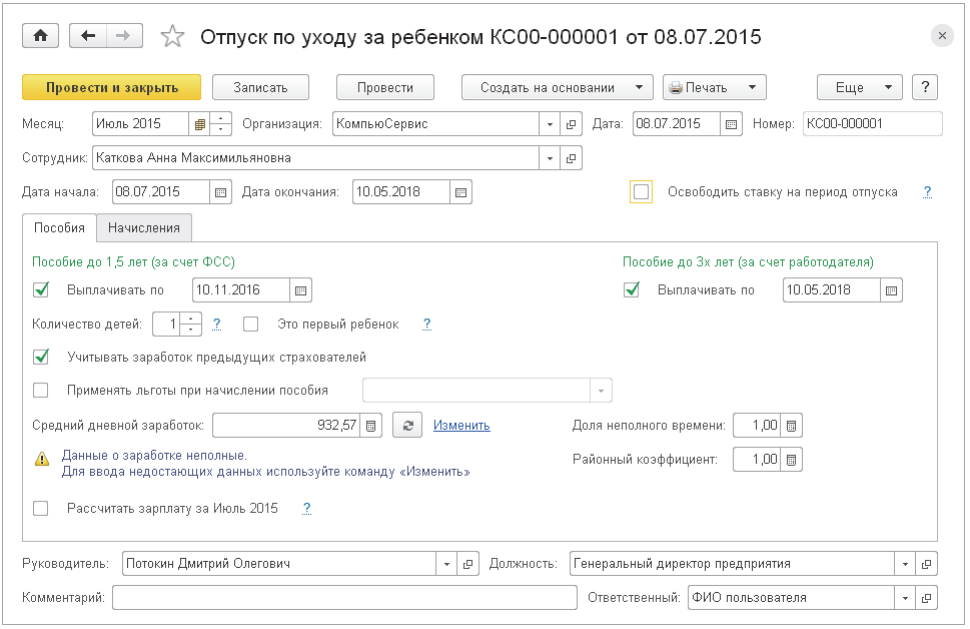


Рис. 4.25. Регистрация отпуска по уходу за ребенком

На закладке ***Пособия*** указываются:

- данные для расчета пособия по уходу ребенком до достижения им возраста полутора лет:
  - дата, по которую необходимо выплачивать пособие;
  - количество детей, по уходу за которыми предоставляется отпуск;
  - признак (флажок), что среди тех детей, отпуск по уходу за которыми предоставляется, есть первый ребенок. Если у работницы, помимо детей, по уходу за которыми предоставляется отпуск, есть другие дети (более старшего возраста), то флажок устанавливать не надо;
- дата окончания дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо в двух предшествующих календарных годах было занято у других работодателей (у другого работодателя), то необходимо установить флажок ***Учитывать заработок предыдущих страхователей***.

Справки о заработке, полученном у других страхователей, вводятся перед расчетом пособия сотруднику отдельно по каждому страхователю с помощью документа **Входящая справка о заработке для расчета пособий** (***Зарплата → См.также → Справки для расчета пособий***).

Если в информационной базе имеются данные о начислениях работнику за расчетный период, то производится автоматический расчет среднего дневного заработка для определения размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

При выполнении расчета учитывается количество календарных дней за каждый год, приходящихся на дни болезни, отпуска по уходу за детьми и др. Эти данные отражаются в строке ***Дней болезни, ухода за детьми и др.*** формы **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 4.26). Форма открывается по ссылке ***Изменить***, расположенной справа от реквизита ***Средний дневной заработок***.

Если в информационной базе нет необходимой информации, то исходные данные для расчета следует ввести вручную в форме.

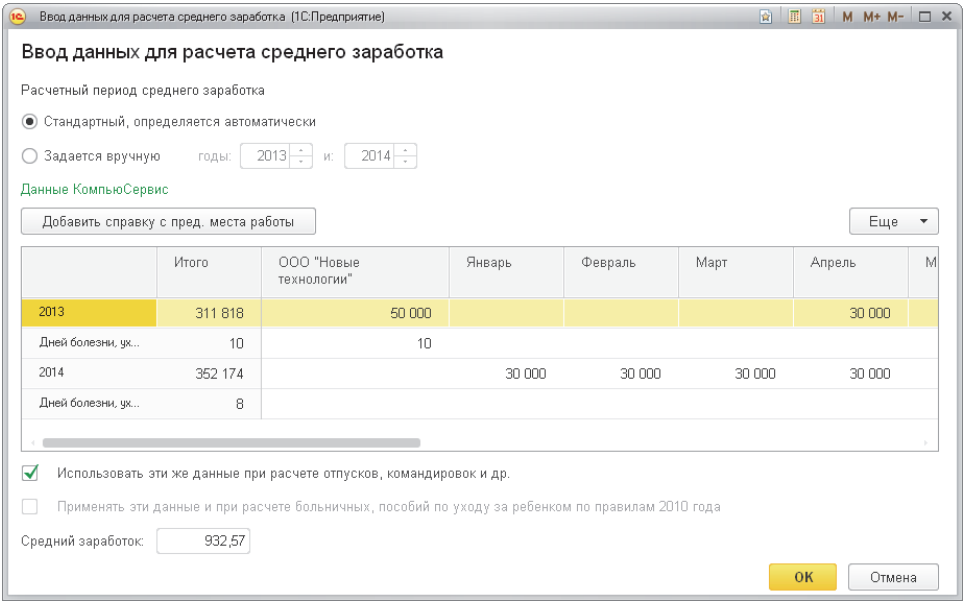


Рис. 4.26 Расчет среднего заработка

При определении максимального размера среднего заработка для исчисления пособия используется значение предельной величины базы для расчета страховых взносов.

В случае если застрахованное лицо в расчетном периоде не имело заработка, для расчета пособия используется значение минимального размера оплаты труда на дату страхового случая и районного коэффициента, установленного на федеральном уровне для организации (ее обособленного подразделения), работница (работник) которой обращается за назначением пособия. Значение МРОТ используется также для проверки условия, что средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по уходу за ребенком, в расчете за полный календарный месяц не ниже минимального размера оплаты труда на день наступления страхового случая.

Исчисленный среднедневной заработок будет «зафиксирован» на весь период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

При расчете пособия производится еще одна проверка – на законодательно установленный минимальный размер пособия по уходу за соответствующим ребенком (указан в регистре **Размеры государственных пособий**). Если сумма пособия по расчету окажется меньше минимального размера, то пособие назначается исходя из минимального размера пособия по уходу за ребенком.

В период отпуска по уходу за ребенком женщина обычно не работает. Для того чтобы прекратить начислять ей плановые начисления и удержания, которые действовали к моменту предоставления отпуска, необходимо, чтобы на закладке ***Начисления*** был установлен флажок ***Не начислять зарплату и не выплачивать аванс во время отпуска*** (рис. 4.27).

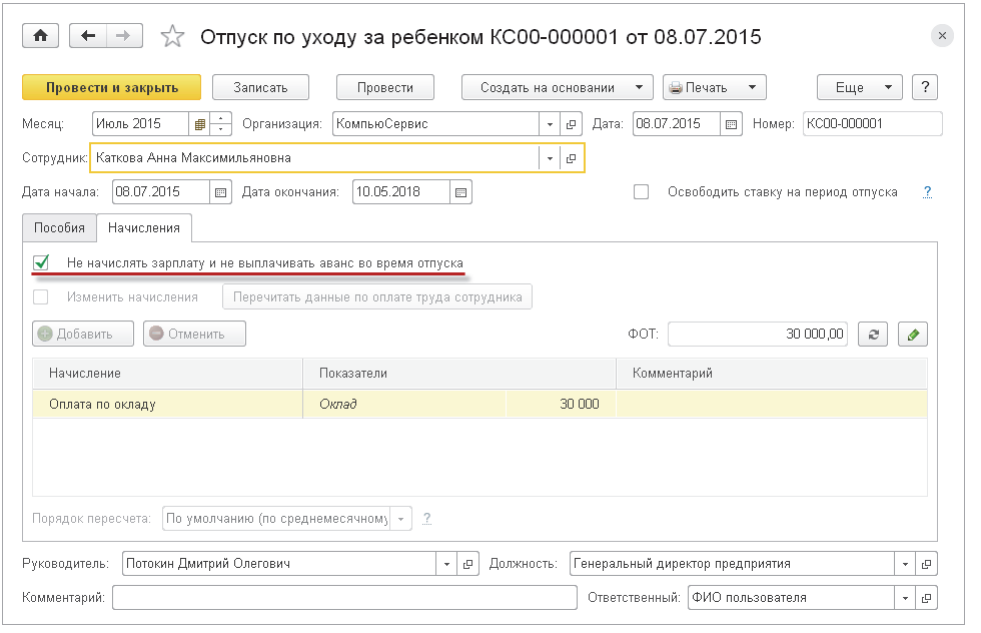


Рис. 4.27. Прекращение имеющихся плановых начислений

Если отпуск предоставляется по уходу за двумя и более детьми, то в реквизите ***Выплачивать по*** на закладке ***Пособия*** указывается дата достижения возраста полутора лет самым старшим из детей, за которыми осуществляется уход в период отпуска. Когда этому ребенку исполнится полтора года, в программе необходимо зарегистрировать изменение условий для расчета суммы пособия. Это производится с помощью документа **Изменение условий оплаты отпуска по уходу за ребенком**. Документ вводится на основании документа **Отпуск по уходу за ребенком**, для которого изменяются условия оплаты отпуска.

В форме документа необходимо указать (рис. 4.28):

- дату, с которой изменяются условия расчета пособия;
- дату достижения возраста полутора лет следующим (оставшимся) ребенком, за которым осуществляется уход;
- количество детей, принимаемых в расчет для определения суммы пособия начиная с даты изменения.

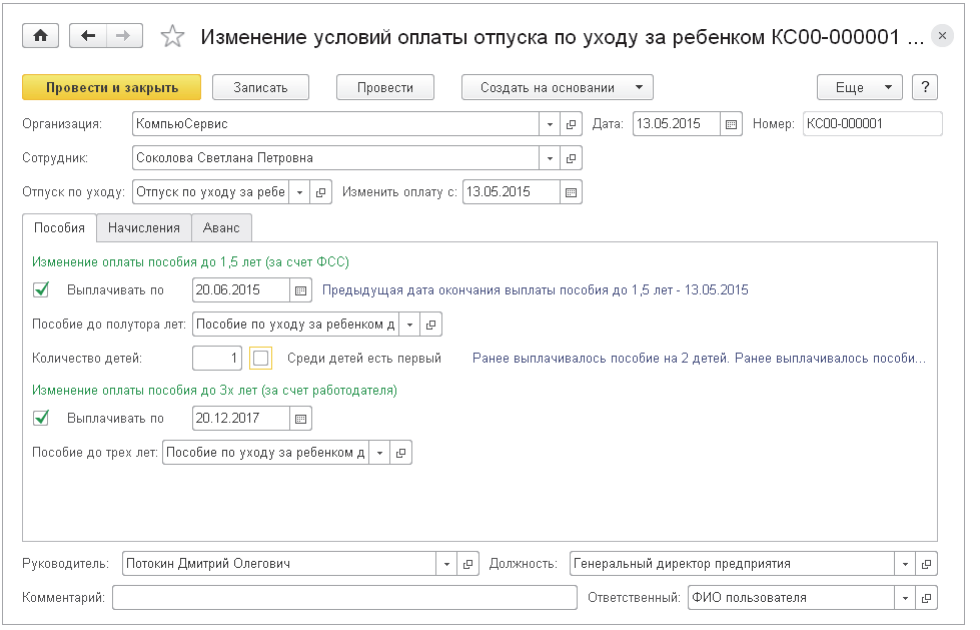


Рис. 4.28. Изменение условий оплаты отпуска по уходу за ребенком

В случае досрочного выхода из частично оплачиваемого отпуска для выполнения работ на условиях **неполного рабочего времени** за работницей сохраняется право на получение пособия по уходу до достижения ребенком возраста полутора лет.

2. Ежемесячное начисление пособия и денежной компенсации на период отпуска по уходу за ребенком производится в том же порядке, что и для всех плановых начислений, т.е. с помощью документа **Начисление зарплаты**. Результаты отражаются на закладке ***Пособия*** (рис. 4.29).

Сумма ежемесячной денежной компенсации на период неоплачиваемого отпуска до достижения ребенком возраста 3 лет рассчитывается автоматически исходя из «базового» размера пособия на дату начисления (рис. 4.30) и районного коэффициента, установленного на федеральном уровне, для организации (обособленного подразделения), работница которой обращается за назначением пособия.

Районный коэффициент указывается:

- для организации – в форме ввода сведений об организации в справочнике **Организации**;

- для обособленного подразделения – в сведениях о подразделении в справочнике **Подразделения**.

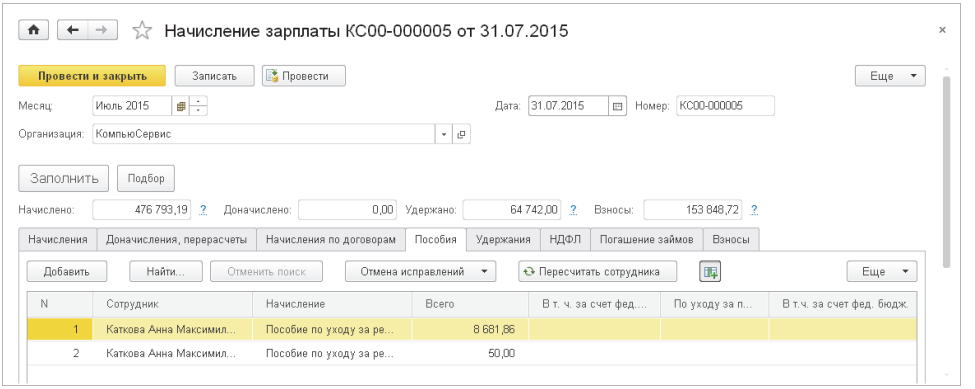


Рис. 4.29. Начисление пособия

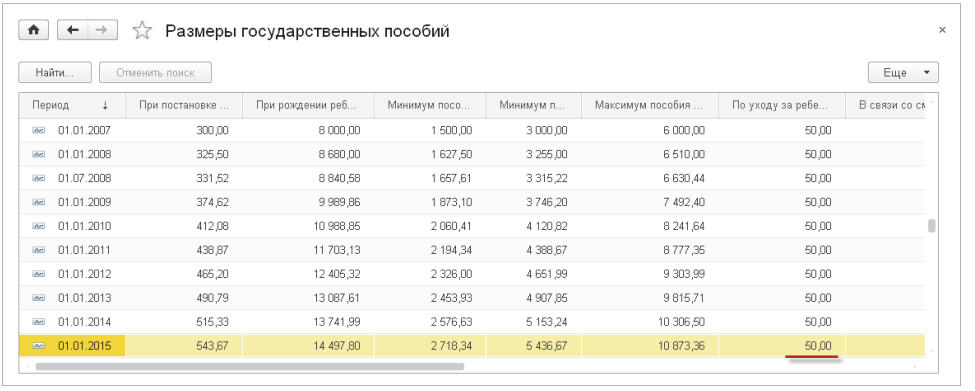


Рис. 4.30. «Базовые» размеры пособий по уходу за ребенком

Оплата выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

В соответствии со *ст. 27 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.1993 № 5487-1* и *ст. 262 ТК РФ* для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства – до достижения ими возраста восемнадцати лет – одному из работающих родителей или лиц, их заменяющих, за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации предоставляются четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

При предоставлении и оплате дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства следует руководствоваться *Разъясне-*

ниями о порядке предоставления и оплаты четырех дополнительных выходных дней, утвержденными *постановлением Минтруда РФ № 26, ФСС РФ №34 от 04.11.2000* (в ред. от 15.04.2002), а также письмом *Фонда социального страхования Российской Федерации от 05.05.2010 № 02-02-01/08-2082*.

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) администрации организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

В случае документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из родителей и в других случаях родительского ухода работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя. Этот порядок распространяется и на одиноких матерей.

В случае если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях, а другой самостоятельно обеспечивает себя работой, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях, при предъявлении им документа, подтверждающего, что другой родитель является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой, например копии свидетельства о регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц не предоставляются в период очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, оформленных по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц сохраняется.

Справка из органов социальной защиты населения предоставляется ежегодно, а с места работы другого родителя – при каждом ежемесячном обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Если один из родителей не работает, второму родителю предоставляются только два дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Этот порядок действует и в том случае, если работающий родитель не представил сведения о другом родителе.

Количество дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается при наличии в семье более одного ребенка-инвалида.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце работающим родителем в связи с его болезнью, предоставляются ему в этом же календарном месяце.

Оплата каждого дополнительного выходного дня работающему родителю производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. При этом под дневным заработком понимается средний дневной заработок, определяемый в порядке, установленном для исчисления среднего заработка *ст. 139 ТК РФ* и *постановлением Правительства РФ от 24.12. 2007 № 922*.

При суммированном учете рабочего времени средний дневной заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов, подлежащих оплате.

В таком же порядке осуществляется оплата каждого дополнительного выходного дня в условиях неполного рабочего времени.

Начисление оплаты выходных дней работающим родителям детей-инвалидов в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Начисление пособия по уходу за детьми-инвалидами производится документом **Оплата дней ухода за детьми-инвалидами** (документ можно ввести из журнала ***Зарплата → Все начисления***).

В форме документа указывается (рис. 4.31).

- в реквизите ***Месяц*** – месяц начисления, в расчетном листке за который показывается сумма оплаты дополнительных выходных дней;
- в реквизите ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- в реквизите ***Сотрудник*** – работник, которому предоставляются дополнительные дни отдыха.

На закладке ***Главное***:

- по ссылке ***Дни ухода*** открывается календарь и выбираются дни ухода за детьми инвалидами.

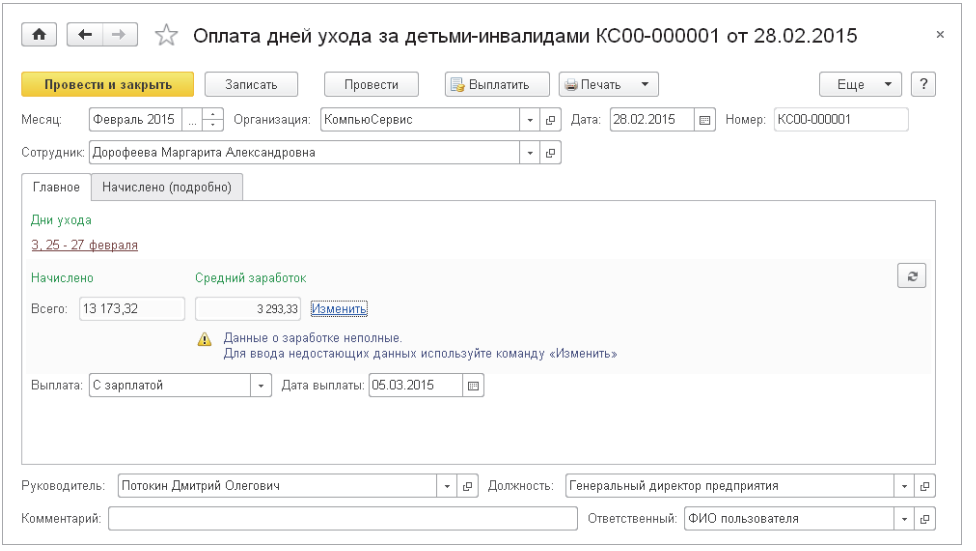
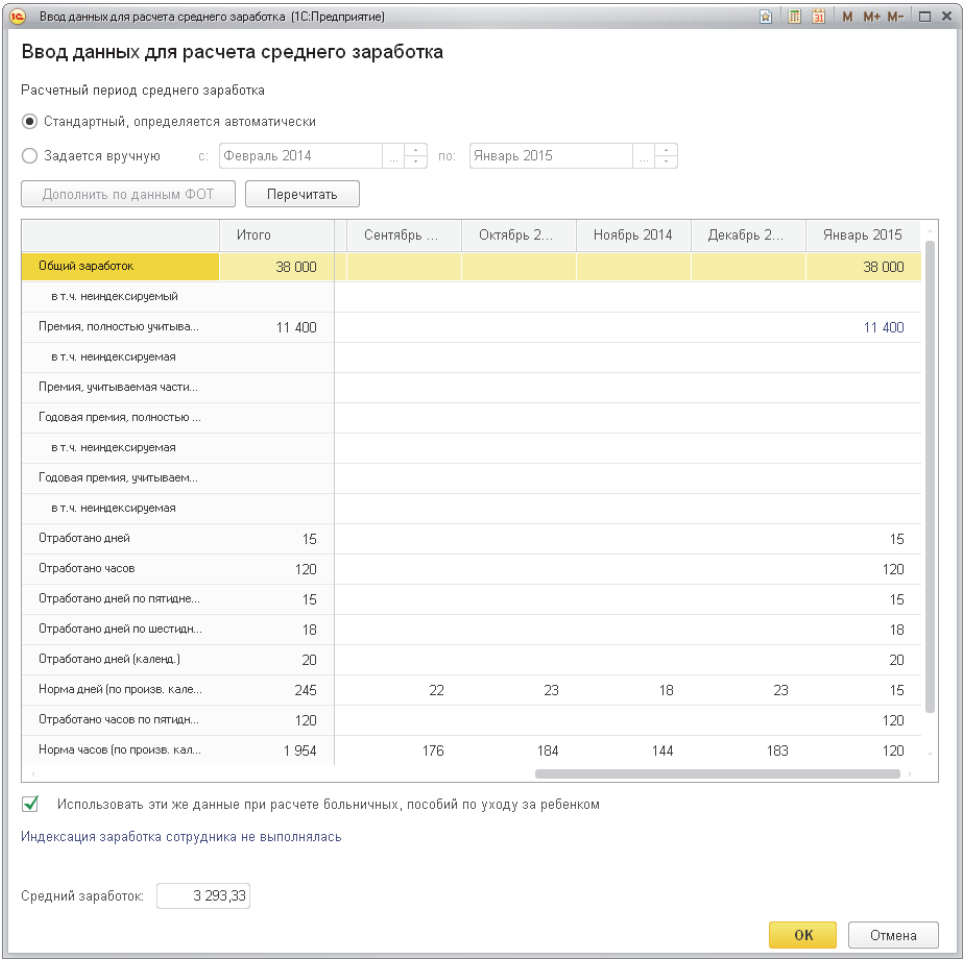


Рис. 4.31. Оплата дней ухода за детьми инвалидами

При заполнении документа производится расчет среднего дневного заработка и сохраняемого заработка.

Средний дневной заработок отражается в реквизите ***Средний заработок***. Для просмотра и/или изменения данных для расчета среднего предназначена форма **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 4.32), которая вызывается по ссылке ***Изменить***.



	Итого	Сентябрь ...	Октябрь 2...	Ноябрь 2014	Декабрь 2...	Январь 2015
Общий заработок	38 000					38 000
в т.ч. неиндексируемый						
Премия, полностью учитыва...	11 400					11 400
в т.ч. неиндексируемая						
Премия, учитываемая части...						
Годовая премия, полностью ...						
в т.ч. неиндексируемая						
Годовая премия, учитываем...						
в т.ч. неиндексируемая						
Отработано дней	15					15
Отработано часов	120					120
Отработано дней по пятидне...	15					15
Отработано дней по шестидн...	18					18
Отработано дней (календ.)	20					20
Норма дней (по произв. кале...	245	22	23	18	23	15
Отработано часов по пятидн...	120					120
Норма часов (по произв. кал...	1 954	176	184	144	183	120

Рис. 4.32. Данные для расчета среднего заработка

Если в информационной базе есть данные о суммах начислений и премий за расчетный период, учитываемых при расчете среднего заработка, то эти данные автоматически вводятся в таблицу данных для расчета среднего заработка с обобщением по видам:

- Общий заработок;
- в т.ч. неиндексируемый;
- Премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. неиндексируемая;
- Премия, учитываемая частично
- в т.ч. не индексируемая;

- Годовая премия, полностью учитываемая;

- в т.ч. не индексируемая;

- Годовая премия, учитываемая частично;

- в т.ч. не индексируемая.

Выше перечислены все возможные виды заработка для расчета среднего, в конкретной информационной базе видов заработка может быть меньше, т. к. состав видов заработка зависит от настроек программы (применяется ли индексация, присутствуют ли в справочнике начислений премии, и каковы настройки учета этих премий при расчете среднего заработка).

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, данные о заработке и премиях вводятся вручную.

Подробные результаты расчета сохраняемого заработка за дополнительные выходные дни приводятся на закладке ***Начислено (подробно)*** (рис. 4.33).

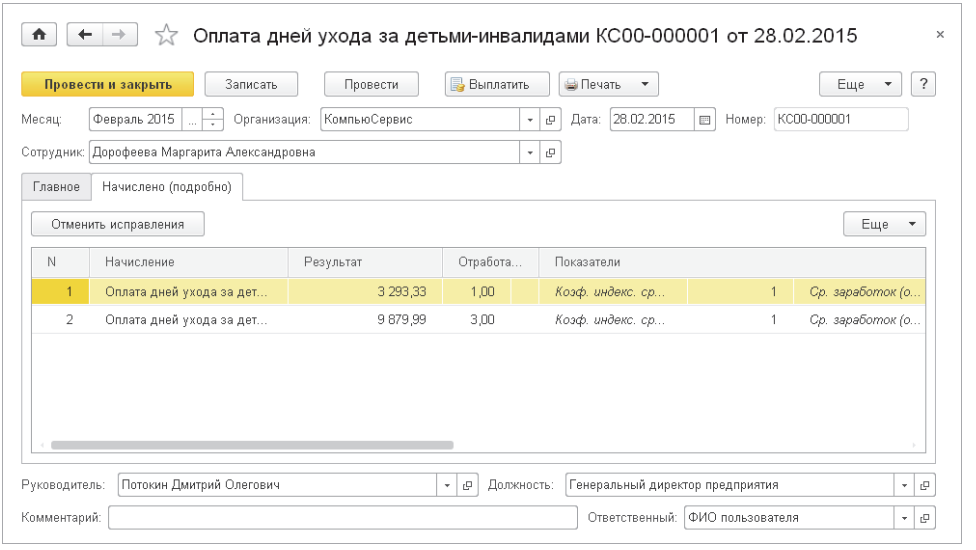


Рис. 4.33. Результаты расчета суммы оплаты дополнительных выходных дней

Обратите внимание, что по вопросу включения суммы среднего заработка, выплачиваемые родителям (опекунам, попечителям) при оплате дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом в налоговую базу при исчислении НДФЛ, на текущий момент есть две точки зрения.

Минфин РФ и ФНС РФ считают, что по формальным признакам такие выплаты должны облагаться НДФЛ, так как они не предусмотрены в *ст. 217 НК РФ* (письма Минфина РФ *от 02.08.2012 № 03-04-06/8-212, от 01.07.2011 № 03-04-08/8-101,* письма ФНС РФ *от 09.08.2011 № АС-4-3/12862@, от 05.12.2011 № ЕД-4-3/20372@*).

Вместе с тем, контролирующие органы обращают внимание на *постановление Президиума ВАС РФ от 08.06.2010 № 1798/10*, в котором высшая арбитражная инстан-

ция признала оплату дополнительных дней отдыха одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами как иную выплату, осуществляемую в соответствии с действующим законодательством, в силу *п. 1 ст. 217 НК РФ* не подлежащую обложению НДФЛ.

Более того, ФНС РФ в письме *от 09.08.2011 № АС-4-3/12862@* указала, что при разрешении вопроса об обложении оплаты родителям детей-инвалидов дополнительных отпусков следует руководствоваться арбитражной практикой, согласно которой указанные выплаты освобождаются от налогообложения.

В программе по умолчанию для вида расчета Оплата дней ухода за детьми-инвалидами код дохода НДФЛ не установлен, что означает, что начисление НДФЛ не облагается.

Социальное пособие на погребение

В соответствии с *п. 3 ст. 9 Федерального закона от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле»* за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации на умерших работавших граждан, а также умерших несовершеннолетних членов семей работающих граждан выплачивается социальное пособие либо специализированной службе по вопросам похоронного дела возмещается стоимость услуг по погребению.

Пособия на погребение выплачиваются в соответствии с *«Временным порядком обеспечения социальным пособием на погребение, возмещения стоимости гарантированного перечня услуг по погребению и учета расходования средств социального страхования на эти цели»*, утвержденным *постановлением Фонда социального страхования РФ от 22.02.1996 № 16.*

Гарантированный перечень услуг по погребению предусматривает:

- оформление документов, необходимых для погребения;
- предоставление и доставка гроба и других предметов, необходимых для погребения;
- перевозка тела (останков) умершего на кладбище (в крематорий);
- погребение (кремация с последующей выдачей урны с прахом).

Стоимость услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню, определяется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по согласованию с региональными органами Фонда социального страхования Российской Федерации и направляется в обязательном порядке исполнительным органам Фонда и страхователям.

В случае если погребение осуществлялось за счет средств супруга, близких родственников, иных лиц, взявших на себя обязанность осуществить погребение умершего, им выплачивается социальное пособие на погребение в размере, равном стоимости услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню услуг по погребению, но не более 4000 руб.

С 1 января 2009 г. размер пособия подлежит индексации исходя из прогнозируемого уровня инфляции, установленного законом о федеральном бюджете на

очередной финансовый год и плановый период, в сроки, определяемые Правительством Российской Федерации.

Согласно *постановлению Правительства РФ от 12.10.2010 №813* ежегодно с 1 января, начиная с 2011 г. осуществляется индексация предельного размера социального пособия на погребение исходя из прогнозируемого уровня инфляции, установленного федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

В табл. 4.4 обобщена информация о размерах пособия по срокам действия.

Табл. 4.4. Размеры социального пособия на погребение

Период	Прогнозируемый уровень инфляции, %	Основание	Коэффициент индексации	Размер пособия, руб.
с 01.01.2009		Федеральный закон от 03.12.2008 № 238-ФЗ		4000.00
с 01.07.2011	6.5	Федеральный закон от 13.12.2010 № 357-ФЗ	1.065	4260.00
с 01.01.2012	6.0	Федеральный закон от 30.11.2011 № 371-ФЗ	1.060	4515.60
с 01.01.2013	5.5	Федеральный закон от 03.12.2012 № 216-ФЗ	1.055	4763.96
с 01.01.2014	5.0	Федеральный закон от 02.12.2013 № 349-ФЗ	1.05	5002.16
с 01.01.2015	5.5	Федеральный закон от 01.2014 № 384-ФЗ	1.055	5277.28

В районах и местностях, где установлен районный коэффициент к заработной плате, размер социального пособия определяется с применением районного коэффициента.

Выплата социального пособия на погребение производится в день обращения на основании заявления от граждан, взявших на себя обязанность осуществить погребение умершего, и справки о смерти, выдаваемой органами ЗАГС организации, в которой работал умерший либо работает один из родителей или другой член семьи умершего несовершеннолетнего.

Социальное пособие на погребение выплачивается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня смерти.

Начисление пособия на погребение в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Начисление пособия производится документом **Единовременное пособие за счет ФСС** (документ можно ввести из журнала ***Зарплата – Все начисления***).

В форме документа указывается (рис. 4.34):

- ***Месяц*** – месяц, в котором начисляется пособие;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- ***Вид пособия*** – Социальное пособие на погребение;
- ***Дата события*** – дата обращения за пособием;
- ***Получатель*** – сотрудник, которому начисляется пособие;
- планируемая дата выплаты пособия.

При вводе данных документа производится автоматическое заполнение реквизита ***Пособие***.

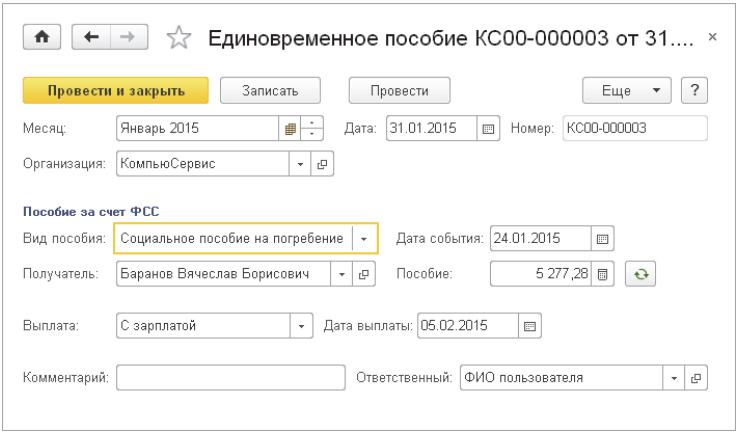
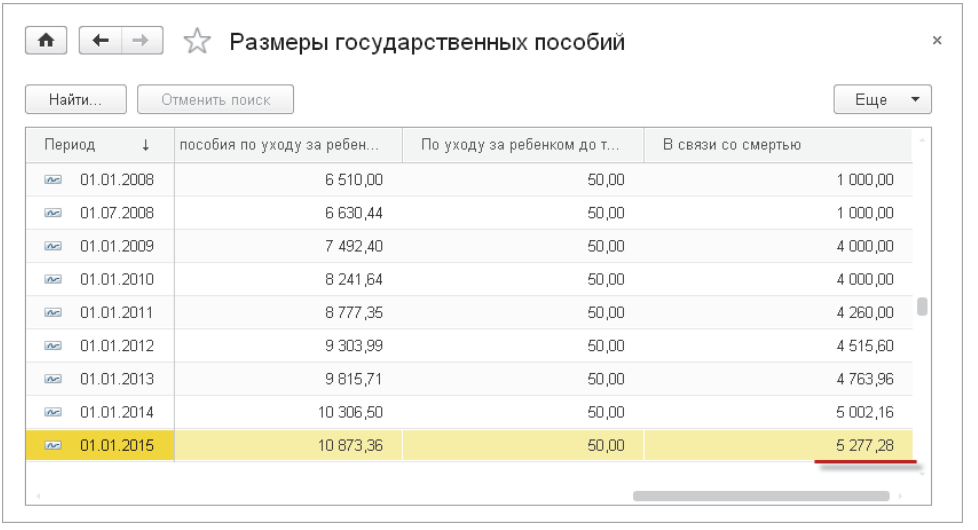


Рис. 4.34. Начисление пособия в связи со смертью



Период	пособия по уходу за ребен...	По уходу за ребенком до т...	В связи со смертью
01.01.2008	6 510,00	50,00	1 000,00
01.07.2008	6 630,44	50,00	1 000,00
01.01.2009	7 492,40	50,00	4 000,00
01.01.2010	8 241,64	50,00	4 000,00
01.01.2011	8 777,35	50,00	4 260,00
01.01.2012	9 303,99	50,00	4 515,60
01.01.2013	9 815,71	50,00	4 763,96
01.01.2014	10 306,50	50,00	5 002,16
01.01.2015	10 873,36	50,00	5 277,28

Рис. 4.35. Сведения о «базовом» размере пособия

Сумма пособия рассчитывается исходя из «базового» размера пособия на дату начисления (рис. 4.35) и районного коэффициента, установленного на федеральном уровне, для организации (обособленного подразделения), работница которой обращается за назначением пособия.

Выплаты по возмещению вреда, причиненного работникам повреждением их здоровья

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний, полученных при исполнении ими трудовых обязанностей, регулируется *Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»* (далее – *Закон №125-ФЗ*). В практической деятельности следует руководствоваться также *«Правилами начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»*, утвержденными *постановлением Правительства РФ от 02.03.2000 № 184*.

Закон № 125-ФЗ предусматривает обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний и выплату застрахованному лицу в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Страхователями являются юридические лица любой организационно-правовой формы (в том числе иностранные организации, осуществляющие свою деятельность на территории Российской Федерации и нанимающие граждан Российской Федерации), нанимающие лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;
- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;
- физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Возмещение вреда состоит в выплате или компенсации застрахованным или иным лицам, имеющим на это право, денежных сумм в виде:

- пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- единовременной и ежемесячных страховых выплат;

- оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100% его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации о пособиях по временной нетрудоспособности.

Порядок исчисления среднего заработка для определения размера пособия по временной нетрудоспособности установлен в *ст. 14 Закона № 255-ФЗ*.

С 1 января 2011 г. пособия исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного **за два календарных года**, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей).

В случае если в указанных годах, либо в одном из указанных годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) по заявлению застрахованного лица могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом). Однако такая замена возможна при условии, что это приведет к увеличению размера пособия.

Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления суммы начисленного заработка, на которые начисляются страховые взносы (без ограничения предельной величиной базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ), на 730.

Размер пособия по временной нетрудоспособности определяется путем умножения размера среднего дневного заработка на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности.

Единовременная страховая выплата

Если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата застрахованным профессиональной трудоспособности, застрахованному лицу не позднее одного календарного месяца со дня назначения выплачивается единовременная страховая выплата. В соответствии со *ст. 6 Федерального закона от 01.12.2014 № 386-ФЗ* сумма, из которой исчисляется размер единовременной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, составляет в 2015 г. 84 964.20 руб.

Если результатом страхового случая стала смерть застрахованного, единовременная страховая выплата производится в двухдневный срок со дня представления

страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения такой выплаты, лицам, имеющим право на ее получение. Размер единовременной страховой выплаты в случае смерти застрахованного в 2015 г. составляет 1 000 000 руб.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов (*п. 2 ст. 11 Закона №125-ФЗ*).

Ежемесячные страховые выплаты

Наряду с единовременной страховой выплатой, застрахованному в течение всего периода стойкой утраты профессиональной трудоспособности выплачиваются ежемесячные страховые выплаты. Период начинается со дня, когда учреждением медико-социальной экспертизы установлен факт утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, исключая период, за который застрахованному лицу назначено пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием. В случае смерти застрахованного лица ежемесячные страховые выплаты производятся лицам, имеющим право на их получение, в течение следующих периодов:

- несовершеннолетним – до достижения ими возраста восемнадцати лет;
- учащимся старше восемнадцати лет – до окончания учебы в образовательном учреждении по очной форме обучения, но не более чем до достижения возраста двадцати трех лет;
- женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет, – пожизненно;
- инвалидам – на срок инвалидности;
- одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, неработающему и занятому уходом за находящимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, – до достижения ими возраста четырнадцати лет либо изменения состояния здоровья.

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

При расчете размера утраченного заработка учитываются все виды выплат и иных вознаграждений (как по основному месту работы, так и по совместительству), выплачиваемых по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам и включаемых в базу для начисления страховых взносов в соответствии со *ст. 20.1 Закона №125-ФЗ*. При этом суммы вознаграждений по договорам гражданско-правового характера и суммы авторских гонораров учитываются, если с них предусматривалась уплата страховых взносов страховщику.

Кроме того, при расчете учитываются выплаченные в расчетном периоде пособия по временной нетрудоспособности или на период отпуска по беременности и родам.

Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Средний заработок застрахованного подсчитывается путем деления общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном периоде) за 12 календарных месяцев работы, предшествующих наступлению страхового случая или утрате либо снижению его работоспособности (по выбору застрахованного), на 12.

Если до наступления страхового случая застрахованный работал менее 12 месяцев, средний месячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы его заработка за фактически отработанное число месяцев, предшествующих наступлению страхового случая, на число этих месяцев.

При подсчете среднего месячного заработка не полностью отработанные застрахованным месяцы по его желанию заменяются предшествующими полностью отработанными месяцами либо исключаются в случае невозможности их замены.

По желанию застрахованного средний месячный заработок может быть подсчитан за последние 12 месяцев работы, предшествовавших прекращению работы, повлекшей заболевание.

Следует учитывать, что размер среднего месячного заработка застрахованного, не достигшего возраста восемнадцати лет, при назначении ежемесячных страховых выплат не может быть ниже установленного в соответствии с законом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Такой же минимальный размер выплаты предусмотрен, если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора.

Если в заработке застрахованного до наступления страхового случая произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, застрахованный переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного заведения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда застрахованного), при подсчете его среднего заработка учитывается только заработок, который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

Пример 4.57

В январе работник был назначен на новую должность с более высоким заработком. В июне с ним на производстве произошел несчастный случай. Расчетным периодом определения среднего заработка следует считать период: январь–май. Средний заработок в этом случае определяется делением заработка за январь-май на 5 – количество месяцев, отработанных с более высоким заработком.

При невозможности получить документ о размере заработка застрахованного сумма ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из тарифной ставки (должностного оклада), установленной (установленного) в отрасли для данной профессии, и сходных условий труда ко времени обращения за страховыми вы-

платами. После представления документа о размере заработка сумма ежемесячной страховой выплаты пересчитывается.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, размер ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из его среднего месячного заработка за вычетом долей, приходящихся на него самого и трудоспособных лиц, не имеющих право на получение страховых выплат. Для определения размера ежемесячных страховых выплат каждому лицу, имеющему право на ее получение, общий размер указанных выплат делится на число лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного.

В случае помещения застрахованного в дом для престарелых и инвалидов ему выплачивается разница между назначенной суммой ежемесячной страховой выплаты и стоимостью содержания в этом доме, но не менее 25 % назначенной суммы ежемесячной страховой выплаты. При этом лицам, состоящим на иждивении застрахованного, помещенного в дом престарелых и инвалидов, ежемесячные страховые выплаты производятся в следующем порядке: на одного нетрудоспособного иждивенца – четверть, на двух – треть, на трех и более – половина назначенной суммы ежемесячной страховой выплаты. Оставшаяся часть выплаты за вычетом стоимости содержания в доме престарелых и инвалидов, но не менее 25% назначенной суммы ежемесячной страховой выплаты, выплачивается самому застрахованному.

При определении суммы страховой выплаты следует учитывать, что в соответствии со *ст. 6 Федерального закона от 01.12.2014 № 386-ФЗ* максимальный размер ежемесячной страховой выплаты, исчисленный в описанном выше порядке, не может превышать в 2015 г. 65 330.00 руб.

Возмещение дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья

Обеспечение по страхованию включает оплату дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на:

- лечение застрахованного лица, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;
- приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;
- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным лицом, в том числе осуществляемый членами его семьи;
- медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного лица, а в случае необходимости оплату проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного

законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;
- обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;
- обеспечение транспортным средством (автомобилем необходимой модификации) при наличии соответствующих медицинских показаний для получения транспортного средства и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;
- профессиональное обучение (переобучение);
- проезд застрахованного лица (в случае необходимости и проезд сопровождающего его лица) для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения застрахованного лица, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его Фондом социального страхования Российской Федерации в бюро (главное бюро, Федеральное бюро) медико-социальной экспертизы и учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией.

Оплате подлежат дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного лица при наличии прямых последствий страхового случая.

Оплата дополнительных расходов производится страховщиком за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Исключением является оплата отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно. Оплата этих расходов производится страхователем и засчитывается в счет уплаты страховщику страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Порядок назначения обеспечения по страхованию

Страхователи выплачивают застрахованным лицам, состоящим с ними в трудовых отношениях, обеспечение по страхованию в виде:

1) пособия по временной нетрудоспособности, назначенного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

2) оплаты отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно в связи с предоставлением страховщиком застрахованному путевки на санаторно-курортное лечение вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Выплата указанных обеспечений производится страхователем в счет начисленных страховых взносов (включая начисленные пени).

Назначение остальных видов обеспечения по страхованию осуществляется страховщиком, которым является исполнительный орган Фонда социального страхования РФ, на основании заявления застрахованного (его доверенного лица или лица, имеющего право на получение страховых выплат) и соответствующих документов. Такими документами являются:

- акт о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании;
- справка о среднем месячном заработке застрахованного лица за период, выбранный им для расчета ежемесячных страховых выплат;
- заключение учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного;
- заключение учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;
- гражданско-правовой договор, предусматривающий уплату страховых взносов в пользу застрахованного, а также копия трудовой книжки или иного документа, подтверждающая нахождение пострадавшего в трудовых отношениях со страхователем;
- свидетельство о смерти застрахованного лица;
- справка жилищно-эксплуатационного органа, а при его отсутствии органа местного самоуправления о составе семьи умершего застрахованного;
- извещение лечебно-профилактического учреждения об установлении заключительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления);
- заключение центра профессиональной патологии о наличии профессионального заболевания;
- документ, подтверждающий, что один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи умершего, занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами застрахованного, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения медико-социальной экспертизы или лечебно-профилактического учреждения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе, не работает;
- справка учебного учреждения о том, что имеющий право на получение страховых выплат член семьи умершего застрахованного учится в этом учебном учреждении по очной форме обучения;
- документы, подтверждающие расходы на осуществление по заключению учреждения медико-социальной экспертизы социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;
- заключение учреждения медико-социальной экспертизы о связи смерти пострадавшего с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

- документ, подтверждающий факт нахождения на иждивении или установление права на получение содержания;
- программа реабилитации пострадавшего.

Конкретный перечень документов (их заверенных копий), необходимых для назначения обеспечения по страхованию, определяется страховщиком для каждого страхового случая.

Решение о назначении или об отказе в назначении страховых выплат принимаются страховщиком не позднее десяти дней (в случае смерти застрахованного – не позднее двух дней) со дня поступления заявления на получение обеспечения по страхованию и всех необходимых документов (их заверенных копий) по установленному перечню.

Единовременные страховые выплаты выплачиваются застрахованным не позднее одного календарного месяца со дня назначения указанных выплат, а в случае смерти застрахованного – лицам, имеющим право на их получение, в двухдневный срок со дня представления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения таких выплат. Ежемесячные страховые выплаты производятся не позднее истечения месяца, за который производятся указанные выплаты. При задержке страховых выплат в установленные сроки субъект страхования, который должен производить такие выплаты, обязан выплатить застрахованному и лицам, имеющим право на получение страховых выплат, пеню в размере 0,5% невыплаченной суммы за каждый день просрочки.

Возмещение морального вреда

Причинитель вреда обязан возместить застрахованному моральный вред (физические и нравственные страдания), причиненный в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

Моральный вред возмещается в денежной или иной материальной форме независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда.

В настоящее время нормативными актами не определен механизм возмещения морального вреда. Поэтому этот вопрос должен решаться либо по обоюдному согласию сторон (застрахованного и причинителя вреда), либо в судебном порядке.

Бухгалтерский учет возмещения вреда

Бухгалтерский учет расчетов с застрахованными лицами ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисление выплат отражается проводкой по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчет 69.11 «Расчеты по обязательному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

При выплате через кассу организации счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» дебетуется в корреспонденции со счетом 50 «Касса», субсчет 50.01 «Касса организации».

Начисление пособия по временной нетрудоспособности в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Начисление пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием производится документом **Больничный лист** (***Зарплата → Больничные листы***).

Форма документа заполняется в следующем порядке (рис. 4.36).

Сначала в шапке формы указывается:

- ***Месяц*** – месяц начисления, в расчетном листке за который показывается сумма пособия по временной нетрудоспособности по данному документу;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- ***Сотрудник*** – работник организации, который был временно нетрудоспособен;
- номер листка временной нетрудоспособности;

На закладке ***Главное*** указывается:

- причина нетрудоспособности – (04) Травма на производстве или (07) Профзаболевание;
- период освобождения от работы в соответствии с листком временной нетрудоспособности.

На закладке ***Оплата*** (рис. 4.37) указывается:

- период, на который назначается пособие;
- размер оплаты пособия – 100%;
- ограничение пособия – заработок для расчета пособия ограничивается Максимальным размером ежемесячной страховой выплаты.

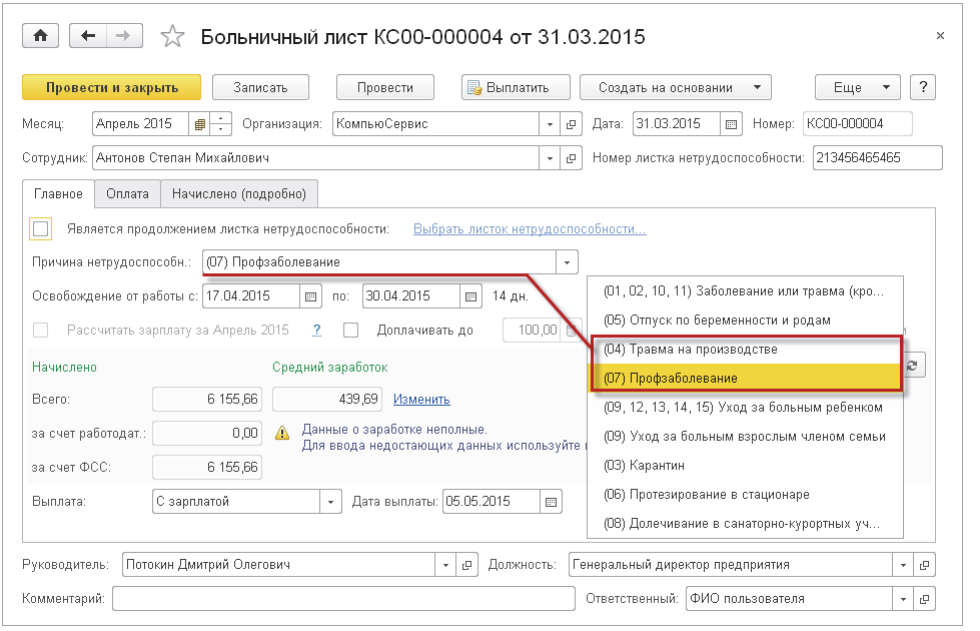


Рис. 4.36. Исходные данные для оплаты больничного листа

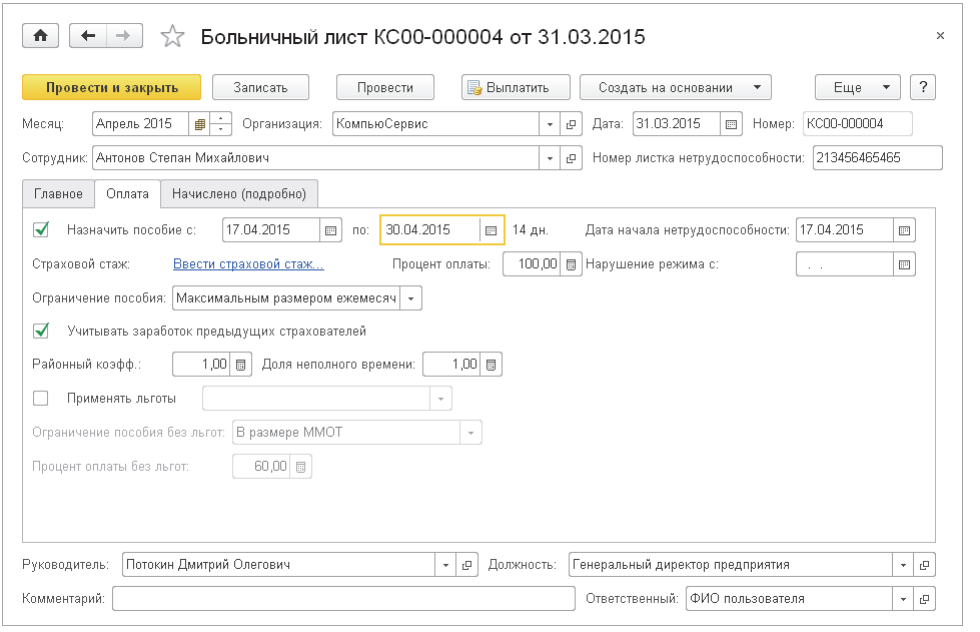


Рис. 4.37. Исходные данные для оплаты больничного листа (закладка ***Оплата***)

Если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо в двух предшествующих календарных годах было занято у других работодателей (у другого работодателя), то необходимо установить флажок ***Учитывать заработок предыдущих страхователей***. Справки о заработке, полученном у других страхователей, вводятся перед расчетом пособия сотруднику отдельно по каждому страхователю с помощью документа **Входящая справка о заработке для расчета пособий** (***Зарплата → См.также → Справки для расчета пособий***).

При вводе условий начисления пособия производится автоматический расчет среднего дневного заработка и суммы пособия по временной нетрудоспособности.

Средний дневной заработок для оплаты пособия приводится в реквизите ***Средний заработок***. Для просмотра и/или изменения данных для расчета среднего предназначена форма **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 4.38), которая вызывается по ссылке ***Изменить*** на закладке ***Главное***.

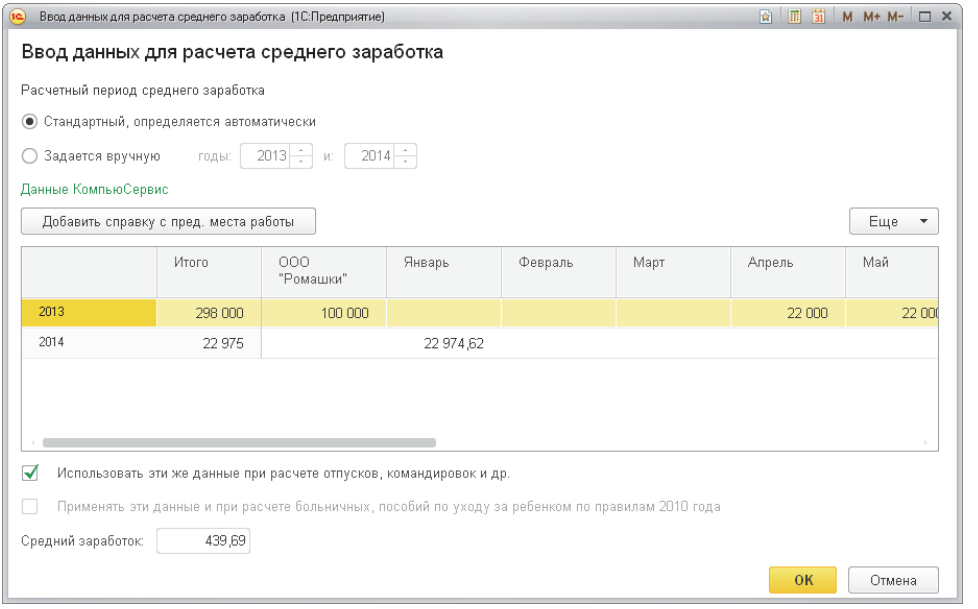


Рис. 4.38. Данные для определения среднего дневного заработка

Если в информационной базе есть данные о начислениях, учитываемых при расчете среднего заработка, то в режиме автоматического расчета эти данные автоматически вводятся в документ с обобщением по расчетным годам.

Если в информационной базе такие данные отсутствуют, то они вводятся вручную.

Подробные данные о начисленном пособии приводятся на закладке ***Начислено (подробно)*** (рис. 4.39).

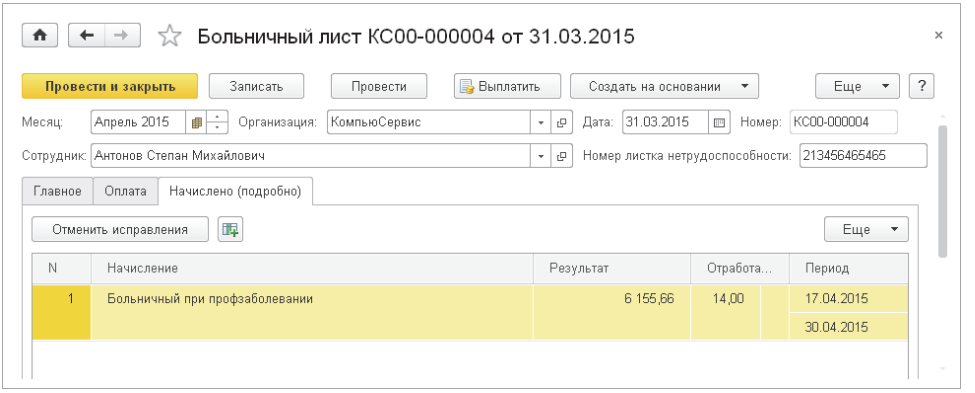


Рис. 4.39. Результаты расчета суммы пособия

Выдача бесплатно форменной одежды и обмундирования

Отдельные категории работников и служащих в соответствии с действующим законодательством обеспечиваются бесплатно или с частичной оплатой форменной одеждой и обмундированием по установленным нормам. Выдача форменной одежды и обмундирования предусмотрена, например:

- работникам Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, а также подведомственных ему учреждений и организаций, не состоящих на военной службе и службе в органах внутренних дел, выезжающих в районы чрезвычайных ситуаций за счет и в пределах средств, выделяемых Министерству *(распоряжение Правительства РФ от 14.02.1994 № 189-р);*
- работникам таможенных органов (*постановление Правительства РФ от 23.12.2004 № 836);*
- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел Российской Федерации, имеющим специальные звания милиции или юстиции (*постановление Правительства РФ от 03.05.1994 № 445);*
- работникам федеральных органов налоговой полиции (*постановление Правительства РФ от 25.11.2004 № 676);*
- прокурорам, следователям, научным и педагогическим работникам, имеющим классные чины (*постановление Правительства РФ от 25.03.1996 № 352)*.

Учет выдачи форменной одежды и обмундирования в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Выдача отдельным категориям работников и служащих в соответствии с действующим законодательством бесплатно форменной одеждой и обмундированием по установленным нормам в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируется.

Если работники и служащие в соответствии с действующим законодательством производят частичную оплату форменной одежды и обмундирования, например, путем удержания сумм из заработной платы, то сначала в списке удержаний (***Настройка – Удержания***) описывается вид расчета удержания с назначением Удержание в счет расчетов по прочим операциям (рис. 4.40). Для вида удержания указывается, что удержание выполняется Ежемесячно, Результат вводится фиксированной суммой, вид операции по зарплате Удержание по прочим операциям с работниками.

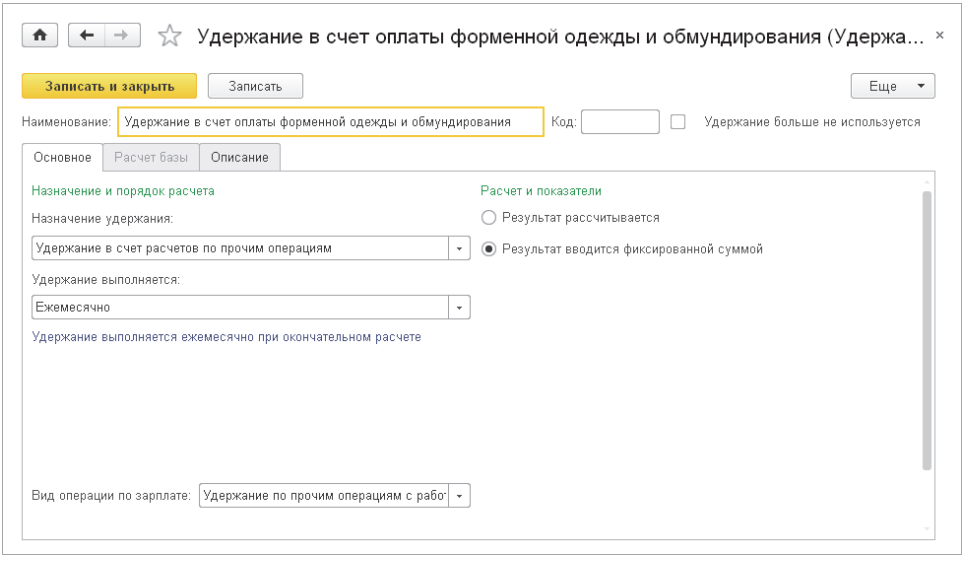


Рис. 4.40. Настройка удержания

Для регистрации удержания:

1) с помощью документа **Удержание по прочим операциям** вводится период и сумма удержания. Если удержание производится разово, то в качестве периода указывается месяц, в котором необходимо произвести удержание;

2) удержание производится автоматически при начислении зарплаты в документе **Начисление зарплаты** на закладке ***Удержания***.

Выдача средств индивидуальной защиты

Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии со *ст. 212 ТК РФ* выдаются бесплатно сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

При обеспечении работников средствами индивидуальной защиты организации должны руководствоваться *Правилами*, утвержденными *приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н*.

Правила обязывают работодателя обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя. Также допускается приобретать их во временное пользование по договору аренды.

Предоставление работникам СИЗ осуществляется на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке, и в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. С 1 января 2014 года вместо аттестации рабочих мест проводится специальная оценка условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда изложен в *Федеральном законе от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специально оценке условий труда»*.

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам классифицируются по видам экономической деятельности.

В частности, для работников сквозных профессий всех отраслей экономики следует руководствоваться типовыми нормами, которые утверждены *приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н.*

Правила предоставляют работодателю право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. Устанавливаемые нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Они могут быть также включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению

с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Работодатель имеет также право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов. Например, комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный – полукомбинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюм суконный – костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные – сапогами кирзовыми и наоборот, валенки – сапогами кирзовыми и наоборот.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т. п. не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки «до износа» или как дежурные на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

Правила обязывают работодателя обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты. При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работника с *Правилами*, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

Специальная одежда, специальная обувь и другие средства защиты могут быть индивидуального или коллективного пользования. При коллективном пользовании дежурные СИЗ выдаются работнику только на время выполнения им соответствующих работ. Они могут быть закреплены за несколькими работниками или за определенными рабочими местами и передаются из одной смены в другую. Сроки носки дежурных средств индивидуальной защиты устанавливаются работодателем.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в Личную карточку учета выдачи СИЗ (приведена в *Приложении* к *Межотраслевым правилам*, утвержденных *приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н*).

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель обязан представить специально оборудованные помещения (гардеробные), а также на свой счет своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также их ремонт и замену. В этих целях работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

Специальную одежду и специальную обувь, пришедшую в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника, работодатель обязан заменить или отремонтировать.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

В соответствии со *ст. 246 ТК РФ* размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Учет выдачи средств индивидуальной защиты в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Бесплатная выдача работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты по установленным нормам в соответствии с действующим законодательством в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируется.

Бесплатная выдача работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты в случаях, не установленных действующим законодательством или сверх установленных норм, регистрируется следующим образом.

1. Для возможности регистрации натурального дохода в настройках состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Прочие начисления*** устанавливается флажок ***Регистрируются натуральные доходы*** – рис. 4.41.

2. В списке начислений (***Зарплата → Начисления***) создается соответствующий вид расчета, для которого указывается (рис. 4.42):

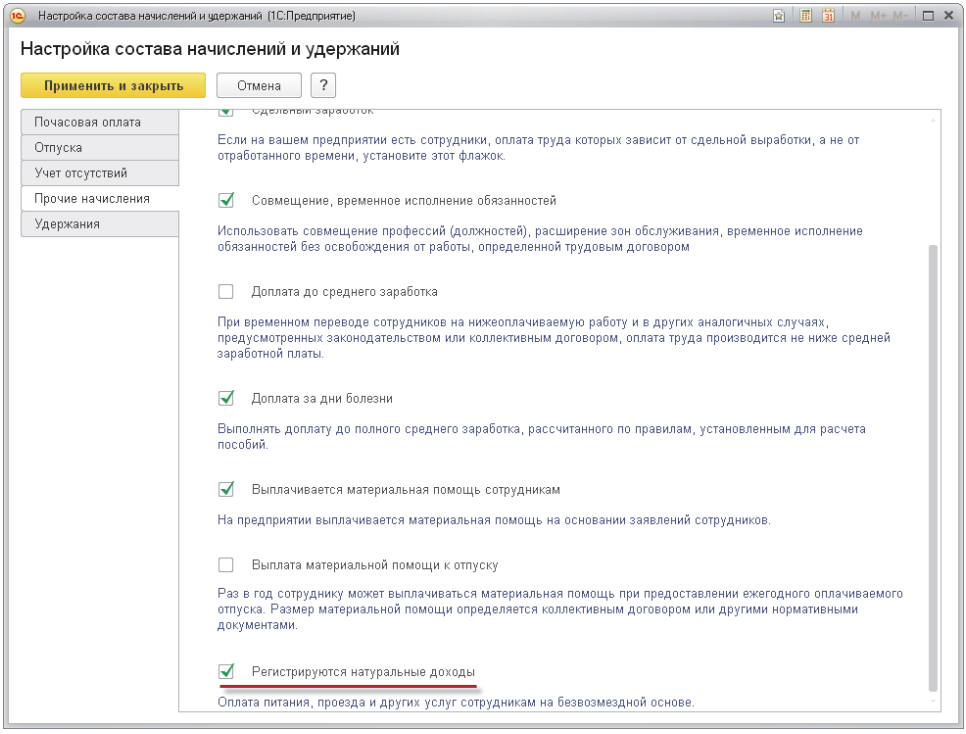


Рис. 4.41. Подключение возможности регистрации натуральных доходов

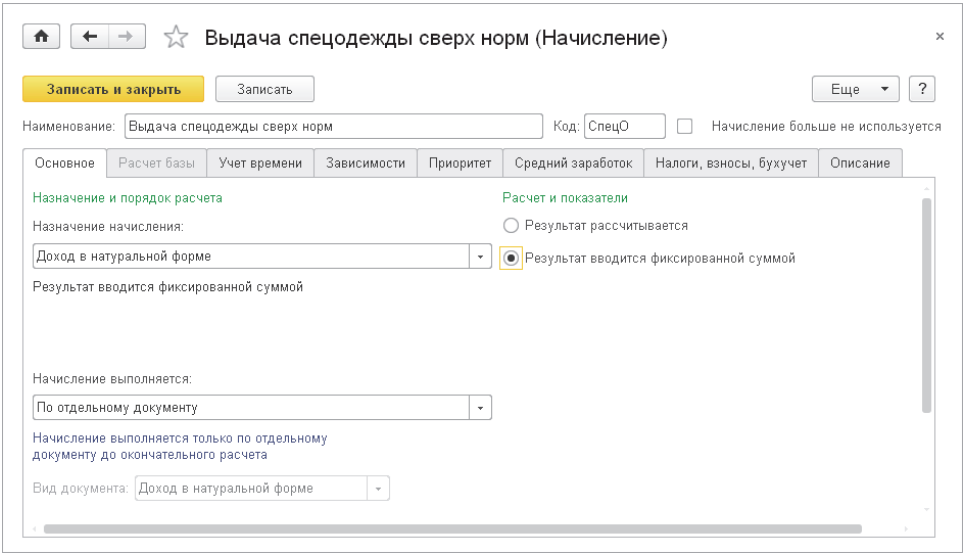


Рис. 4.42. Общие сведения о виде расчета

- ***Наименование*** – пользовательское наименование начисления;
- ***Код*** – условное обозначение, код вида расчета.

На закладке ***Основное*** указывается:

- ***Назначение начисления*** – Доход в натуральной форме;
- Результат вводится фиксированной суммой.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** (рис. 4.43) указывается:

- ***НДФЛ*** – облагается, код дохода: 2520 (стоимость товаров, работ, услуг, полученных на безвозмездной основе);
- ***Страховые взносы, Вид дохода***: Доходы, целиком облагаемые страховыми взносами.

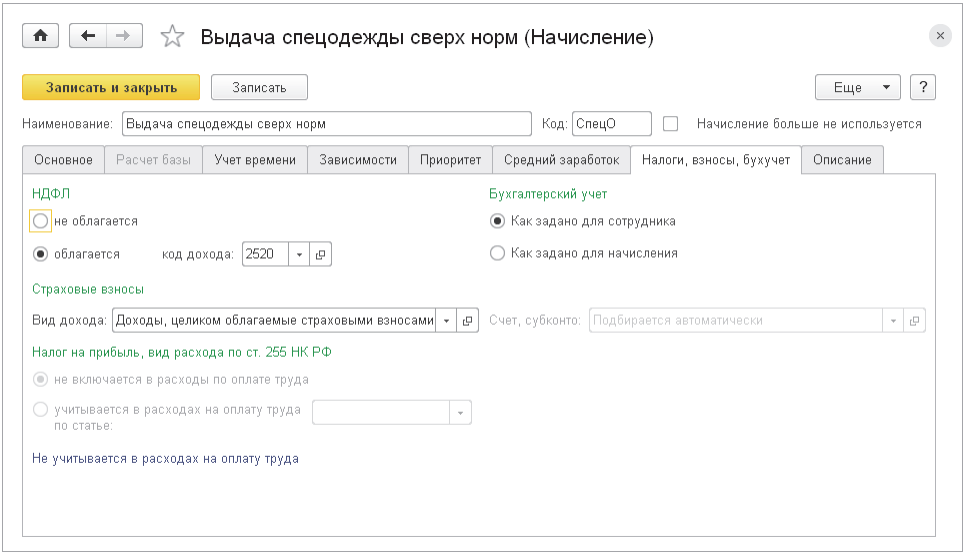


Рис. 4.43. Настройка налогообложения начисления

3. Начисление дохода производится документом **Доход в натуральной форме** (документ можно ввести из журнала ***Зарплата → Все начисления***) – рис. 4.44.

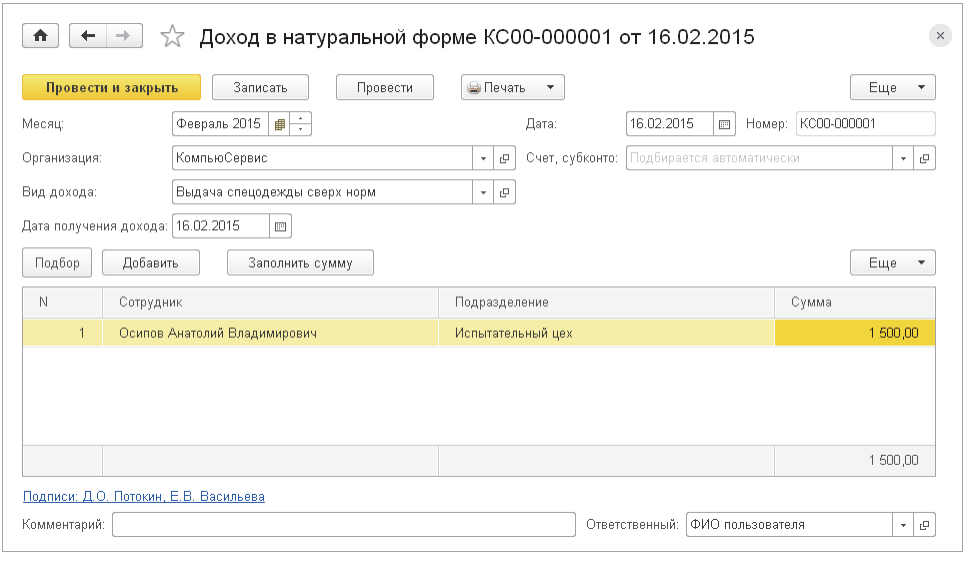


Рис. 4.44. Регистрация дохода

Если с работника необходимо произвести удержание из заработной платы в связи с пропажей или преждевременной порчей средств индивидуальной защиты, то

сначала в списке удержаний (***Настройка → Удержания***) описывается вид расчета удержания с назначением Удержание в счет расчетов по прочим операциям. Для вида удержания указывается, что удержание выполняется Ежемесячно, Результат вводится фиксированной суммой, вид операции по зарплате Удержание по прочим операциям с работниками.

Для регистрации удержания:

1) с помощью документа **Удержание по прочим операциям** вводится период и сумма удержания. Если удержание производится разово, то в качестве периода указывается месяц, в котором необходимо произвести удержание;

2) удержание производится автоматически при начислении зарплаты в документе **Начисление зарплаты** на закладке ***Удержания***.

Выдача молока и лечебно-профилактического питания

В соответствии со *ст. 222 ТК РФ* на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача производится по нормам и на условиях, утвержденных *приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н.*

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных *Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов* (приведен в *Приложении № 3* к *Приказу*), и уровни которых превышают установленные нормативы.

Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем).

Допускается замена указанных пищевых продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) вместо молока выдаются кисло-

молочные продукты или продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

Работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока выдаются кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин.

Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока), а также выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентный стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации. Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

При работе на производствах с особо вредными условиями труда работники определенных профессий и должностей имеют право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания. Это относится, главным образом, к производствам, связанным с химическими веществами: производство органических и неорганических соединений, лаков и красок, горные работы, производство химических реактивов, химико-фармацевтические производства.

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает это право, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания определены *приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 46н.*

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, приведен в *Приложении № 1* к *Приказу*. В перечне определены виды производств, профессии и должности работников, для которых предусмотрено бесплатное лечебно-профилактическое питание, а также номера рационов этого питания.

Всего установлено 8 рационов лечебно-профилактического питания. Они приведены в *Приложении № 2* к *Приказу*.

В *Приложении № 3* к *Приказу* приведены нормы выдачи витаминных препаратов по категориям работников.

Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания изложены в *Приложении № 4* к *Приказу*.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в целях укрепления их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний. Бесплатно оно выдается только тем работникам, для которых выдача этого питания предусмотрена *Перечнем*. При этом не имеет значения вид экономической деятельности и организационно-правовая форма и форма собственности работодателя.

Наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и других служащих, предусмотренных в *Перечне*, указаны в соответствии согласно соответствующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, по профессиям и должностям, предусмотренным в *Перечне*, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в период профессионального заболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации.

Лечебно-профилактическое питание выдается также:

а) работникам, привлекаемым к выполнению предусмотренных *Перечнем* работ на полный рабочий день, и работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах полный рабочий день в предусмотренных *Перечнем* производствах, в которых лечебно-профилактическое питание выдается основным работникам и ремонтному персоналу;

б) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и выполняющим работу вахтовым методом;

в) работникам, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке) организации, для работников которого *Перечнем* предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания;

г) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и признанным инвалидами вследствие профессионального заболевания, вызванного характером выполняемой работы, в течение срока инвалидности, но не более одного года со дня ее установления;

д) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и на срок не более одного года временно переведенным на другую работу в связи с установлением признаков профессионального заболевания, связанного с характером работы;

е) женщинам на период отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, имевшим до наступления указанного отпуска право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания.

Если беременные женщины, имевшие право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу с целью устранения влияния вредных производственных факторов до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им в течение всего периода с момента перевода на

другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

Выдача лечебно-профилактического питания производится в виде горячих завтраков перед началом работы. В отдельных случаях допускается выдача этих завтраков в обеденный перерыв. Работающим в условиях повышенного давления (в кессонах, лечебных барокамерах, на водолазных работах) лечебно-профилактическое питание должно выдаваться после вышлюзования.

Лечебно-профилактическое питание не выдается:

- в нерабочие дни;
- в дни отпуска;
- в дни служебных командировок;
- в дни учебы с отрывом от производства;
- в дни выполнения работ на других участках, где бесплатная выдача лечебно-профилактического питания не установлена;
- в дни выполнения, связанных с исполнением общественных и государственных поручений;
- в период временной нетрудоспособности при заболеваниях общего характера;
- в дни пребывания на лечении в медицинском учреждении, в том числе санаторного типа.

Следует иметь в виду, что дополнительная бесплатная выдача молока работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание, не производится.

Стоимость выдаваемых бесплатно молока и лечебно-профилактического питания не подлежит включению в совокупный доход работника, и на нее не начисляются страховые взносы во внебюджетные социальные фонды.

Учет выдачи молока и лечебно-профилактического питания в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Бесплатная выдача молока и лечебно-профилактического питания по установленным нормам в соответствии с действующим законодательством в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируется.

Если выдача работникам молока и лечебно-профилактического питания в организации не предусмотрена действующим законодательством или производится сверх установленных норм, то в программе это регистрируется следующим образом.

1. Для возможности регистрации натурального дохода в настройках состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Прочие начисления*** устанавливается флажок ***Регистрируются натуральные доходы***.

2. В списке начислений (***Зарплата → Начисления***) создается соответствующий вид расчета, для которого указывается:

- ***Наименование*** – пользовательское наименование начисления;
- ***Код*** – условное обозначение, код вида расчета.

На закладке ***Основное*** указывается:

- ***Назначение начисления*** – Доход в натуральной форме;
- Результат вводится фиксированной суммой.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается:

- ***НДФЛ*** – облагается, код дохода: 2520 (стоимость товаров, работ, услуг, полученных на безвозмездной основе);
- ***Страховые взносы, Вид дохода***: Доходы, целиком облагаемые страховыми взносами.

3. Начисление дохода производится документом **Доход в натуральной форме** (документ можно ввести из журнала ***Зарплата – Все начисления***).

Командировочные расходы

Служебная командировка – это поездка работника на основании решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Не считаются командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или носит разъездной (либо подвижный) характер. В этих случаях работникам производится выплата специальных надбавок к заработной плате.

Распоряжение работодателя о выезде в командировку является для работника обязательным. Не допускается направление в командировку:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- работников в период действия ученического договора.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут направляться в командировки только с их согласия.

Документальное оформление командировок

В соответствии с *Положением об особенностях направления работников в служебные командировки*, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749* (далее – *Положение*) срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Постановлением *Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595* в указанное *Положение* были внесены изменения: отменена необходимость оформления служебного задания и командировочного удостоверения. Теперь фактический срок пребывания в месте командирования определяется не по отметкам в командировочном удостоверении, а по проездным документам, представляемым работником по возвращении из служебной командировки.. В случае проезда работника к месту командирования и (или) обратно к месту работы на личном транспорте (легковом автомобиле, мотоцикле) фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из служебной командировки работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование указанного транспорта для проезда к мес-

ту командирования и обратно (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.).

Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

По возвращении из командировки работник обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

Компенсация расходов при командировках в пределах Российской Федерации

Статьями 167 и 168 ТК РФ предусмотрены следующие гарантии и компенсационные выплаты при командировках:

- сохранение за командированным работником на период командировки места работы (должности) и среднего заработка;
- возмещение расходов по проезду к месту назначения и обратно;
- возмещение расходов по найму жилого помещения;
- выплата суточных за время нахождения в командировке;
- возмещение иных расходов, произведенных работником с разрешения или ведома работодателя.

Средний заработок за время нахождения в командировке

За время нахождения в командировке (в том числе за время нахождения в пути) за работником сохраняется средний заработок за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы. Определение сохраняемого заработка производится в соответствии с *Положением*, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922*.

В табеле учета рабочего времени по форме № Т–12 (код по ОКУД 0301007) или № Т–13 (код по ОКУД 0301008) за дни командировки проставляется соответствующий код: буквенный «К» или цифровой «10».

Начисление сохраняемого заработка в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Для возможности начисления сохраняемого заработка на период командировки необходимо, чтобы в настройке состава начислений и удержаний (***Настройка – Расчет зарплаты – Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Учет отсутствий*** был установлен флажок ***Командировки*** (рис. 4.45).

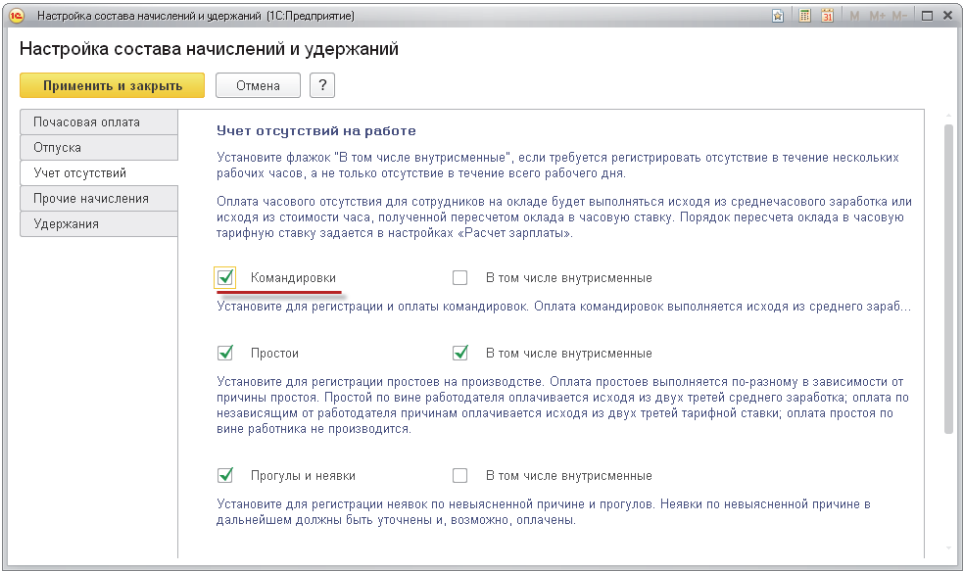


Рис. 4.45. Подключение возможности регистрации командировок

Заработок, сохраняемый на время служебной командировки, в программе рассчитывается с помощью документа **Командировка** (***Зарплата – Командировки***).

В шапке документа указывается (рис. 4.46):

- ***Месяц*** – месяц начисления, в расчетном листке за который показывается начисление сохраняемого заработка по данному документу;
- ***Организация*** – организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- ***Сотрудник*** – работник, которому данным документом рассчитывается сохраняемый заработок.

На закладке ***Главное*** указывается:

- период сохранения среднего заработка.

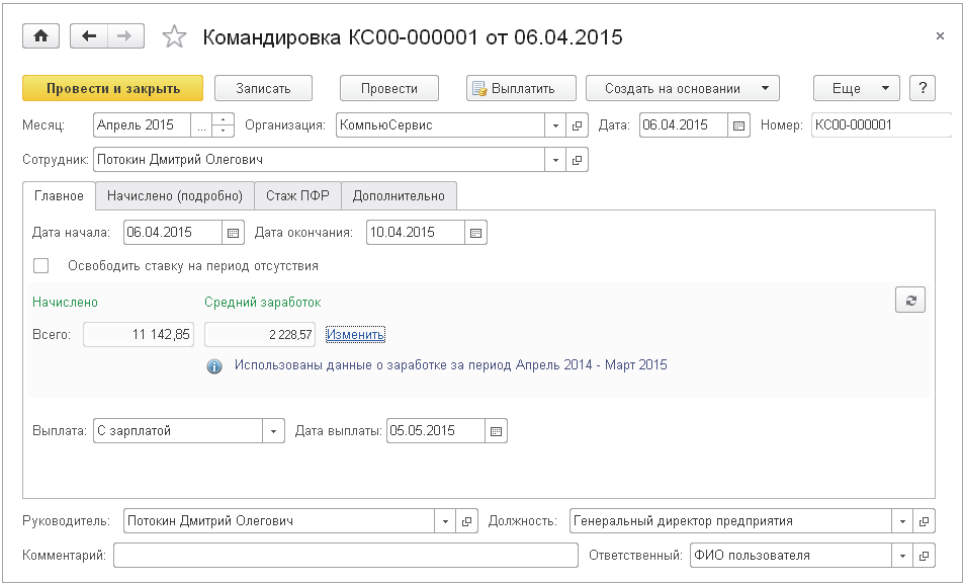


Рис. 4.46. Сведения для начисления сохраняемого заработка

При вводе условий начисления командировки производится расчет среднего дневного заработка и сохраняемого заработка.

Средний дневной заработок отражается в реквизите ***Средний заработок***.

Для просмотра и/или изменения данных для расчета среднего предназначена форма **Ввод данных для расчета среднего заработка** (рис. 4.47), которая вызывается по ссылке ***Изменить***.

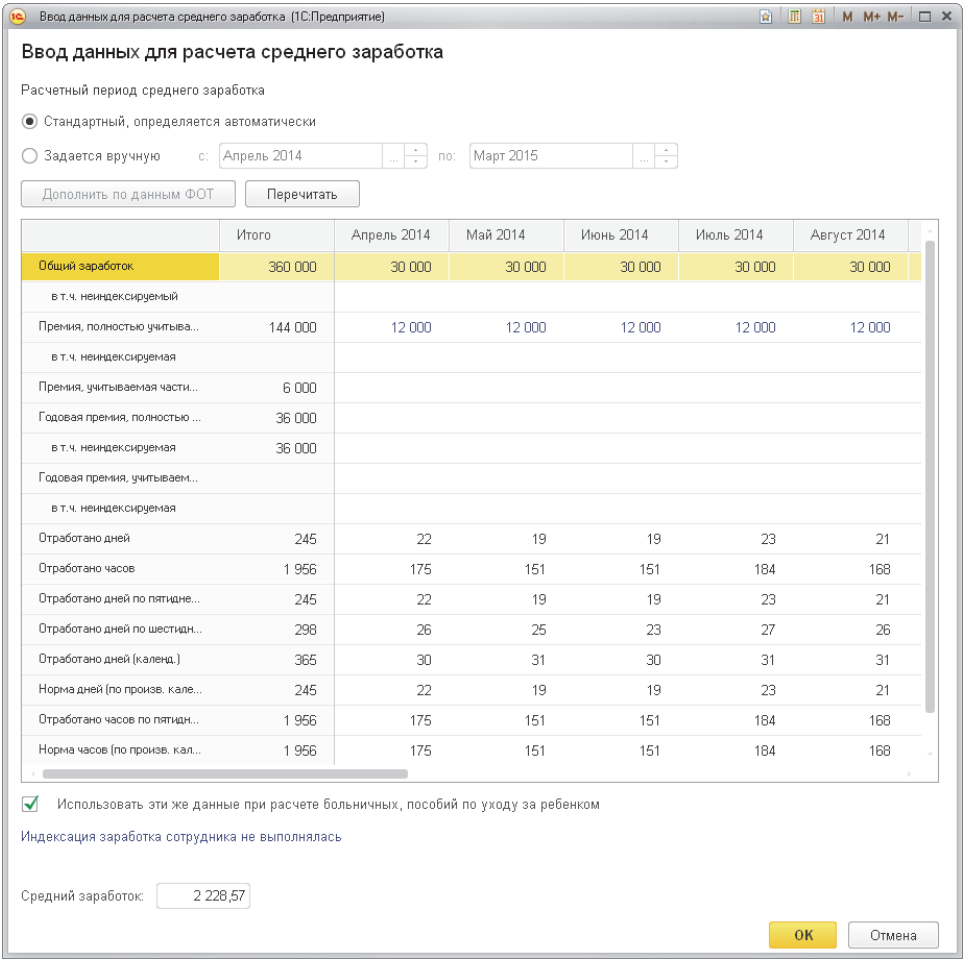
Если в информационной базе есть данные о суммах начислений и премий за расчетный период, учитываемых при расчете среднего заработка, то эти данные автоматически вводятся в таблицу данных для расчета среднего заработка с обобщением по видам:

- Общий заработок;
- в т.ч. неиндексируемый;
- Премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. неиндексируемая;
- Премия, учитываемая частично
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, полностью учитываемая;
- в т.ч. не индексируемая;
- Годовая премия, учитываемая частично;
- в т.ч. не индексируемая.

Выше перечислены все возможные виды заработка для расчета среднего, в конкретной информационной базе видов заработка может быть меньше, т. к. состав видов заработка зависит от настроек программы (применяется ли индексация, при-

сутствуют ли в справочнике начислений премии, и каковы настройки учета этих премий при расчете среднего заработка).

Если в информационной базе отсутствуют данные расчетов за расчетный период, сведения о заработке и премиях вводятся вручную.



	Итого	Апрель 2014	Май 2014	Июнь 2014	Июль 2014	Август 2014
Общий заработок	360 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000
в т.ч. неиндексируемый						
Премия, полностью учитыва...	144 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
в т.ч. неиндексируемая						
Премия, учитываемая части...	6 000					
Годовая премия, полностью ...	36 000					
в т.ч. неиндексируемая	36 000					
Годовая премия, учитываем...						
в т.ч. неиндексируемая						
Отработано дней	245	22	19	19	23	21
Отработано часов	1 956	175	151	151	184	168
Отработано дней по пятидне...	245	22	19	19	23	21
Отработано дней по шестидн...	298	26	25	23	27	26
Отработано дней (календ.)	365	30	31	30	31	31
Норма дней (по произв. кале...	245	22	19	19	23	21
Отработано часов по пятидн...	1 956	175	151	151	184	168
Норма часов (по произв. кал...	1 956	175	151	151	184	168

Рис. 4.47. Данные для расчета среднего дневного заработка

В форме ***Ввод данных для расчета среднего заработка*** предусмотрена возможность уточнить расчетный период, используемый для расчета среднего дневного заработка. Она используется в тех случаях, когда у сотрудника отсутствуют данные о заработке за месяцы, предшествующие периоду сохранения заработка.

Подробные результаты расчета сохраняемого заработка показываются на закладке ***Начислено (подробно)*** (рис. 4.48). Если начисление «пересекает» границу

месяца, то сохраняемый заработок за каждый месяц показывается в отдельных строках.

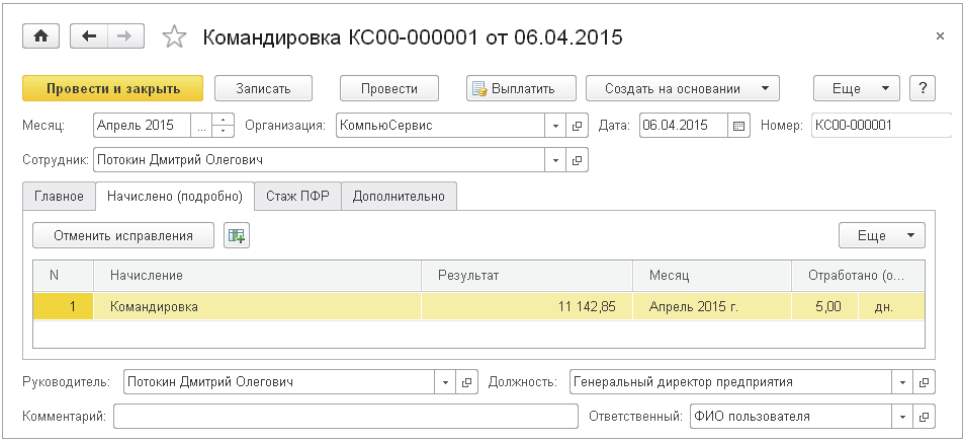


Рис. 4.48. Результаты начисления сохраняемого заработка

Оплата суточных

За каждый день нахождения в командировке (в том числе и за время нахождения в пути) работнику выплачиваются суточные. В соответствии со *ст. 168 ТК РФ* порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. Вместе с тем, следует учитывать, что *п. 1 постановления Правительства РФ от 02.10.2002 № 729* установлено, что работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, расходы на выплату суточных возмещаются в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

Для целей налогообложения прибыли организаций суточные при командировках в пределах Российской Федерации с 1 января 2009 г. не нормируются.

Для целей НДФЛ не подлежат налогообложению суточные в части не превышающей 700 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации (*п. 3 ст. 217 НК РФ*).

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Если работник по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем организации остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения при предоставлении соответствующих документов возмещаются работнику в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

Учет суточных в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Суточные, выплачиваемые по установленным нормам в соответствии с действующим законодательством (коллективным договором или иным нормативным актом), в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируются.

Выплата суточных сверх установленных норм в программе регистрируется следующим образом:

1. Для возможности регистрации дохода в настройках состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Прочие начисления*** устанавливается флажок ***Регистрируются натуральные доходы***.

2. В списке начислений (***Зарплата → Начисления***) создается соответствующий вид расчета, для которого указывается:

- ***Наименование*** – пользовательское наименование начисления;
- ***Код*** – условное обозначение, код вида расчета.

На закладке ***Основное*** указывается:

- ***Назначение начисления*** – Доход в натуральной форме;
- Результат вводится фиксированной суммой.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается:

- ***НДФЛ*** – Облагается***, код дохода*** 4800 (иные доходы, включаемые в налоговую базу источником выплаты дохода);
- ***Страховые взносы, Вид дохода***: Доходы, целиком облагаемые страховыми взносами.

3. Начисление дохода производится документом **Доход в натуральной форме** (документ можно ввести из журнала ***Зарплата – Все начисления***).

Оплата проезда

Расходы по проезду к месту командировки на территории Российской Федерации и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного

пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают:

- расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;
- страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте;
- оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

В соответствии со *ст. 168 ТК РФ* размеры возмещения транспортных расходов определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Учет оплаты транспортных расходов в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Оплата документально подтвержденных транспортных расходов программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируется.

Оплата транспортных расходов, не подтвержденных документально, в программе регистрируется следующим образом:

1. Для возможности регистрации дохода в настройках состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Прочие начисления*** устанавливается флажок ***Регистрируются натуральные доходы***.

2. В списке начислений (***Зарплата → Начисления***) создается соответствующий вид расчета, для которого указывается:

- ***Наименование*** – пользовательское наименование начисления;
- ***Код*** – условное обозначение, код вида расчета.

На закладке ***Основное*** указывается:

- ***Назначение начисления*** – Доход в натуральной форме;
- Результат вводится фиксированной суммой.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается:

- ***НДФЛ*** – Облагается***, код дохода*** 4800 (иные доходы, включаемые в налоговую базу источником выплаты дохода);
- ***Страховые взносы, Вид дохода***: Доходы, целиком облагаемые страховыми взносами.

3. Начисление дохода производится документом **Доход в натуральной форме** (документ можно ввести из журнала ***Зарплата – Все начисления***).

Возмещение расходов по найму жилого помещения

В соответствии со *ст. 168 ТК РФ* размеры возмещения расходов по найму жилого помещения определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Дополнительно работнику возмещаются расходы по бронированию мест в гостиницах.

Следует учитывать, что для целей НДФЛ с 1 января 2008 г. введено нормирование расходов по найму жилого помещения, если работник не представил документы, подтверждающие оплату таких расходов. Соответствующая норма, прописанная в *п. 3 ст. 217 НК РФ*, предусматривает освобождение таких оплат от налогообложения в пределах норм, установленных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, но не более 700 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации.

Учет возмещаемых сумм по найму жилого помещения
в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Возмещение расходов по найму жилого помещения по установленным нормам в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируется.

Выплата возмещений сверх установленных норм в программе регистрируется следующим образом:

1. Для возможности регистрации дохода в настройках состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Прочие начисления*** устанавливается флажок ***Регистрируются натуральные доходы***.

2. В списке начислений (***Зарплата → Начисления***) создается соответствующий вид расчета, для которого указывается:

- ***Наименование*** – пользовательское наименование начисления;
- ***Код*** – условное обозначение, код вида расчета.

На закладке ***Основное*** указывается:

- ***Назначение начисления*** – Доход в натуральной форме;
- Результат вводится фиксированной суммой.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается:

- ***НДФЛ*** – Облагается***, код дохода*** 4800 (иные доходы, включаемые в налоговую базу источником выплаты дохода);
- ***Страховые взносы, Вид дохода***: Доходы, целиком облагаемые страховыми взносами.

3. Начисление дохода производится документом **Доход в натуральной форме** (документ можно ввести из журнала ***Зарплата – Все начисления***).

Компенсация расходов при командировках за пределы Российской Федерации

Направление работника в командировку за пределы территории Российской Федерации производится по распоряжению работодателя без оформления командировочного удостоверения, кроме случаев командирования в государства – участники Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда

пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы.

В случае направления в служебную командировку за пределы Российской Федерации работодатель обязан помимо сохранения среднего заработка на время командировки возмещать работнику:

- расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- расходы по проезду;
- обязательные консульские и аэродромные сборы;
- сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
- расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
- иные обязательные платежи и сборы;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой за пределы территории Российской Федерации, включая выплату аванса в иностранной валюте, а также погашение неизрасходованного аванса в иностранной валюте, выданного работнику в связи с командировкой, осуществляются в соответствии с *Федеральным законом от 10.12.2003 № 173-ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле»*.

Оплата суточных

Выплата работнику суточных в иностранной валюте при направлении работника в командировку за пределы территории Российской Федерации осуществляется в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом, с учетом следующих особенностей.

Суточные выплачиваются:

а) при проезде по территории Российской Федерации – в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок в пределах территории Российской Федерации;

б) при проезде по территории иностранного государства – в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок на территории иностранных государств.

При следовании работника с территории Российской Федерации дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании на территорию Российской Федерации дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте.

При направлении работника в командировку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник.

При направлении работника в командировку на территории государств – участников СНГ, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и на территорию Российской Федерации определяются по отметкам в командировочном удостоверении, оформленном как при командировании в пределах территории Российской Федерации.

В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению руководителя организации при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

Если работник выехал в командировку за пределы Российской Федерации и в тот же день (календарные сутки) вернулся, суточные выплачиваются в размере 50% нормы расходов на выплату суточных, определяемой коллективным договором или локальным нормативным актом, для командировок на территории иностранных государств.

Для целей налога на прибыль организаций суточные при командировках за пределы Российской Федерации с 1 января 2009 г. не нормируются.

Для целей НДФЛ с 1 января 2008 г. не подлежат налогообложению суточные в части, не превышающей 2500 рублей за каждый день нахождения в заграничной командировке независимо от страны, в которую командируется работник (*п. 3 ст. 217 НК РФ*).

Учет суточных в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Суточные, выплачиваемые по установленным нормам в соответствии с действующим законодательством (коллективным договором или иным нормативным актом), в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируются.

Выплата суточных сверх установленных норм в программе регистрируется в том же порядке, как и при служебных командировках на территории Российской Федерации.

Оплата проезда

Расходы по проезду к месту командировки на территории Российской Федерации и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают:

- расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;
- страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте;
- оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

Учет оплаты проезда
в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Оплата документально подтвержденных расходов по проезду в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируется.

Оплата транспортных расходов, не подтвержденных документально, в программе регистрируется в том же порядке, что и при служебных командировках на территории Российской Федерации.

Возмещение расходов по найму жилого помещения

Расходы по найму жилого помещения (гостиницы) возмещаются по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами.

Суммы за питание и другие личные услуги, включенные в счета по найму жилого помещения, оплачиваются в счет суточных.

Следует учитывать, что для целей НДФЛ с 1 января 2008 г. введено нормирование расходов по найму жилого помещения, если работник не представил документы, подтверждающие оплату таких расходов. Соответствующая норма, прописанная в *п. 3 ст. 217 НК РФ*, предусматривает освобождение таких оплат от налогообложения в пределах норм, установленных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, но не более 2500 рублей за каждый день нахождения в заграничной командировке.

Учет возмещения расходов по найму жилых помещений
в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Возмещение расходов по найму жилого помещения по установленным нормам в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируется.

Выплата возмещений сверх установленных норм в программе регистрируется в то же порядке, что и при служебных командировках на территории Российской Федерации.

Возмещение прочих расходов

Командированному работнику возмещаются фактические затраты на получение заграничных паспортов и виз, а также на прописку паспорта.

При выдаче в качестве аванса банковских и дорожных чеков в иностранной валюте для оплаты расходов, связанных с командированием за границу, командиро-

ванному работнику возмещаются комиссионные, удержанные при их обмене за наличную валюту.

Работник имеет право на возмещение и иных расходов, не включаемых в налоговую базу по налогу на доходы физических лиц, если они связаны с выполнением задания работодателя.

Учет возмещения прочих расходов
в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Возмещение прочих расходов в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируется.

Расходы, связанные со служебными поездками

Согласно *ст. 168.1 ТК РФ* работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения перечисленных выше расходов, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Учет возмещения прочих расходов
в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Возмещение прочих расходов в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** не регистрируется.

Расходы при переводе работников на работу в другие местности

В соответствии со *ст. 169 ТК РФ* при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества;
- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размеры возмещения таких расходов организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, утверждены *постановлением Правительства РФ от 02.04.2003 № 187*.

При переезде на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) по предварительной договоренности с работодателем работнику выплачиваются следующие компенсации:

а) расходы по переезду работника и членов его семьи (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение осуществляется в размере минимальной стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;
- автомобильным транспортом – в автобусе общего типа;

б) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на работника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена его семьи – в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов (грузобагажа) железнодорожным транспортом.

При отсутствии указанных видов транспорта возмещаются расходы по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время.

в) расходы по обустройству на новом месте жительства:

- на работника – в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы;
- на каждого переезжающего члена его семьи – в размере одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника;

г) выплата работнику суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

Право на перечисленные компенсационные выплаты в соответствии с *Положением о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним специальным образованием*, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 19.09.1995 № 942*, имеют и выпускники высших и средних специальных учебных заведений, выезжающие на работу в соответствии с заключенным контрактом за пределы места жительства, и члены их семей.

Лицам, прибывшим в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов Российской Федерации и других государств и заключивших трудовой договор, а также молодым специалистам, прибывшим в организации, независимо от постоянного места жительства выплачиваются в соответствии с *Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»* следующие компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки);
- стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам;
- суточные работнику;
- оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте проживания продолжительностью семь календарных дней.

В случае переезда работника из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей к новому месту жительства в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам.

Лицам, работающим в организациях негосударственной формы собственности, расходы на выезд из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей компенсируются за счет этих организаций согласно трудовым договорам.

При переезде семьи с использованием одного вида транспорта выплата компенсации производится перед выездом по предъявлении соответствующих квитанций на провоз багажа и билетов на право проезда.

В том случае, когда переезд осуществляется с использованием нескольких видов транспорта, выплата компенсации производится в два этапа: на первом – перед отъездом по предъявлению квитанций на провоз багажа и билетов на право проезда на первом по очередности виде транспорта; на втором этапе – по предъявлению

билетов на право проезда другими видами транспорта в соответствующие организации по месту выезда из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Оплата расходов на проезд вторым и другими видами транспорта производится в течение одного месяца с момента поступления проездных документов в организацию, выплачивающую компенсацию транспортных расходов, путем перевода денег на адрес нового местожительства семьи.

Начисление оплаты расходов
в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Для начисления работникам сумм при переводе на работу в другие местности сначала необходимо в списке начислений (***Настройка → Начисления***) описать вид расчета с назначением начисления Компенсационные выплаты, и указать, что начисление выполняется По отдельному документу, Результат вводится фиксированной суммой.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** указывается:

- ***НДФЛ*** – Не облагается;
- ***Страховые взносы, Вид дохода*** – Доходы, целиком не облагаемые страховыми взносами, кроме пособий за счет ФСС и денежного довольствия военнослужащих;
- ***Налог на прибыль, вид расхода по ст.255 НК РФ*** – Не включается в расходы по оплате труда.

2. Начисление работнику подъемных производится документом **Разовое начисление** (***Зарплата → Разовые начисления***).

Компенсация работнику за инструменты

В соответствии со *ст. 188 ТК РФ* работники, использующие с согласия работодателя свои инструменты в интересах работодателя, имеют право на получение компенсации. По общему правилу размер компенсации определяется соглашением сторон трудового договора, заключаемым в письменной форме, обычно его определяют в процентном отношении к стоимости инструментов с учетом нормативного срока их износа.

Пример 4.58

Завьялов И.С. с согласия работодателя с 1 апреля 2015 г. использует для выполнения служебных обязанностей свой собственный инструмент, стоимость которого составляет 6 000 руб. (нормативный срок службы инструмента 5 лет). Соглашением между работником и работодателем установлена компенсация работнику в размере 20% в год от стоимости инструмента. Сумма компенсации зависит от фактически отработанного работником времени.

Сумма ежемесячной компенсации составляет 100 руб. (6 000.00 руб. х 20 % : 100 % : 12 мес.).

Начисление компенсации
в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. В списке начислений (***Настройка*** → ***Начисления***) описывается соответствующий вид расчета.

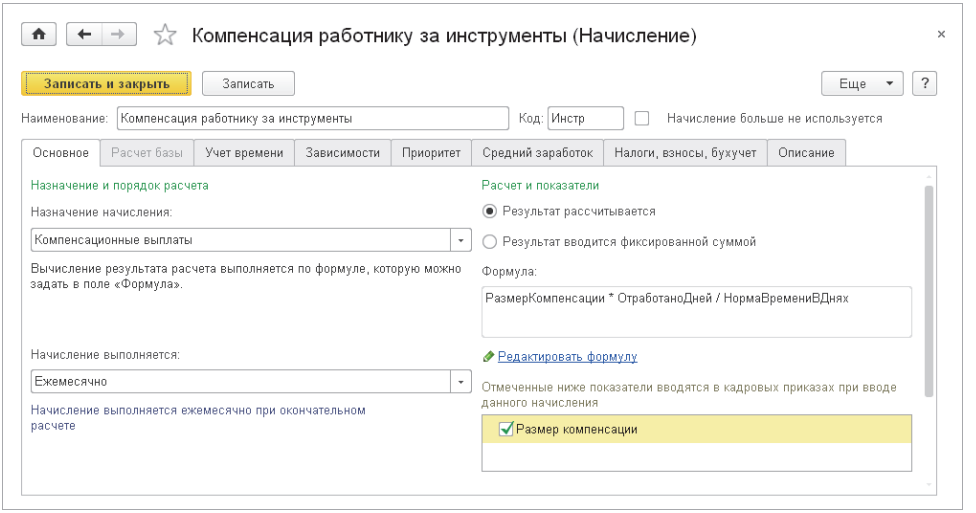


Рис. 4.49. Основные настройки вида начисления компенсации

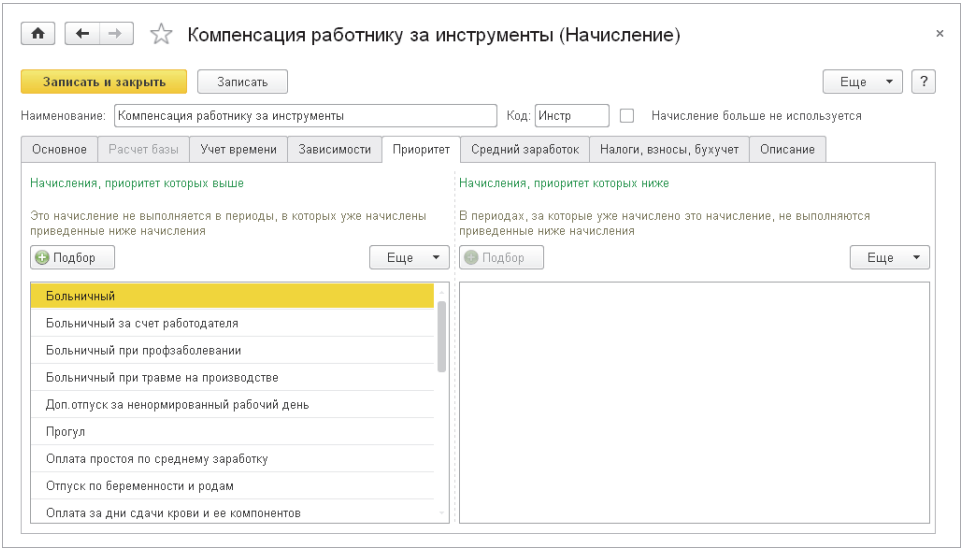


Рис. 4.50. Настройки приоритета начисления компенсации

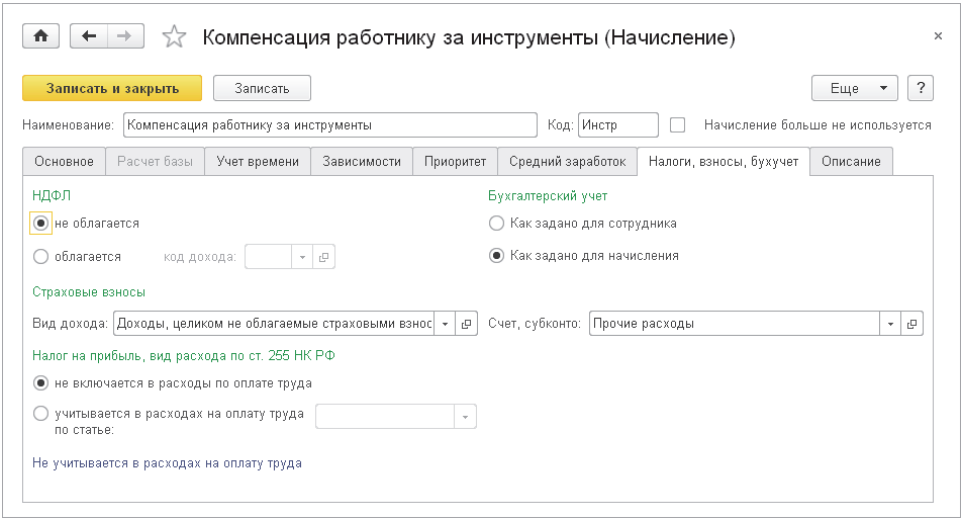


Рис. 4.51. Настройки обложения компенсации налогами и взносами

На закладке ***Основное*** указывается (рис. 4.49)

- ***Назначение начисления*** – Компенсационные выплаты;
- ***Начисление выполняется*** – Ежемесячно;
- по ссылке ***Редактировать формулу*** вызывается редактор формул и указывается формула расчета
- РазмерКомпенсации * ОтработаноДней / НормаВременивДнях, где

где:

  - РазмерКомпенсации – размер суммы компенсации за полностью отработанный месяц, пользовательский показатель Для сотрудника, Числовой, используется Во всех месяцах после ввода значения (постоянное использование);
  - ОтработаноДней, НормаВременивДнях – предопределенные показатели.
- показатель Размер компенсации отмечается флажком для того, чтобы значение этого показателя запрашивалось при назначении начисления в плановом порядке.

На закладке ***Приоритет*** (рис. 4.50) указываются начисления, приоритет которых выше, в этом списке должны быть перечислены все виды начислений за неотработанное время.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** (рис. 4.51) указывается:

- ***НДФЛ*** – Не облагается;
- ***Страховые взносы, Вид дохода*** – Доходы, целиком не облагаемые страховыми взносами, кроме пособий за счет ФСС и денежного довольствия военнослужащих.
- ***Налог на прибыль, вид расхода по статье 255 НК РФ*** – Не включается в расходы по оплате труда.

2. Документом **Изменение оплаты труда** или **Изменение плановых начислений** работнику назначается начисление по описанному виду расчета (рис. 4.52).

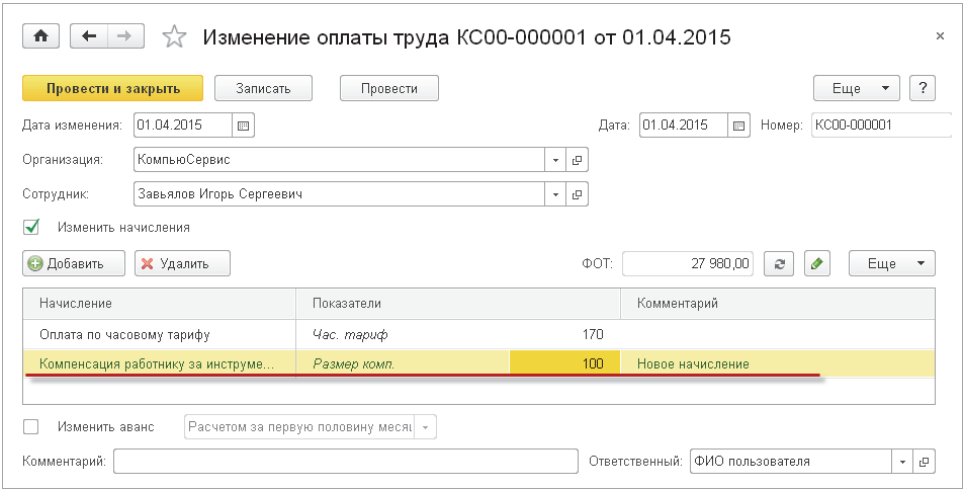


Рис. 4.52. Назначение работнику начисления компенсации

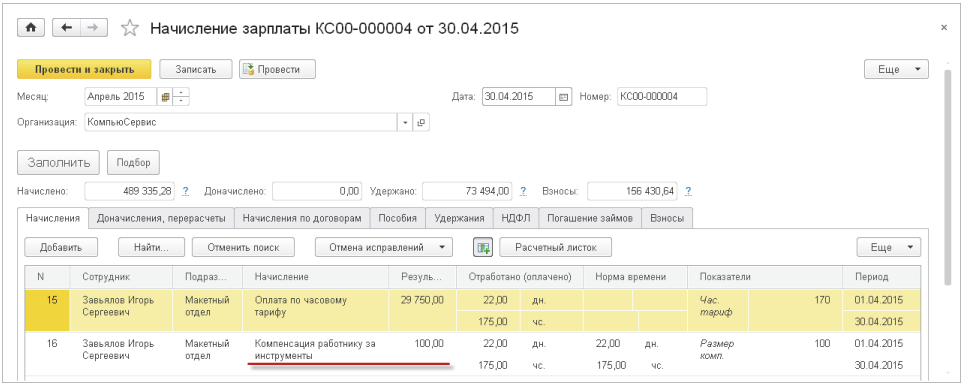


Рис. 4.53. Начисление компенсации за инструменты

3. Ежемесячное начисление компенсации за инструменты производится в том же порядке, что и всех плановых начислений, т.е. документом **Начисление зарплаты** (рис. 4.53).

Если размер компенсации не зависит от отработанного времени, то в настройках вида начисления компенсации нужно указать Результат вводится фиксированной суммой.

Компенсация работникам за использование личного транспорта для служебных поездок

В соответствии со *ст. 188 ТК РФ* при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного транспорта ему выплачивается компенсация, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Обращаем внимание на налоговый аспект компенсационных выплат.

В соответствии с *подп. 11 п. 1 ст. 264 НК РФ главы 25 «Налог на прибыль организаций»* к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, относятся расходы организации на компенсацию за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов в пределах норм, установленных Правительством Российской Федерации.

С 1 января 2002 г. действуют нормы, установленные *постановлением Правительства РФ от 08.02.2002 № 92*. Размер компенсации при пользовании для служебных целей личных легковых автомобилей составляет:

Рабочий объем легкового автомобиля	**Размер компенсации (в рублях в месяц)**
до 2000 куб. см включительно	1200
свыше 2000 куб. см	1500

Размер компенсации при использовании мотоциклов составляет 250 рублей в месяц.

Эти нормы не распространяются на налогообложение физических лиц.

В отношении последних следует руководствоваться *подп. 1 ст. 217 НК РФ*, в соответствии с которым не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством.

Размеры компенсации работникам в учреждениях и организациях, **финансируемых из средств бюджетов всех уровней**, за использование ими личных легковых автомобилей и мотоциклов для служебных поездок определены *приказом Минфина РФ от 04.02.2000 № 16н «Об изменении предельных норм компенсации за использование личных легковых автомобилей и мотоциклов для служебных поездок»*:

Марка (вид) транспортного средства	**Размер компенсации (в рублях в месяц)**
ЗАЗ	116
ВАЗ (кроме ВАЗ 2121)	148
АЗЛК, ИЖ	173
ГАЗ, УАЗ, ВАЗ 2121	221
Мотоциклы	91

Выплата компенсации производится в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными *п. 1-6, 8 и 9 письма Минфина РФ от 21.07.1992 № 57.*

Выплата производится в тех случаях, когда работа по роду производственной (служебной) деятельности связана с постоянными служебными разъездами в соответствии с должностными обязанностями работника.

Основанием для выплаты компенсации работникам, использующим личные легковые автомобили для служебных поездок, является приказ руководителя организации, в котором предусматриваются размеры этой компенсации.

Конкретный размер компенсации определяется в зависимости от интенсивности использования личного легкового автомобиля для служебных поездок.

В размерах компенсации работнику учтено возмещение затрат по эксплуатации используемого для служебных поездок личного легкового автомобиля (сумма износа, затраты на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание и текущий ремонт).

Для получения компенсации работники представляют в бухгалтерию организации копию технического паспорта личного автомобиля, заверенную в установленном порядке.

Компенсация выплачивается один раз в месяц независимо от количества календарных дней.

За время нахождения работника в отпуске, командировке, невыхода его на работу вследствие временной нетрудоспособности, а также по другим причинам, когда личный автомобиль не эксплуатируется, компенсация не выплачивается.

Пример 4.59

Работник Жарков Е.Л. с согласия работодателя использует в служебных целях личный автомобиль с объемом двигателя 1800 куб. см.

Согласованная сторонами трудового договора сумма ежемесячной компенсации составляет 3000 руб.

Поскольку сумма компенсации превышает норму, то расходы на выплату компенсации в сумме 1200 руб. принимаются для целей налогообложения, а в сумме 1800 руб. – не принимаются для целей налогообложения.

В феврале 2015 г. Жарков Е.Л. 4 рабочих дня находился в командировке. Необходимо рассчитать компенсацию.

В феврале 2015 г. 19 рабочих дней, фактически автомобиль использовался 15 рабочих дней. За дни нахождения в командировке компенсация не выплачивается.

Сумма компенсации составляет:

- учитываемая для целей налогообложения 1 200 руб. х 15 дней : 19 дней = 947.37 руб.;

- не учитываемая для целей налогообложения 1 800 руб. х 15 дней : 19 дней = 1 421.05 руб.

Начисление компенсации
в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Сначала в списке начислений (***Настройка → Начисления***) необходимо описать соответствующие виды расчета.

Для расчета суммы компенсации в пределах установленных норм настраивается (рис. 4.54):

- ***Назначение начисления*** – Компенсационные выплаты;
- ***Начисление выполняется*** – Ежемесячно;
- по ссылке ***Редактировать формулу*** вызывается редактор формул и указывается формула расчета
- РазмерКомпенсацииВПределахНорм * ОтработаноДней / НормаВремениВДнях, где

где:

  - РазмерКомпенсацииВПределахНорм – размер суммы компенсации в пределах норм за полностью отработанный месяц, пользовательский показатель Для сотрудника, Числовой, используется Во всех месяцах после ввода значения (постоянное использование);
  - ОтработаноДней, НормаВремениВДнях – предопределенные показатели.
- показатель Размер компенсации (в пределах норм) отмечается флажком для того, чтобы значение этого показателя запрашивалось при назначении начисления в плановом порядке.

На закладке ***Приоритет*** (рис. 4.55) указываются начисления, приоритет которых выше, в этом списке должны быть перечислены все виды начислений за неотработанное время.

На закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** (рис. 4.56) указывается:

- ***НДФЛ*** – Не облагается;
- ***Страховые взносы, Вид дохода*** – Доходы, целиком не облагаемые страховыми взносами, кроме пособий за счет ФСС и денежного довольствия военнослужащих.
- ***Налог на прибыль, вид расхода по статье 255 НК РФ*** – Не включается в расходы по оплате труда (указанная компенсация относится к прочим расходам для целей налогообложения прибыли);
- ***Бухгалтерский учет*** – Как задано для начисления, и задается способ отражения в бухгалтерском учете, соответствующий прочим расходам, принимаемым к НУ.

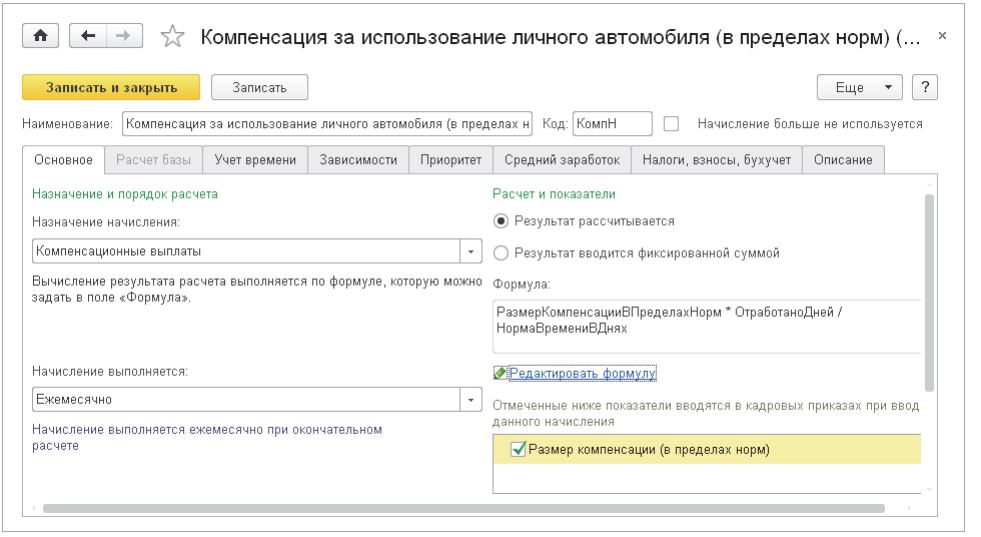


Рис. 4.54. Основные настройки начисления компенсации в пределах норм

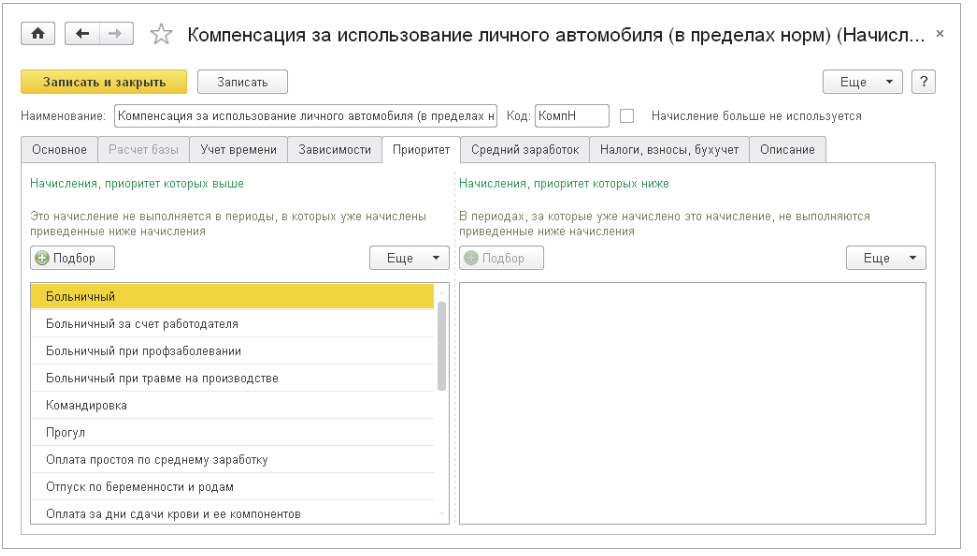


Рис. 4.55. Настройки приоритета начисления компенсации

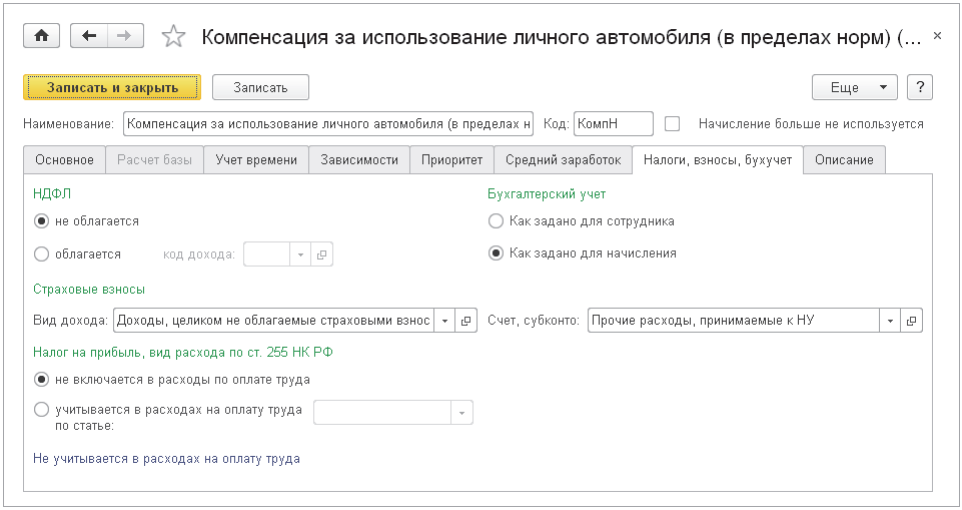


Рис. 4.56. Настройки обложения компенсации в пределах норм налогами и взносами

Если соглашением между работником и работодателем сумма компенсации установлена в размере, превышающем нормы, установленные *постановлением Правительства РФ от 08.02.2002 № 92*, то создается еще один вид расчета, все настройки которого выполняются полностью аналогично, за исключением:

- формулы расчета, указывается формула:
- РазмерКомпенсацииСверхНорм * ОтработаноДней / НормаВремениВДнях,

где:

  - РазмерКомпенсацииСверхНорм – размер суммы компенсации сверх установленных норм за полностью отработанный месяц, пользовательский показатель Для сотрудника, Числовой, используется Во всех месяцах после ввода значения (постоянное использование).

- настроек бухгалтерского учета – задается способ отражения в бухгалтерском учете, соответствующий прочим расходам, не принимаемым к НУ.

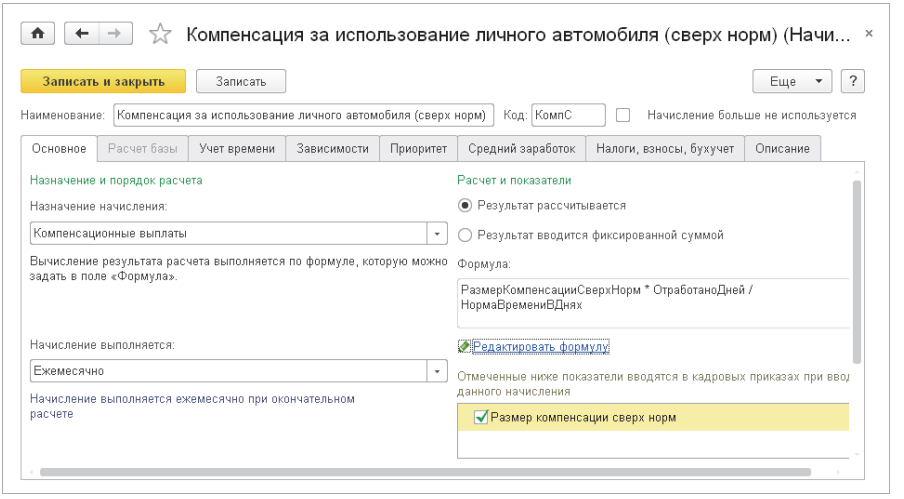


Рис. 4.57. Основные настройки начисления компенсации сверх норм

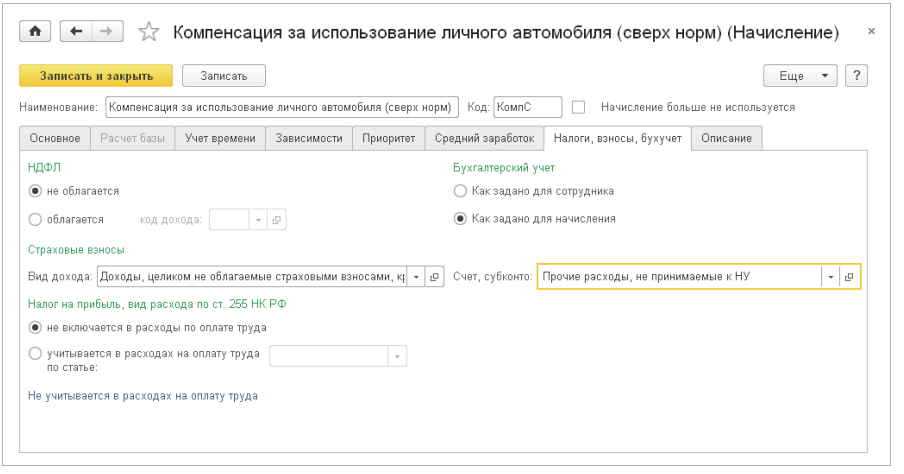


Рис. 4.58. Настройки обложения компенсации сверх норм налогами и взносами

При назначении работнику компенсации ему будут назначаться два вида расчета: Компенсация за использование личного автомобиля (по нормам) и Компенсация за использование личного автомобиля (сверх норм).

2. Документом **Изменение оплаты труда** или **Изменение плановых начислений** работнику назначается начисление компенсации по двум описанным выше видам расчета (рис. 4.59).

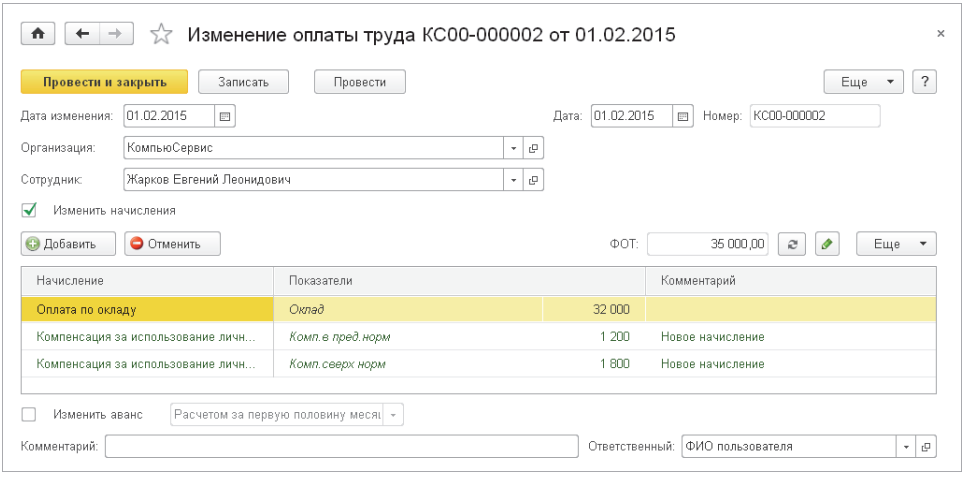


Рис. 4.59. Назначение работнику начисления компенсации

Для начисления Компенсация за использование личного автомобиля (по нормам) указывается значение размера ежемесячной компенсации в пределах норм 1 200 руб.

Для начисления Компенсация за использование личного автомобиля (сверх норм) указывается значение размера ежемесячной компенсации сверх норм – 1 800 руб.

3. Ежемесячное начисление компенсации за использование личного автомобиля для служебных целей производится в то же порядке, что и всех плановых начислений, т.е. документом **Начисление зарплаты** (рис. 4.60).

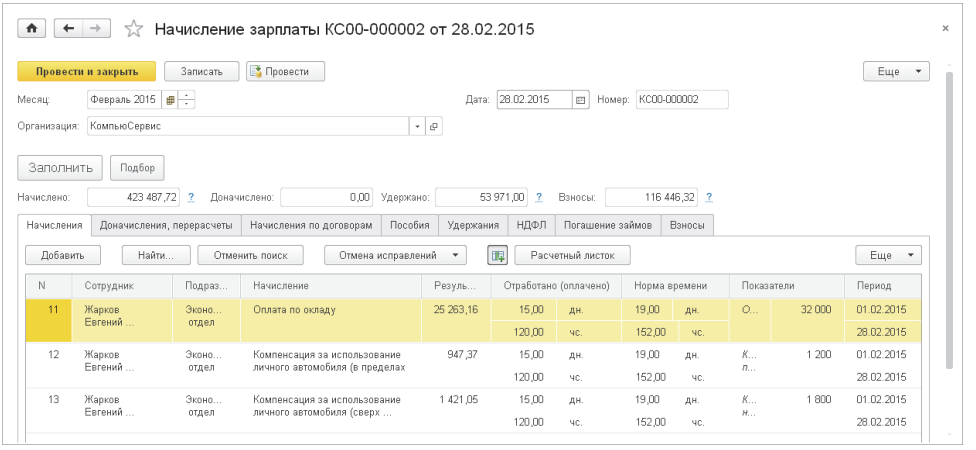


Рис. 4.60. Начисление работнику компенсации
за использование личного транспорта

Глава 5. Начисления по договорам гражданско-правового характера

Помимо трудовых отношений, которые регулируются *Трудовым кодексом Российской Федерации*, организация может вступать с физическими лицами в отношения, которые регулируются *Гражданским кодексом Российской Федерации*.

Регистрация договоров в программе

Для возможности регистрации договоров подряда в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** в настройках расчета зарплаты (***Настройка – Расчет зарплаты***) должен быть установлен флажок ***Регистрируются выплаты по договорам гражданско-правового характера***.

Условия договоров подряда (на выполнение работ, оказание услуг) регистрируются с помощью документа **Договор (работы, услуги)**, авторских договоров – с помощью документа **Договор авторского заказа**. Документы регистрируются в журнале ***Зарплата – Договоры (в т.ч. авторские)***.

Договор подряда

В соответствии со *ст. 702 ГК РФ* по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

В рассматриваемом контексте подрядчиком является физическое лицо, а заказчиком – организация.

Условия договоров подряда в программе регистрируются с помощью документа **Договор (работы, услуги)**.

В форме документа указывается:

- организация, от имени которой заключается договор (выбором из справочника **Организации**);
- лицо, с которым заключается договор (выбором из справочника **Сотрудники**).
- срок действия договора;

- порядок оплаты по договору: однократно в конце срока или по актам выполненных работ.

Если выбран порядок оплаты однократно в конце срока, то в реквизите ***Сумма*** указывается сумма вознаграждения по договору, в реквизите ***Сумма вычета*** – сумма профессионального вычета по НДФЛ, связанного с выполнением работ по договору.

Если выбран порядок оплаты по актам выполненных работ, то суммы вознаграждений и вычетов регистрируются с помощью документа **Акт приемки выполненных работ**.

- способ отражения вознаграждения в регламентированном учете (выбором из справочника **Способы отражения зарплаты в бухгалтерском учете**).
- подразделение организации, к которому относятся расходы на выплату вознаграждения по договору (выбором из справочника **Подразделения**);

Пример 5.1

Организация заключила договор с физическим лицом Цаплиным К.В. на выполнение работ по ремонту двери в подразделении «Гараж». Срок выполнения работ с 1 по 30 апреля 2015 г.
Вознаграждение по договору составляет 10 000.00 руб., выплачивается по окончании выполнения работ.
Физическому лицу предоставляется профессиональный вычет по НДФЛ в сумме фактически произведенных им и документально подтвержденных расходов, связанных с выполнением работ по договору. Сумма расходов составляет 2 000.00 руб.

На рис. 5.1 приведен пример заполнения формы документа **Договор (работы, услуги)** для рассматриваемого примера.

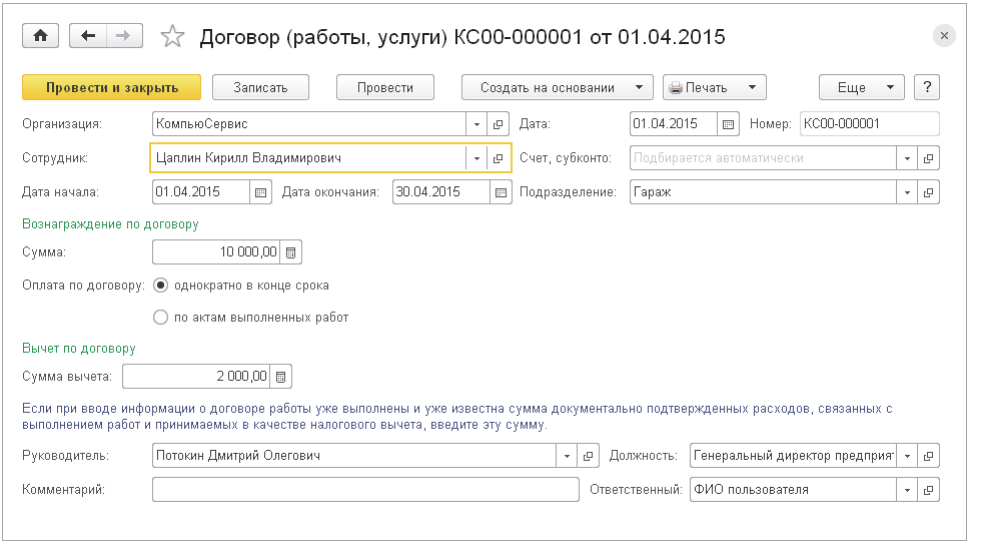


Рис. 5.1. Договор на выполнение работ

Договор возмездного оказания услуг

В соответствии со *ст. 779 ГК РФ* по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

В рассматриваемом контексте исполнителем является физическое лицо, а заказчиком – организация.

Условия договоров возмездного оказания услуг в программе регистрируются с помощью документа **Договор (работы, услуги)**.

В форме документа указывается:

- организация, от имени которой заключается договор (выбором из справочника **Организации**);
- лицо, с которым заключается договор (выбором из справочника **Сотрудники**).
- срок действия договора;
- порядок оплаты по договору: однократно в конце срока или по актам выполненных работ.

Если выбран порядок оплаты однократно в конце срока, то в реквизите ***Сумма*** указывается сумма вознаграждения по договору, в реквизите ***Сумма вычета*** – сумма профессионального вычета по НДФЛ, связанного с оказанием услуг по договору.

Если выбран порядок оплаты по актам выполненных работ, то суммы вознаграждений и вычетов регистрируются с помощью документа **Акт приемки выполненных работ**;

- подразделение организации, к которому относятся расходы на выплату вознаграждения по договору (выбором из справочника **Подразделения**);
- способ отражения вознаграждения в регламентированном учете (выбором из справочника **Способы отражения зарплаты в бухгалтерском учете**).

Пример 5.2

Организация заключила договор с физическим лицом Корольковой Анной Степановной на оказание последней услуг по уборке помещения в ее обособленном подразделении «Испытательный цех».
Договор заключен на три месяца: с 1 января 2015 г. по 31 марта 2015 г.
Вознаграждение по договору выплачивается ежемесячно, сумма вознаграждения определяется по актам выполненных работ. Физическому лицу не предоставляется профессиональный вычет по НДФЛ, поскольку по условиям договора услуги оказываются с использованием материалов заказчика.
Сумма вознаграждения за январь 2015 г. составила 15 000 руб.

На рис. 5.2 приведен пример заполнения формы документа **Договор (работы, услуги)** для рассматриваемого примера, а на рис. 5.3 – пример заполнения документа **Акт приемки выполненных работ** за январь 2015 г.

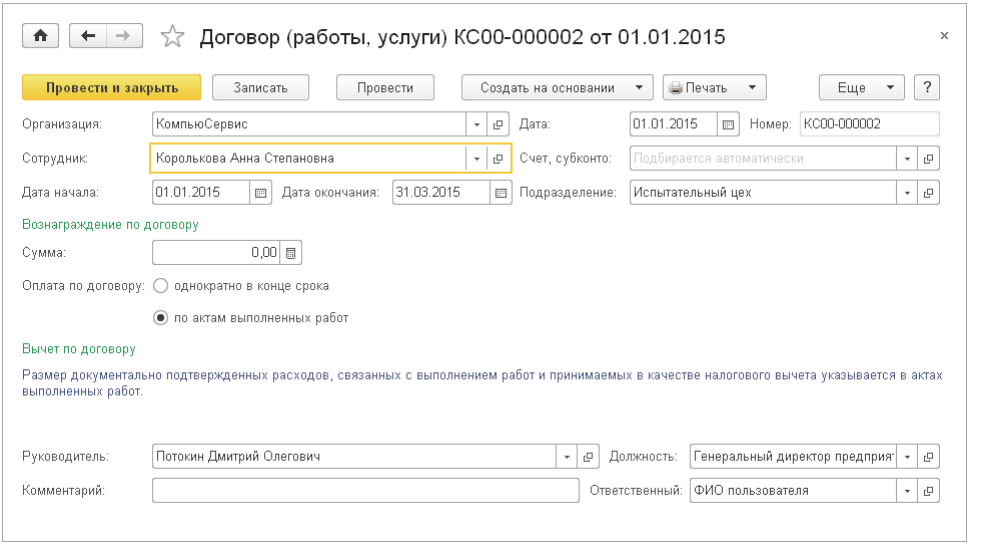


Рис. 5.2. Договор на оказание услуг

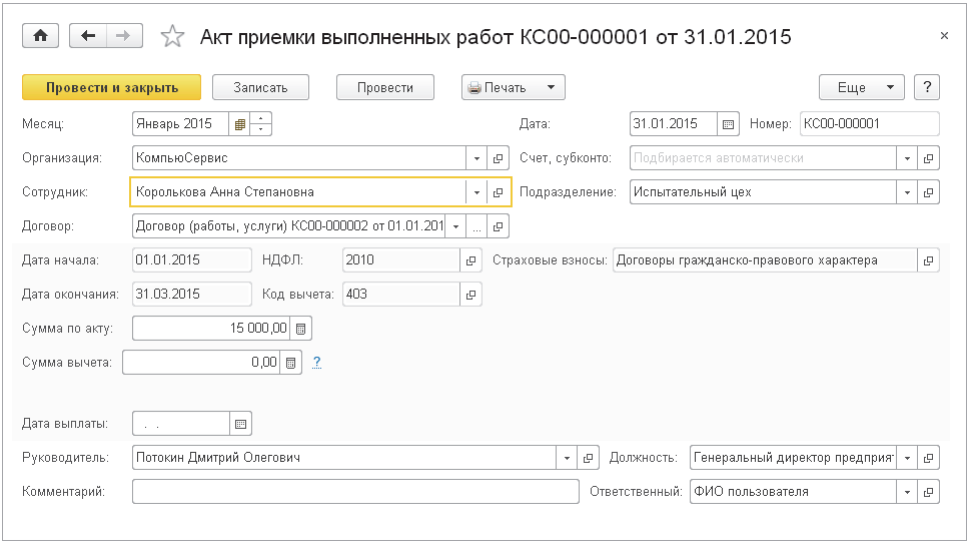


Рис. 5.3. Акт за январь

Авторский договор

Под авторским договором в настоящем пособии подразумевается любой договор, связанный с обращением авторских прав.

В рассматриваемом контексте автором является физическое лицо, а лицом, которому передаются исключительные и неисключительные права, – организация.

Условия авторского договора в программе регистрируются с помощью документа **Договор авторского заказа**.

В форме документа указывается:

- организация, от имени которой заключается договор (выбором из справочника **Организации**);
- лицо, с которым заключается договор (выбором из справочника **Сотрудники**).
- срок действия договора;
- вид работ по договору, в зависимости от выбранного вида работ определяется код НДФЛ и вид дохода для целей учета страховых взносов;
- порядок оплаты по договору: однократно в конце срока или по актам выполненных работ.

Если выбран порядок оплаты однократно в конце срока, то в реквизите ***Сумма по договору*** сразу указывается сумма вознаграждения по договору.

Если выбран порядок оплаты по актам выполненных работ, то это означает, что суммы вознаграждений по договору будут регистрироваться с помощью специального документа **Акт приемки выполненных работ**.

- способ отражения вознаграждения в регламентированном учете (выбором из справочника **Способы отражения зарплаты в бухгалтерском учете**);
- подразделение организации, к которому относятся расходы на выплату вознаграждения по договору (выбором из справочника **Подразделения**).

В реквизите ***Код вычета*** указывается код 405 «Сумма расходов в пределах нормативов затрат, связанных с получением авторских вознаграждений и вознаграждений за создание, издание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, вознаграждений авторам открытий, изобретений и промышленных образцов (в процентах к сумме начисленного дохода)» или 404 «Сумма фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, связанных с получением авторских вознаграждений и вознаграждений за создание, издание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, вознаграждений авторам открытий, изобретений и промышленных образцов» (сумма расходов указывается сразу в документе **Договор авторского заказа** или в документе **Акт приемки выполненных работ** в зависимости от выбранного варианта начисления вознаграждения).

Пример 5.3

Организация заключила с физическим лицом Уваровой Ольгой Ивановной договор на создание и передачу для использования в подразделении «Конструкторский отдел» дизайн-проект новой разработки.
Договор заключен на срок с 1 по 30 апреля 2015 г.
Вознаграждение по договору составляет 30 000 руб., выплачивается единовременно по окончании договора.
Как налогоплательщику, автору предоставляется профессиональный вычет по НДФЛ по нормативу – 20 процентов от суммы вознаграждения.

На рис. 5.4 приведен пример заполнения формы документа **Авторский договор** для рассматриваемого примера.

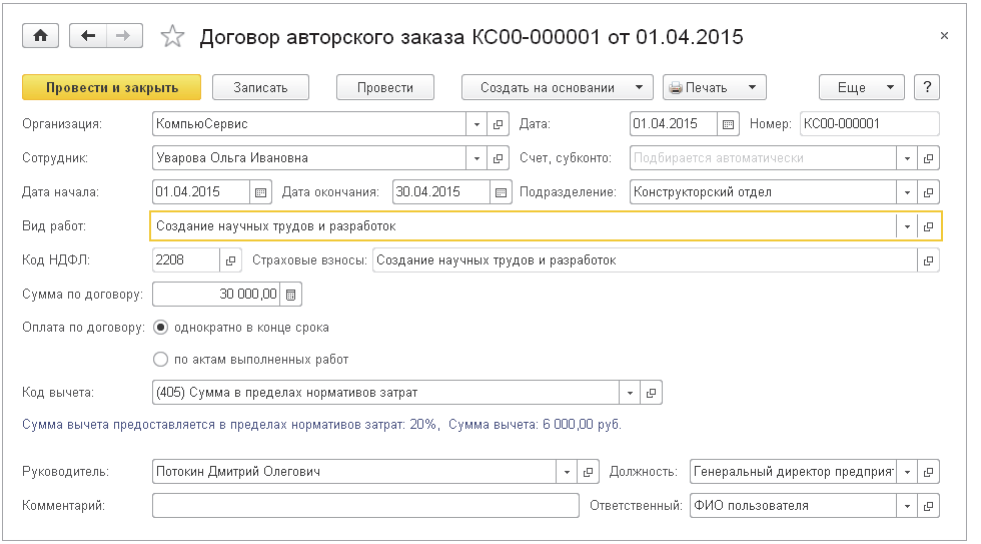


Рис. 5.4. Договор авторского заказа

Начисление вознаграждений

Начисление вознаграждений по договорам гражданско-правового характера в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** производится документом **Начисление зарплаты**.

Если на месяц начисления, указанный в форме документа приходятся выплаты по договорам, то при заполнении формы документа **Начисление зарплаты** в табличную часть на закладке ***Начисления по договорам*** вносится строка с начислением, указанным в договоре, а на закладке ***НДФЛ*** строка для расчета суммы налога.

На рис. 5.5 приведен результат начисления вознаграждения по договору на оказание услуг за январь 2015 г., а на рис. 5.6 – результат расчета суммы налога, подлежащей удержанию с начисленного дохода.

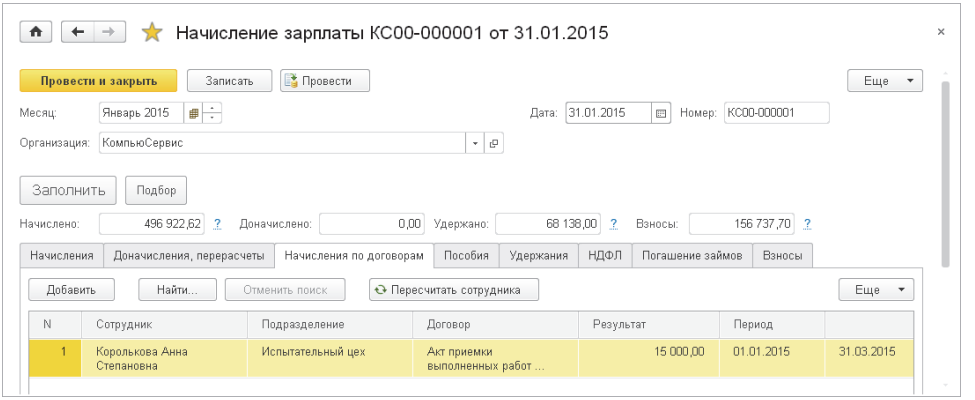


Рис. 5.5. Начисление вознаграждения по договору оказания услуг

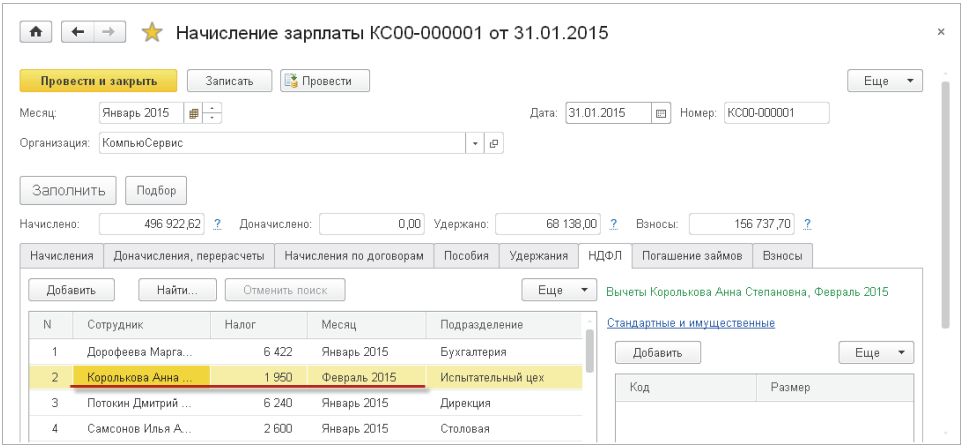


Рис. 5.6. Исчисленная сумма НДФЛ с вознаграждения

Если договором предусмотрено предоставление исполнителю профессионального вычета, то в строке с начислением физическому лицу заполняются колонки ***Код вычета*** и ***Сумма вычета***.

Для вознаграждений по авторским договорам, предусматривающим профессиональный вычет по нормативу, сумма вычета определяется умножением суммы вознаграждения по договору на установленный законодательно для данного вида дохода нормативный %.

Если вычет предоставляется в сумме документально подтвержденных расходов, то в качестве суммы вычета указывается сумма из договора (документа **Договор (работы, услуги)** или **Договор авторского заказа**) или из акта выполненных работ (документа **Акт приемки выполненных работ**).

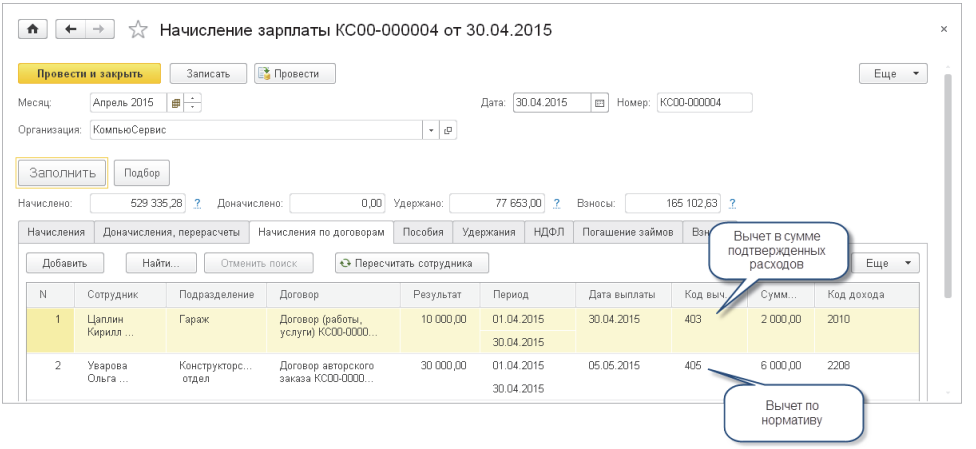


Рис. 5.7. Профессиональный вычет по договору

Глава 6. Удержания из начисленных доходов

Бухгалтерия организации производит не только начисление заработной платы, но и удержания и вычеты из нее.

Удержания из заработной платы работника производятся в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и в определенном порядке.

Из заработной платы производят следующие удержания и вычеты:

- налог на доходы физического лица;
- по исполнительным документам;
- погашение задолженности по ранее выданным авансам, а также возврат сумм, излишне выплаченных ранее по ошибочным расчетам;
- возмещение материального ущерба, причиненного работником организации;
- за бракованную продукцию и т. д.

Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)

Нормативное регулирование налогообложения физических лиц

Налогообложение доходов физических лиц производится в соответствии с *главой 23 «Налог на доходы физических лиц» части второй НК РФ*.

Налогоплательщики

В соответствии со *ст. 207 НК РФ* плательщиками налога на доходы физических лиц признаются:

- налоговые резиденты Российской Федерации;
- физические лица, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, но которые получают доходы от источников в Российской Федерации.

Налоговыми резидентами признаются физические лица, фактически находящиеся в Российской Федерации не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев. Период нахождения физического лица в Российской Федерации не прерывается на периоды его выезда за пределы Российской Федерации для краткосрочного (менее шести месяцев) лечения или обучения.

Налоговыми резидентами в 2015 году также признаются физические лица, фактически находящиеся в Российской Федерации на территориях Республики Крым и (или) города федерального значения Севастополя не менее 183 календарных дней в течение периода с 18 марта по 31 декабря 2014 года. Период нахождения физиче-

ского лица в Российской Федерации на территориях Республики Крым и (или) города федерального значения Севастополя не прерывается на краткосрочные (менее шести месяцев) периоды его выезда за пределы территории Российской Федерации.

Независимо от фактического времени нахождения в Российской Федерации налоговыми резидентами Российской Федерации признаются российские военнослужащие, проходящие службу за границей, а также сотрудники органов государственной власти и органов местного самоуправления, командированные на работу за пределы Российской Федерации.

Доходы, подлежащие налогообложению

Для налоговых резидентов Российской Федерации объектом налогообложения признается доход, полученный от источников в Российской Федерации и (или) от источников за пределами Российской Федерации, а для физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации, – только доход, полученный от источников в Российской Федерации.

Перечень видов доходов от источников, которые признаются объектом налогообложения, раскрыт в *ст. 208 НК РФ*.

К доходам от источников в Российской Федерации в 2015 году относятся:

1. Дивиденды и проценты, полученные от российской организации, а также от индивидуальных предпринимателей и (или) от иностранной организации в связи с деятельностью ее постоянного представительства в Российской Федерации.

2. Страховые выплаты при наступлении страхового случая, полученные от российской организации и (или) от иностранной организации в связи с деятельностью ее постоянного представительства в Российской Федерации.

3. Доходы, полученные от использования в Российской Федерации авторских или иных смежных прав.

4. Доходы, полученные от сдачи в аренду или иного использования имущества, находящегося в Российской Федерации.

5. Доходы от реализации:

- недвижимого имущества, находящегося в Российской Федерации;
- в Российской Федерации акций или иных ценных бумаг, а также долей участия в уставном капитале организаций;
- в Российской Федерации акций, иных ценных бумаг, долей участия в уставном капитале организаций, полученные от участия в инвестиционном товариществе;
- прав требования к российской организации или иностранной организации в связи с деятельностью ее постоянного представительства на территории Российской Федерации;
- иного имущества, находящегося в Российской Федерации и принадлежащего физическому лицу.

6. Вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей, выполненную работу, оказанную услугу, совершение действия в Российской Федерации. При

этом вознаграждение директоров и иные аналогичные выплаты, получаемые членами органа управления организации – налогового резидента Российской Федерации, местом нахождения (управления) которой является Российская Федерация, рассматриваются как доходы, полученные от источников в Российской Федерации, независимо от места, где фактически исполнялись возложенные на этих лиц управленческие обязанности или откуда производились выплаты указанных вознаграждений.

7. Вознаграждение и иные выплаты за исполнение трудовых обязанностей, получаемые членами экипажей судов, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации.

8. Пенсии, пособия, стипендии и иные аналогичные выплаты, полученные налогоплательщиком в соответствии с действующим российским законодательством или полученные от иностранной организации в связи с деятельностью ее постоянного представительства в Российской Федерации.

9. Доходы, полученные от использования любых транспортных средств, включая морские, речные, воздушные суда и автомобильные транспортные средства, в связи с перевозками в Российскую Федерацию и (или) из Российской Федерации или в ее пределах, а также штрафы и иные санкции за простой (задержку) таких транспортных средств в пунктах погрузки (выгрузки) в Российской Федерации.

10. Доходы, полученные от использования трубопроводов, линий электропередачи (ЛЭП), линий оптико-волоконной и (или) беспроводной связи, иных средств связи, включая компьютерные сети, на территории Российской Федерации.

11. Выплаты правопреемникам умерших застрахованных лиц в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании.

12. Иные доходы, получаемые налогоплательщиком в результате осуществления им деятельности на территории Российской Федерации.

Не относятся к доходам, полученным от источников в Российской Федерации, доходы физического лица от проведенных им внешнеторговых операций (включая товарообменные), совершаемых исключительно от имени и в интересах этого физического лица и связанных исключительно с закупкой (приобретением) товара (выполнением работ, оказанием услуг) в Российской Федерации, а также с ввозом товара на территорию Российской Федерации. Последнее положение применяется только в том случае, если соблюдаются следующие условия:

- поставка товара осуществляется физическим лицом не из мест хранения (в том числе таможенных складов), находящихся на территории Российской Федерации;
- товар не продается через постоянное представительство в Российской Федерации.

Если хотя бы одно из указанных условий не выполняется, доходом, полученным от источников в Российской Федерации в связи с реализацией товара, признается часть полученных доходов, относящаяся к деятельности физического лица в Российской Федерации.

При последующей реализации товара, приобретенного физическим лицом по таким внешнеторговым операциям, к доходам такого физического лица, полученным от источников в Российской Федерации, относятся доходы от любой продажи этого товара (включая его перепродажу или залог) с находящихся на территории Российской Федерации принадлежащих этому физическому лицу арендуемых или используемых им складов либо других мест нахождения и хранения такого товара, за исключением его продажи за пределами Российской Федерации с таможенных складов.

К доходам, полученным от источников за пределами Российской Федерации, в 2015 году относятся:

1. Дивиденды и проценты, полученные от иностранной организации в связи с осуществлением деятельности этой иностранной организации.

2. Страховые выплаты при наступлении страхового случая, полученные от иностранной организации.

3. Доходы от использования за пределами Российской Федерации авторских или иных смежных прав.

4. Доходы, полученные от сдачи в аренду или иного использования имущества, находящегося за пределами Российской Федерации.

5. Доходы от реализации:

- недвижимого имущества, находящегося за пределами Российской Федерации;
- за пределами Российской Федерации акций или иных ценных бумаг, а также долей участия в уставных капиталах иностранных организаций;
- прав требования к иностранной организации;
- иного имущества, находящегося за пределами Российской Федерации;

6. Вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей, выполненную работу, оказанную услугу, совершение действия за пределами Российской Федерации. При этом вознаграждение директоров и иные аналогичные выплаты, получаемые членами органа управления иностранной организации (совета директоров или иного подобного органа), рассматриваются как доходы от источников, находящихся за пределами Российской Федерации, независимо от места, где фактически исполнялись возложенные на этих лиц управленческие обязанности.

7. Пенсии, пособия, стипендии и иные аналогичные выплаты, полученные налогоплательщиком в соответствии с законодательством иностранных государств.

8. Доходы, полученные от использования любых транспортных средств, включая морские, речные, воздушные суда и автомобильные транспортные средства, а также штрафы и иные санкции за простой (задержку) таких транспортных средств в пунктах погрузки (выгрузки).

9. Суммы прибыли контролируемой иностранной компании – для физических лиц, признаваемых контролирующими лицами этой компании;

10. Иные доходы, получаемые налогоплательщиком в результате осуществления им деятельности за пределами Российской Федерации.

Доходами не признаются доходы от операций, связанных с имущественными и неимущественными отношениями физических лиц, признаваемых членами семьи и

(или) близкими родственниками в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации, за исключением доходов, полученных указанными физическими лицами в результате заключения между этими лицами договоров гражданско-правового характера или трудовых соглашений.

При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные в денежной и натуральной форме или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды.

Для определения даты фактического получения того или иного дохода для целей налогообложения следует руководствоваться *ст. 223 НК РФ*.

Общее правило определения даты фактического получения дохода в зависимости от формы дохода приведено в *п. 1 ст. 223 НК РФ* (см. табл. 6.1).

Табл. 6.1. Определение даты фактического получения дохода

Форма получения дохода	**Дата фактического получения дохода**
В денежной форме	День выплаты дохода, в том числе перечисления дохода на счета налогоплательщика в банках либо по его поручению на счета третьих лиц
В натуральной форме	День получения доходов в натуральной форме
В виде материальной выгоды	День уплаты налогоплательщиком процентов по полученным заемным (кредитным) средствам; день приобретения товаров (работ, услуг); день приобретения ценных бумаг

Для отдельных видов доходов *ст. 223 НК РФ* установлены особые правила определения даты фактического получения дохода.

В частности, для доходов в виде сумм прибыли контролируемой иностранной компании датой фактического получения дохода признается последнее число налогового периода по налогу на доходы физических лиц, следующего за налоговым периодом, на который приходится дата окончания периода, за который в соответствии с личным законом такой компании составляется финансовая отчетность за финансовый год в соответствии с законодательством иностранного государства (территории) местонахождения (регистрации) иностранной организации (*п. 1.1 ст. 223 НК РФ*).

При получении дохода в виде вознаграждения за труд датой фактического получения налогоплательщиком такого дохода признается последний день месяца, за который ему был начислен доход за выполненные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором. В случае прекращения трудовых отношений до истечения календарного месяца датой фактического получения дохода в виде оплаты труда считается последний день работы, за который ему был начислен доход (*п. 2 ст. 223 НК РФ*). Обратите внимание, что это правило не распространяется на доходы в виде оплаты отпуска. Дата фактического получения дохода в виде оплаты отпуска определяется в соответствии с *п. 1 ст. 223 НК РФ* как день выплаты дохода, в

том числе перечисления дохода на счета налогоплательщика в банках (*Постановление Президиума ВАС РФ от 07.02.2012 № 11709/11*, *письмо Минфина РФ от 06.10.2012 № 03-04-08/8-139*).

Особые правила предусмотрены также для сумм выплат, полученных на содействие самозанятости безработных граждан и стимулирование создания безработными гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации. Эти суммы учитываются в составе доходов налогоплательщика в течение трех налоговых периодов с одновременным отражением соответствующих сумм в составе расходов в пределах фактически осуществленных расходов каждого налогового периода, предусмотренных условиями получения указанных сумм выплат. В случае нарушения условий получения выплат, суммы полученных выплат в полном объеме отражаются в составе доходов налогового периода, в котором допущено нарушение. Если по окончании третьего налогового периода сумма полученных выплат, превышает сумму произведенных расходов, оставшиеся неучтенные суммы в полном объеме отражаются в составе доходов этого налогового периода (*п. 3 ст. 223 НК РФ*).

11 марта 2011 г. вступил в силу *Федеральный закон от 07.03.2011 № 23-ФЗ*, который установил порядок налогообложения субсидий, получаемых организациями и предпринимателями в рамках специальных программ финансовой поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства. Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 1 января 2011 г. (*п. 2 ст. 2 Федерального закона от 07.03.2011 № 23-ФЗ*).

Согласно нововведениям субсидии в целях НДФЛ включаются в доходы пропорционально расходам, произведенным за счет этих средств. При этом если по окончании второго налогового периода сумма финансовой поддержки превысит сумму признанных расходов, то разницу необходимо будет включить в доходы этого периода (*п. 4 ст. 223 НК РФ*).

Обратите внимание, что если предприниматель, применяющий общий режим налогообложения, приобрел за счет субсидии амортизируемое имущество, то средства финансовой поддержки учитываются в доходах по мере признания расходов на покупку данного амортизируемого имущества. Двухлетнее ограничение в такой ситуации не применяется (*п. 4 ст. 223 НК РФ*).

Определение налоговой базы при получении доходов в денежной форме

В налоговую базу включаются доходы, полученные в денежной форме – в валюте Российской Федерации (рублях) или в иностранной валюте. При этом доходы в иностранной валюте для целей налогообложения пересчитываются в рубли по курсу Центрального банка Российской Федерации, установленному на дату фактического получения доходов.

По доходам, получаемым физическими лицами от источников за пределами Российской Федерации, такой датой считается дата получения этого дохода, а при

перечислении этих доходов на валютный счет физического лица – дата зачисления на этот счет.

При получении физическим лицом дохода в иностранной валюте, не покупаемой Центральным банком Российской Федерации, производится пересчет согласно ее прямому курсовому соотношению в конвертируемую валюту (валюту, покупаемую Центральным банком РФ). Полученная сумма дохода в конвертируемой валюте пересчитывается в рубли в общеустановленном порядке.

Определение налоговой базы при получении доходов в натуральной форме

При получении налогоплательщиком дохода от организаций и индивидуальных предпринимателей в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг), иного имущества, налоговая база определяется как стоимость этих товаров (работ, услуг) иного имущества, исчисленная исходя из их цен, определяемых в порядке, аналогичным предусмотренному *статьей 105.3 НК РФ* (*п. 1 ст. 211 НК РФ*).

К доходам, полученным налогоплательщиком в натуральной форме, в 2015 году относятся (*п. 2 ст. 211 НК РФ*):

1. Оплата (полностью или частично) за него организациями или индивидуальными предпринимателями товаров (работ, услуг) или имущественных прав, в том числе коммунальных услуг, питания, отдыха, обучения в интересах налогоплательщика.

Пример 6.1

Работник организации за счет выданных под отчет денежных средств оплатил для нужд организации подписку на экономические издания с доставкой по домашнему адресу. Поскольку подписка оформлена на частное лицо, сумма подписки включается в доход работника.

Пример 6.2

В целях оздоровления работников организация оплатила абонемент на посещение плавательного бассейна. В список на посещение включены фамилии 10 конкретных работников. В доход каждого из работников включается 1/10 стоимости абонемента.

Пример 6.3

Работнику, работа которого носит разъездной характер, выдан проездной билет на проезд общественным транспортом. Стоимость билета не включается в доход работника, поскольку выдача проездного билета связана со спецификой выполнения трудовых обязанностей работника.

Пример 6.4

Условиями коллективного договора предусмотрено, что организация возмещает работникам, имеющим детей в возрасте до семи лет, 50% стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях на основании документов об оплате. Возмещаемая сумма включается в доход работника.

2. Полученные налогоплательщиком товары, выполненные в интересах налогоплательщика работы, оказанные в интересах налогоплательщика услуги на безвозмездной основе или с частичной оплатой.

3. Оплата труда в натуральной форме.

Пример 6.5

Организация, занимающаяся пошивом верхней одежды, в счет погашения задолженности по заработной плате на сумму 3000.00 руб. отпускает работнику 10 рубашек по цене 300.00 руб. Отпускная цена для сторонних потребителей составляет 400.00 руб. (с учетом НДС). В доход работника дополнительно включается: [(400.00 руб. – 300.00 руб.) × 10] = 1 000.00 руб.

Пример 6.6

Торговая организация в счет погашения задолженности по заработной плате на сумму 5 000.00 руб. отпускает работнику телевизор, приобретенный с целью перепродажи. Средняя розничная цена на аналогичный товар на товарном рынке в данной местности на день реализации составляет 6 500.00 руб. В доход работника дополнительно включается 1 500.00 руб. (6 500.00 руб. – 5 000.00 руб.).

Вместе с тем, доход в натуральной форме не образуется, если работник выступает как обезличенный покупатель продукции, даже если продукция ему отпускается по льготным ценам.

Пример 6.7

Работнику в магазине при организации, занимающейся пошивом верхней одежды, продано 10 рубашек по 300.00 руб. за наличный расчет. В данном случае объекта налогообложения не возникает.

Таким образом, на практике можно реализовать натуральную форму оплаты без дополнительного налогообложения. Для этого достаточно найти денежные средства на период совершения операции продажи продукции, а затем выплатить эти денежные средства в счет погашения заработной платы.

Определение налоговой базы при получении доходов в виде материальной выгоды

Помимо доходов в денежной и натуральной форме налогоплательщик может получать доходы в виде материальной выгоды.

К таким доходам в 2015 году относятся:

1. Материальная выгода, полученная от экономии на процентах за пользование налогоплательщиком заемными (кредитными) средствами, полученными от организаций или индивидуальных предпринимателей, за исключением:

- материальной выгоды в связи с операциями с банковскими картами в течение беспроцентного периода, установленного в договоре о предоставлении банковской карты;

- материальной выгоды, полученной от экономии на процентах за пользование заемными (кредитными) средствами, предоставленными на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, земельных участков, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков, на которых расположены приобретаемые жилые дома, или доли (долей) в них, а также материальная выгода, полученная от экономии на процентах за пользование заемными (кредитными) средствами, предоставленными банками, находящимися на территории Российской Федерации, в целях рефинансирования (перекредитования) указанных займов (кредитов) – при условии наличия права у налогоплательщика на получение имущественного налогового вычета, установленного *пп. 2 п. 1 ст. 220 НК РФ*, подтвержденного налоговым органом в порядке, предусмотренном *п. 3 ст. 220 НК РФ*.

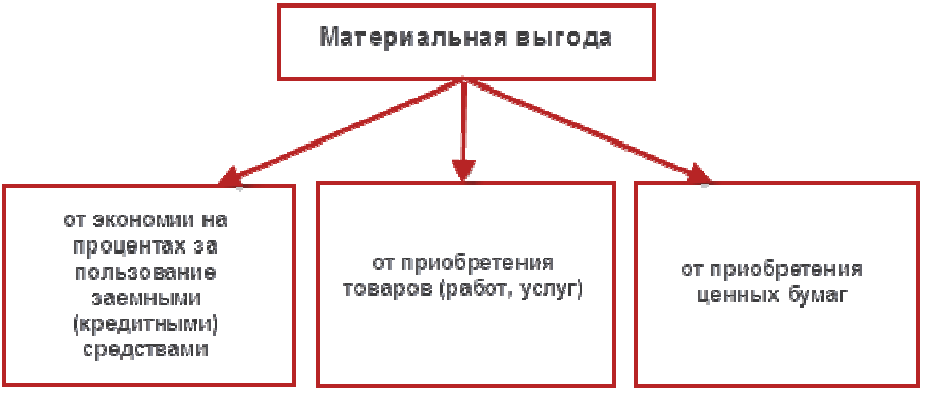


Рис. 6.1. Классификация доходов в виде материальной выгоды

Налоговая база по материальной выгоде, полученной от экономии на процентах за пользование налогоплательщиком заемными (кредитными) средствами, полученными от организаций или индивидуальных предпринимателей, определяется как:

- превышение суммы процентов за пользование заемными (кредитными) средствами, выраженными в рублях, исчисленной исходя из 2/3 действующей ставки рефинансирования, установленной Центральным банком Российской Федерации на дату фактического получения доходов, исчисленной исходя из условий договора;
- превышение суммы процентов за пользование заемными (кредитными) средствами, выраженными в иностранной валюте, исчисленной исходя из 9% годовых, над суммой процентов, исчисленной исходя из условий договора.

Определение налоговой базы, исчисление, удержание и перечисление налога осуществляются налоговым агентом на день уплаты налогоплательщиком процен-

тов по полученным заемным (кредитным) средствам (по беспроцентным займам – на день возврата заемных средств).

Пример 6.8

Налогоплательщик 11 января 2015 г. получил ссуду в организации по месту работы сроком на 5 месяцев из расчета 4% годовых. Размер ссуды – 20 000.00 руб. Условиями ссудного договора предусмотрено, что уплата процентов и возврат ссуды производится одновременно не позднее 10 июня отчетного года. Будем считать, что ставка рефинансирования на момент возврата ссуды составляет 8.25 % годовых.

Рассчитаем сумму процентов, уплаченных налогоплательщиком по ссудному договору. Она составляет 20 000.00 руб. × 150 дней : 365 дней × 4 % :100 = 328.77 руб.

Рассчитаем сумму процентов исходя из двух третей действующей ставки рефинансирования, установленной Центральным банком Российской Федерации на дату получения дохода. Она составляет 20 000.00 руб. × 150 дней: 365 дней × 2/3 × 8.25 % : 100 % = 452.05 руб.

Материальная выгода на процентах составляет 452.05 руб. – 328.77 руб. = 123.28 руб. Эта материальная выгода подлежит налогообложению по ставке 35 %.

2. Материальная выгода, полученная от приобретения товаров (работ, услуг) в соответствии с гражданско-правовым договором у физических лиц, а также у организаций и индивидуальных предпринимателей, являющихся взаимозависимыми по отношению к налогоплательщику.

Понятие взаимозависимых лиц приведено в *ст. 20 НК РФ*. Для целей налогообложения такими лицами, в частности, признаются *«… физические лица и организации, отношения между которыми могут оказывать влияние на условия или экономические результаты их деятельности или деятельности представляемых ими лиц…»*. Например, когда одно физическое лицо подчиняется другому физическому лицу по должностному положению.

При получении налогоплательщиком такого вида дохода налоговая база определяется как превышение цены идентичных (однородных) товаров (работ, услуг), реализуемых лицами, являющимися взаимозависимыми по отношению к налогоплательщику, в обычных условиях лицам, не являющимся взаимозависимыми, над ценами реализации идентичных (однородных) товаров (работ, услуг) налогоплательщику.

Определение налоговой базы по данному виду материальной выгоды осуществляется налоговым агентом на день приобретения налогоплательщиком товаров (работ, услуг).

3. Материальная выгода, полученная от приобретения ценных бумаг, финансовых инструментов срочных сделок.

Налоговая база в этом случае определяется как превышение рыночной стоимости ценных бумаг, финансовых инструментов срочных сделок над суммой фактических расходов налогоплательщика на их приобретение.

Особенности определения фактических расходов на приобретение ценных бумаг, финансовых инструментов срочных сделок регулирует *п. 4 ст. 212 НК РФ*.

В частности, в расходы на приобретение ценных бумаг, являющихся базисным активом опционного контракта, включаются суммы, уплаченные продавцу за ценные бумаги в соответствии с таким контрактом, а также уплаченные суммы премии и вариационной маржи по опционным контрактам.

При этом материальная выгода не возникает в случае приобретения ценных бумаг по первой или второй части РЕПО при условии исполнения сторонами обязательств по первой и второй частям РЕПО, а также в случае оформленного надлежащим образом прекращения обязательств по первой или второй части РЕПО по основаниям, отличным от надлежащего исполнения, в том числе зачетом встречных однородных требований, возникших из другой операции РЕПО.

Рыночная стоимость ценных бумаг, не обращающихся на организованном рынке ценных бумаг, определяется исходя из расчетной цены ценных бумаг с учетом предельной границы ее колебаний.

Рыночная стоимость ценных бумаг, обращающихся и не обращающихся на организованном рынке ценных бумаг, определяется на дату совершения сделки.

Определение налоговой базы по договорам страхования и договорам негосударственного пенсионного обеспечения

Статьей 213 НК РФ предусмотрены особенности налогообложения по договорам страхования и договорам негосударственного пенсионного обеспечения. Так, при определении налоговой базы не учитываются доходы, полученные в виде страховых выплат:

- в связи с наступлением соответствующих страховых случаев по обязательному страхованию, осуществляемому в порядке, установленном действующим законодательством, по добровольному долгосрочному (на срок не менее пяти лет) страхованию жизни и в возмещение вреда жизни, здоровью и медицинских расходов (за исключением оплаты санаторно-курортных путевок) страхователей или застрахованных лиц;
- по договорам добровольного пенсионного страхования, заключенным со страховщиками;
- по договорам добровольного пенсионного обеспечения, заключенным с негосударственными пенсионными фондами, в случае, если такие выплаты осуществляются при наступлении пенсионных оснований в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- по договорам добровольного страхования жизни, заключенным на срок менее пяти лет, если суммы таких страховых выплат не превышают сумм, вне-

сенных физическими лицами в виде страховых взносов, увеличенных страховщиками на сумму, рассчитанную исходя из действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации на момент заключения договора страхования. В противном случае разница между указанными суммами учитывается при определении налоговой базы и подлежит налогообложению у источника выплаты по ставке 35%.

Особый порядок определения налоговой базы предусмотрен в случаях досрочного расторжения договора добровольного долгосрочного страхования жизни (досрочного расторжения договоров добровольного пенсионного обеспечения, заключенных с российскими негосударственными пенсионными фондами) до истечения пятилетнего срока его действия (за исключением случаев досрочного расторжения договора страхования по причинам, не зависящим от воли сторон) и возврата физическим лицам денежной (выкупной) суммы. Полученный физическим лицом доход, за вычетом суммы внесенных им взносов, учитывается при определении налоговой базы и подлежит налогообложению у источника выплаты.

В случае расторжения договора добровольного страхования жизни (за исключением случаев расторжения договоров добровольного страхования по причинам, не зависящим от воли сторон) при определении налоговой базы учитываются уплаченные физическим лицом по этому договору суммы страховых взносов, в отношении которых ему был предоставлен социальный налоговый вычет.

При этом страховая организация при выплате физическому лицу денежных (выкупных) сумм по договору добровольного страхования жизни обязана удержать сумму налога, исчисленную с суммы дохода, равной сумме страховых взносов, уплаченных физическим лицом по этому договору, за каждый календарный год, в котором налогоплательщик имел право на получение социального налогового вычета.

В случае, если налогоплательщик предоставил справку, выданную налоговым органом по месту жительства налогоплательщика, подтверждающую неполучение налогоплательщиком социального налогового вычета либо подтверждающую факт получения налогоплательщиком суммы предоставленного социального налогового вычета, страховая организация соответственно не удерживает сумму налога либо исчисляет сумму налога, подлежащую удержанию;

По договору добровольного имущественного страхования (включая страхование гражданской ответственности за причинение вреда имуществу третьих лиц и (или) страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств) при наступлении страхового случая доход налогоплательщика, подлежащий налогообложению, определяется в случаях:

- гибели или уничтожения застрахованного имущества (имущества третьих лиц). Налогообложению подлежит разница между полученной страховой выплатой и рыночной стоимостью застрахованного имущества на дату заключения указанного договора (на дату наступления страхового случая – по договору страхования гражданской ответственности), увеличенной на сумму уплаченных по страхованию этого имущества страховых взносов;
- повреждения застрахованного имущества (имущества третьих лиц). Налогообложению подлежит разница между полученной страховой выплатой и рас-

ходами, необходимыми для проведения ремонта (восстановления) этого имущества (в случае, если ремонт не осуществлялся), или стоимостью ремонта (восстановления) этого имущества, увеличенными на сумму страховых взносов, уплаченных на страхование этого имущества (в случае осуществления ремонта).

Обоснованность расходов, необходимых для проведения ремонта (восстановления) застрахованного имущества в случае, если ремонт (восстановление) не производился, подтверждается документом (калькуляцией, заключением, актом), составленным страховщиком или независимым экспертом (оценщиком).

Обоснованность расходов на произведенный ремонт (восстановление) застрахованного имущества подтверждается следующими документами:

- договором (копией договора) о выполнении соответствующих работ (об оказании услуг);
- документами, подтверждающими принятие выполненных работ (оказанных услуг);
- платежными документами, оформленными в установленном порядке, подтверждающими факт оплаты работ (услуг).

При этом не учитываются в качестве дохода суммы возмещенных страхователю или понесенных страховщиками расходов, произведенных в связи с расследованием обстоятельств наступления страхового случая, установлением размера ущерба, осуществлением судебных расходов, а также иных расходов в соответствии с действующим законодательством и условиями договора имущественного страхования.

При определении налоговой базы учитываются суммы страховых взносов, если эти суммы вносятся за физических лиц из средств организаций или иных работодателей. Исключение составляют случаи, когда страхование физических лиц производится по договорам обязательного страхования, договорам добровольного личного страхования или договорам добровольного пенсионного страхования.

Доходы, не подлежащие налогообложению

В соответствии со *ст. 217 НК РФ* в 2015 году освобождены от налогообложения следующие виды доходов физических лиц:

1) государственные пособия, за исключением пособий по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за больным ребенком), а также иные выплаты и компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. При этом к пособиям, не подлежащим налогообложению, относятся пособия по безработице, беременности и родам;

Пример 6.9

Работнице организации на основании справки медицинского учреждения, в котором она встала на учет в ранние сроки беременности, назначено и выплачено единовременное пособие. Поскольку такое пособие предусмотрено ст. 9 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ, сумма пособия не подлежит налогообложению.

Пример 6.10

Работница организации обратилась с заявлением на назначение единовременного пособия в связи с рождением двух детей. Она представила справку, выданную отделом ЗАГС, а также справку с места работы мужа о том, что такое пособие мужу не назначалось и не выплачивалось. Поскольку такое пособие предусмотрено ст. 11 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ, сумма пособия не подлежит налогообложению.

2) пенсии по государственному пенсионному обеспечению и трудовые пенсии, назначаемые в порядке, установленном действующим законодательством, социальные доплаты к пенсиям, выплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

3) все виды установленных действующим законодательством, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных с:

- возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья;
- бесплатным предоставлением жилых помещений и коммунальных услуг, топлива или соответствующего денежного возмещения;
- оплатой стоимости и (или) выдачей полагающегося натурального довольствия, а также с выплатой денежных средств взамен этого довольствия;
- оплатой стоимости питания, спортивного снаряжения, оборудования, спортивной и парадной формы, получаемых спортсменами и работниками физкультурно-спортивных организаций для учебно-тренировочного процесса и участия в спортивных соревнованиях, а также спортивными судьями для участия в спортивных соревнованиях;
- увольнением работников, за исключением:
  - компенсации за неиспользованный отпуск;
  - суммы выплат в виде выходного пособия, среднего месячного заработка на период трудоустройства, компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- гибелью военнослужащих или государственных служащих при исполнении ими своих служебных обязанностей;
- возмещением иных расходов, включая расходы на повышение профессионального уровня работников;
- исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей (включая переезд на работу в другую местность и возмещение командировочных расходов).

При оплате расходов на командировки как внутри страны, так и за ее пределы в доход, подлежащий налогообложению, не включаются суточные не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ и не более 2 500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке. Не включаются также фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на командировку. К ним относятся расходы на проезд до места назначения и обратно, сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа, расходы по найму жилого помещения, оплате услуг связи, получению и регистрации служебного заграничного паспорта, получению виз, а также расходы, связанные с обменом наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту. При непредставлении налогоплательщиком документов, подтверждающих оплату расходов по найму жилого помещения, суммы такой оплаты освобождаются от налогообложения в пределах норм, установленных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и не более 2 500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке.

Аналогичный порядок налогообложения применяется к выплатам, производимым лицам, находящимся во властном или административном подчинении организации, а также членам совета директоров или любого аналогичного органа компании, прибывающим (выезжающим) для участия в заседании совета директоров, правления или другого аналогичного органа этой компании;

Пример 6.11

В январе 2015 г. утвержден авансовый отчет работника по служебной командировке на 5 дней. В соответствии с распоряжением руководителя суточные выплачены из расчета 400.00 руб. в сутки. В данном случае суточные не облагаются налогом на доходы физических лиц.

Пример 6.12

Молодому специалисту, прибывшему вместе с женой в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, произведены следующие выплаты:

- *единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки) – всего 32 500.00 руб. (13 000.00 руб. × 2 + 65 00.00 руб. × 1);*
- *возмещена стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа по фактическим расходам – всего на сумму 12 500.00 руб.;*
- *суточные за время нахождения в пути в размере 200.00 руб. (100.00 руб. × 2 суток);*
- *оплачен отпуск на сборы и обустройство на новом месте проживания продолжительностью 7 календарных дней в размере 3 105.80 руб. (13 000.00 руб. : 29.30 × 7 дней).*

Всего сумма выплат составила 48 305.80 руб. Эта сумма освобождена от налогообложения, поскольку выплачена в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях

для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Пример 6.13

Работнику организации, расположенной в районе Крайнего Севера, в соответствии с соглашением сторон трудового соглашения выплачивается компенсация за использование личного автомобиля ВАЗ 2121 для служебных целей в размере 600.00 руб. в месяц. Указанная компенсация не подлежит налогообложению, поскольку выплачивается в соответствии со ст. 188 ТК РФ.

Пример 6.14

В связи с ликвидацией организации работнику, уволенному с 15 мая, выплачены следующие денежные суммы:
– заработок за проработанные дни мая – 6 000.00 руб.;
– выходное пособие в размере среднемесячного заработка – 5 000.00 руб.;
– компенсация за неиспользованный отпуск – 4 200.00 руб.
В этом случае в налогооблагаемую базу включаются: суммы заработка за май месяц – 6 000.00 руб., а также компенсация за неиспользованный отпуск – 4 200.00 руб.

3.1) выплаты, производимые добровольцам в рамках гражданско-правовых договоров, предметом которых является безвозмездное выполнение работ, оказание услуг, на возмещение расходов добровольцев, связанных с исполнением таких договоров, на наем жилого помещения, на проезд к месту осуществления благотворительной деятельности и обратно, на питание (за исключением расходов на питание в сумме, превышающей размеры суточных), на оплату средств индивидуальной защиты, на уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование, связанное с рисками для здоровья добровольцев при осуществлении ими добровольческой деятельности;

4) вознаграждения донорам за сданную кровь, материнское молоко и иную донорскую помощь;

5) алименты, получаемые налогоплательщиками;

6) суммы, получаемые налогоплательщиками в виде грантов (безвозмездной помощи), предоставленных для поддержки науки и образования, культуры и искусства в Российской Федерации международными, иностранными и (или) российскими организациями по перечням таких организаций, утвержденных постановлениями Правительства Российской Федерации *от 28.06.2008 № 485* и *от 15.07.2009 № 602.*

7) суммы, получаемые в виде международных, иностранных или российских премий за выдающиеся достижения в области науки и техники, образования, культуры, литературы и искусства по перечню премий, утвержденному *постановлением Правительства Российской Федерации от 06.02.2001 № 89*;

8) суммы единовременной материальной помощи, оказываемой:

- работодателями членам семьи умершего работника, бывшего работника, вышедшего на пенсию, или работнику, бывшему работнику, вышедшему на пенсию, в связи со смертью члена (членов) его семьи;
- налогоплательщикам из числа малоимущих и социально незащищенных категорий граждан в виде сумм адресной социальной помощи (в денежной и натуральной формах), оказываемой за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов и внебюджетных фондов в соответствии с программами, утверждаемыми ежегодно соответствующими органами государственной власти;
- работодателями работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения (усыновления, удочерения), но не более 50 000 руб. на каждого ребенка;

8.1) вознаграждения, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации физическим лицам за оказание ими содействия федеральным органам исполнительной власти в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии террористических актов, выявлении и задержании лиц, подготавливающих, совершающих или совершивших такие акты, а также за оказание содействия органам федеральной службы безопасности и федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим оперативно-розыскную деятельность;

8.2) суммы выплат в виде благотворительной помощи в денежной и натуральной форме, оказываемой в соответствии с законодательством Российской Федерации о благотворительной деятельности зарегистрированными в установленном порядке российскими и иностранными благотворительными организациями;

8.3) суммы выплат (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемых налогоплательщикам в связи со стихийным бедствием или с другим чрезвычайным обстоятельством, а также налогоплательщикам, которые являются членами семей лиц, погибших в результате стихийных бедствий или других чрезвычайных обстоятельств, независимо от источника выплаты;

8.4) суммы выплат (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемых налогоплательщикам, пострадавшим от террористических актов на территории Российской Федерации, а также налогоплательщикам, которые являются членами семей лиц, погибших в результате террористических актов на территории Российской Федерации, независимо от источника выплаты;

9) суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста 16 лет, в расположенные на терри-

тории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, выплачиваемые:

- за счет средств организаций (индивидуальных предпринимателей), если расходы по такой компенсации (оплате) в соответствии с НК РФ не отнесены к расходам, учитываемым при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций;
- за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;
- за счет средств религиозных организаций, а также иных некоммерческих организаций, одной из целей деятельности которых в соответствии с учредительными документами является деятельность по социальной поддержке и защите граждан, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы;
- за счет средств, получаемых от деятельности, в отношении которой организации (индивидуальные предприниматели) применяют специальные налоговые режимы.

Для целей НДФЛ к санаторно-курортным и оздоровительным организациям относятся санатории, санатории-профилактории, профилактории, дома отдыха и базы отдыха, пансионаты, лечебно-оздоровительные комплексы, санаторные, оздоровительные и спортивные детские лагеря;

10) суммы, уплаченные:

- работодателями за лечение и медицинское обслуживание своих работников, их супругов, родителей, детей (в том числе усыновленных), подопечных (в возрасте до 18 лет), а также бывших своих работников, уволившихся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости, оставшиеся в распоряжении работодателей после уплаты налога на прибыль организаций;
- общественными организациями инвалидов за лечение и медицинское обслуживание инвалидов;
- религиозными организациями, а также благотворительными организациями и иными некоммерческими организациями, одной из целей деятельности которых является в соответствии с учредительными документами содействие охране здоровья граждан, за услуги по лечению лиц, не состоящих с ними в трудовых отношениях, а также за приобретенные ими лекарственные средства для указанных лиц.

Эти доходы освобождаются от налогообложения в случае безналичной оплаты расходов на лечение и медицинское обслуживание налогоплательщиков, а также в случае выдачи наличных денежных средств, предназначенных на эти цели, непосредственно налогоплательщику (членам его семьи, родителям, законным представителям) или зачисления средств, предназначенных на эти цели, на счета налогоплательщиков в банках;

11) стипендии учащихся, студентов, аспирантов, ординаторов, адъюнктов или докторантов учреждений высшего профессионального образования или послеву-

зовского профессионального образования, научно-исследовательских учреждений, учащихся учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, слушателей духовных учебных учреждений, выплачиваемые указанным лицам этими учреждениями, стипендии, учреждаемые Президентом Российской Федерации, органами законодательной (представительной) или исполнительной власти Российской Федерации, органами субъектов Российской Федерации, благотворительными фондами, стипендии, выплачиваемые за счет средств бюджетов налогоплательщикам, обучающимся по направлению органов службы занятости;

12) суммы оплаты труда и другие суммы в иностранной валюте, получаемые налогоплательщиками от финансируемых из федерального бюджета государственных учреждений или организаций, направивших их на работу за границу, – в пределах норм, установленных в соответствии с действующим законодательством об оплате труда работников;

13) доходы налогоплательщиков, получаемые от продажи выращенной в личных подсобных хозяйствах, находящихся на территории Российской Федерации, продукции животноводства (как в живом виде, так и продуктов убоя в сыром или переработанном виде), продукции растениеводства (как в натуральном, так и в переработанном виде).

Эти доходы освобождаются от налогообложения при одновременном соблюдении следующих условий:

- если общая площадь земельного участка (участков), который (которые) находится (одновременно находятся) на праве собственности и (или) ином праве физических лиц, не превышает максимальный размер, установленный *п. 5 ст. 4 Федерального закона от 07.07.2003 № 112-ФЗ «О личном подсобном хозяйстве»*, в 2015 году – 0,5 га. Максимальный размер может быть увеличен законом субъекта Российской Федерации, но не более чем в пять раз;
- если ведение налогоплательщиком личного подсобного хозяйства на указанных участках осуществляется без привлечения в соответствии с трудовым законодательством наемных работников.

Для освобождения от налогообложения налогоплательщик представляет документ, выданный соответствующим органом местного самоуправления, правлением садоводческого, огороднического или дачного некоммерческого объединения граждан, подтверждающий, что продаваемая продукция произведена налогоплательщиком на принадлежащем (принадлежащих) ему или членам его семьи земельном участке (участках), используемом (используемых) для ведения личного подсобного хозяйства, дачного строительства, садоводства и огородничества, с указанием сведений о размере общей площади земельного участка (участков);

13.1) средства, полученные налогоплательщиком из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, при целевом использовании их на развитие личного подсобного хозяйства: приобретение семян и посадочного материала, кормов, горючего, минеральных удобрений, средств защиты растений, молодняка скота и племенных животных, птицы, пчел и рыбы, закладку многолетних насаж-

дений и виноградников и уход за ними, содержание сельскохозяйственных животных (включая искусственное осеменение и ветеринарию, обработку животных, птицы и помещений для их содержания), покупку оборудования для строительства теплиц, хранения и переработки продукции, сельскохозяйственной техники, запасных частей и ремонтных материалов, страхование рисков утраты (гибели) или частичной утраты сельскохозяйственной продукции.

Доходы в виде полученных средств освобождаются от налогообложения при одновременном соблюдении следующих условий:

- если общая площадь земельного участка (участков), который (которые) находится (одновременно находятся) на праве собственности и (или) ином праве физических лиц, не превышает максимальный размер, установленный *п. 5 ст. 4 Федерального закона от 07.07.2003 № 112-ФЗ «О личном подсобном хозяйстве»*, в 2015 году – 0,5 га. Максимальный размер может быть увеличен законом субъекта Российской Федерации, но не более чем в пять раз;
- если ведение налогоплательщиком личного подсобного хозяйства на указанных участках осуществляется без привлечения в соответствии с трудовым законодательством наемных работников.

Для освобождения от налогообложения налогоплательщик представляет документ, выданный соответствующим органом местного самоуправления с указанием сведений о размере общей площади земельного участка (участков).

В случае нецелевого использования полученных средств суммы денежных средств, использованных не по целевому назначению, учитываются при определении налоговой базы в том налоговом периоде, в котором они были получены;

14) доходы членов крестьянского (фермерского) хозяйства, получаемые в этом хозяйстве от производства и реализации сельскохозяйственной продукции, а также от производства сельскохозяйственной продукции, ее переработки и реализации, – в течение 5 лет, считая с года регистрации указанного хозяйства;

15) доходы налогоплательщиков, получаемые от сбора и сдачи лекарственных растений, дикорастущих ягод, орехов и иных плодов, грибов, другой дикорастущей продукции организациям и (или) индивидуальным предпринимателям, имеющим разрешение (лицензию) на промысловую заготовку (закупку) дикорастущих растений, грибов, технического и лекарственного сырья растительного происхождения, за исключением доходов, полученных индивидуальными предпринимателями от перепродажи указанной в настоящем подпункте продукции;

16) доходы (за исключением оплаты труда наемных работников), получаемые членами зарегистрированных в установленном порядке родовых, семейных общин малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, от реализации продукции, полученной в результате ведения ими традиционных видов промысла;

17) доходы охотников-любителей, получаемые от сдачи обществам охотников, организациям потребительской кооперации или государственным унитарным организациям добытых ими пушнины, мехового или кожевенного сырья или мяса

диких животных, если добыча таких животных осуществляется по лицензиям, выданным в порядке, установленном действующим законодательством;

17.1) доходы, получаемые физическими лицами от реализации легковых автомобилей, при условии, что до снятия с регистрационного учета легковые автомобили были в соответствии с законодательством Российской Федерации зарегистрированы на указанных физических лиц в течение трех и более лет;

17.2) доходы, получаемые от реализации (погашения) долей участия в уставном капитале российских организаций, а также акций, указанных в *п. 2 ст. 284.2 НК РФ*, при условии, что на дату реализации (погашения) таких акций (долей участия) они непрерывно принадлежали налогоплательщику на праве собственности или ином вещном праве более пяти лет.

При реализации акций (долей, паев), полученных налогоплательщиком в результате реорганизации организаций, срок нахождения таких акций в собственности налогоплательщика исчисляется с даты приобретения им в собственность акций (долей, паев) реорганизуемых организаций. При реализации акций акционерного общества, полученных налогоплательщиком в результате реорганизации негосударственного пенсионного фонда, являющегося некоммерческой организацией, срок нахождения таких акций в собственности налогоплательщика исчисляется с даты внесения взноса (дополнительного взноса) в совокупный вклад учредителей реорганизуемого негосударственного пенсионного фонда;

18) доходы в денежной и натуральной формах, получаемые от физических лиц в порядке наследования или дарения, за исключением вознаграждения, выплачиваемого наследникам (правопреемникам) авторов произведений науки, литературы, искусства, а также открытий, изобретений и промышленных образцов;

18.1) доходы в денежной и натуральной формах, получаемые от физических лиц в порядке дарения, за исключением случаев дарения недвижимого имущества, транспортных средств, акций, долей, паев. При этом доходы, полученные в порядке дарения, освобождаются от налогообложения в случае, если даритель и одаряемый являются членами семьи и (или) близкими родственниками в соответствии с *Семейным кодексом Российской Федерации*, т.е. супругами, родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками, полнородными и неполнородными братьями и сестрами;

19) доходы, полученные от акционерных обществ или других организаций:

- акционерами этих акционерных обществ или участниками других организаций в результате переоценки основных фондов (средств) в виде дополнительно полученных ими акций (долей, паев), распределенных между акционерами или участниками организации пропорционально их доле и видам акций, либо в виде разницы между новой и первоначальной номинальной стоимостью акций или их имущественной доли в уставном капитале;
- акционерами акционерных обществ или участниками других организаций при реорганизации, предусматривающей распределение акций (долей, паев) создаваемых организаций среди акционеров (участников, пайщиков) реорга-

низуемых организаций и (или) конвертацию (обмен) акций (долей, паев) реорганизуемой организации в акции (доли, паи) создаваемой организации либо организации, к которой осуществляется присоединение;

20) призы в денежной и (или) натуральной формах, полученные спортсменами, в том числе спортсменами-инвалидами, за призовые места:

- на Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских играх, Всемирных шахматных олимпиадах, чемпионатах и кубках мира и Европы от официальных организаторов или на основании решений органов государственной власти и органов местного самоуправления за счет средств соответствующих бюджетов;
- на чемпионатах, первенствах и кубках Российской Федерации – от официальных организаторов;

21) суммы платы за обучение налогоплательщика по основным и дополнительным общеобразовательным и профессиональным образовательным программам, его профессиональную подготовку и переподготовку в российских образовательных учреждениях, имеющих соответствующую лицензию, либо иностранных образовательных учреждениях, имеющих соответствующий статус;

22) суммы оплаты за инвалидов организациями или индивидуальными предпринимателями технических средств профилактики инвалидности и реабилитацию инвалидов, а также оплата приобретения и содержания собак-проводников для инвалидов;

23) вознаграждения, выплачиваемые за передачу в государственную собственность кладов;

25) суммы процентов по государственным казначейским обязательствам, облигациям и другим государственным ценным бумагам бывшего СССР, государств-участников Союзного государства и субъектов Российской Федерации, а также по облигациям и ценным бумагам, выпущенным по решению представительных органов местного самоуправления;

26) доходы в виде благотворительной помощи, получаемые детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, и детьми, являющимися членами семей, доходы которых на одного члена не превышают прожиточного минимума, размер которого определяется в порядке, установленном законами субъектов Российской Федерации, независимо от источника выплаты;

27) доходы в виде процентов, получаемые налогоплательщиками по вкладам в банках, находящихся на территории Российской Федерации, если:

- проценты по рублевым вкладам выплачиваются в пределах сумм, рассчитанных исходя из действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, увеличенной на пять процентных пунктов, в течение периода, за который начислены указанные проценты;
- установленная ставка не превышает 9 % годовых по вкладам в иностранной валюте;

- проценты по рублевым вкладам, которые на дату заключения договора либо продления договора были установлены в размере, не превышающем действующую ставку рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, увеличенную на пять процентных пунктов, при условии, что в течение периода начисления процентов размер процентов по вкладу не повышался и с момента, когда процентная ставка по рублевому вкладу превысила ставку рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, увеличенную на пять процентных пунктов, прошло не более трех лет.

Обращаем внимание, что в отношении доходов в виде процентов, получаемых налогоплательщиком по вкладам в банках, находящихся в Российской Федерации, в период с 15 декабря 2014 года по 31 декабря 2015 года, при расчете предельных сумм процентов по рублевым вкладам, не подлежащих налогообложению, ставка рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации увеличивается на десять процентных пунктов (*Федеральный закон от 29.12.2014 №462-ФЗ*);

27.1) доходы в виде платы за использование денежных средств членов кредитного потребительского кооператива (пайщиков), процентов за использование сельскохозяйственным кредитным потребительским кооперативом средств, привлекаемых в форме займов от членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива или ассоциированных членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива, если:

- указанные плата, проценты выплачиваются в пределах сумм, рассчитанных исходя из действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, увеличенной на пять процентных пунктов, в течение периода, за который начислены указанные плата, проценты;
- проценты, исходя из которых рассчитана сумма платы за использование денежных средств членов кредитного потребительского кооператива (пайщиков), проценты за использование сельскохозяйственным кредитным потребительским кооперативом средств, привлекаемых в форме займов от членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива или ассоциированных членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива, которые на дату заключения договора либо продления договора были установлены в размере, не превышающем действующую ставку рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, увеличенную на пять процентных пунктов, при условии, что в течение периода начисления процентов размер процентов по договору не повышался и с момента, когда процентная ставка по договору превысила ставку рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, увеличенную на пять процентных пунктов, прошло не более трех лет;

28) доходы, не превышающие 4 000 руб., полученные по каждому из следующих оснований за налоговый период:

- стоимость подарков, полученных налогоплательщиками от организаций или индивидуальных предпринимателей и не подлежащих обложению налогом

на наследование или дарение в соответствии с действующим законодательством.

- стоимость призов в денежной и натуральной формах, полученных налогоплательщиками на конкурсах и соревнованиях, проводимых в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации, законодательных (представительных) органов государственной власти или представительных органов местного самоуправления.
- суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, а также бывшим своим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту;

Пример 6.15

Работнику в марте оказана материальная помощь в сумме 1 800.00 руб. При исчислении налога за январь–март сумма материальной помощи не подлежит налогообложению, поскольку она не превышает 4 000.00 руб.

Пример 6.16

Работнику в течение года оказана материальная помощь дважды: в марте 1 800.00 руб. и в августе – 2 500.00 рублей. Налогообложение материальной помощи, выплаченной в марте, приведено в предыдущем примере. В налогооблагаемую базу за январь–август следует включить материальную помощь в размере: [(1 800.00 руб. + 2 500.00 руб.) – 4 000.00 руб.] = 300.00 руб.

- возмещение (оплата) работодателями своим работникам, их супругам, родителям, детям (в том числе усыновленным), подопечным (в возрасте до 18 лет), бывшим своим работникам (пенсионерам по возрасту), а также инвалидам стоимости приобретенных ими (для них) лекарственных препаратов для медицинского применения, назначенных им лечащим врачом. Освобождение от налогообложения предоставляется при представлении документов, подтверждающих фактические расходы на приобретение этих лекарственных препаратов для медицинского применения;
- стоимость любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров (работ, услуг);
- суммы материальной помощи, оказываемой инвалидам общественными организациями инвалидов;

29) доходы солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих военную службу по призыву, а также лиц, призванных на военные сборы, в виде денежного довольствия, суточных и других сумм, получаемых по месту службы либо по месту прохождения военных сборов;

30) суммы, выплачиваемые физическим лицам избирательными комиссиями, комиссиями референдума, а также из средств избирательных фондов кандидатов на должность Президента Российской Федерации, кандидатов в депутаты законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, кандидатов на должность в ином государственном органе субъ-

екта Российской Федерации, предусмотренном конституцией, уставом субъекта Российской Федерации и избираемом непосредственно гражданами, кандидатов в депутаты представительного органа муниципального образования, кандидатов на должность главы муниципального образования, на иную должность, предусмотренную уставом муниципального образования и замещаемую посредством прямых выборов, избирательных фондов избирательных объединений, избирательных фондов региональных отделений политических партий, не являющихся избирательными объединениями, из средств фондов референдума инициативной группы по проведению референдума Российской Федерации, референдума субъекта Российской Федерации, местного референдума, инициативной агитационной группы референдума Российской Федерации, иных групп участников референдума субъекта Российской Федерации, местного референдума за выполнение этими лицами работ, непосредственно связанных с проведением избирательных кампаний, кампаний референдума;

31) выплаты, производимые профсоюзными комитетами (в том числе материальная помощь) членам профсоюзов за счет членских взносов, за исключением вознаграждений и иных выплат за выполнение трудовых обязанностей, а также выплаты, производимые молодежными и детскими организациями своим членам за счет членских взносов, на покрытие расходов, связанных с проведением культурно-массовых, физкультурных и спортивных мероприятий;

32) выигрыши по облигациям государственных займов Российской Федерации и суммы, получаемые в погашение указанных облигаций;

33) помощь (в денежной и натуральной формах), а также подарки, которые получены ветеранами Великой Отечественной войны, инвалидами Великой Отечественной войны, вдовами военнослужащих, погибших в период войны с Финляндией, Великой Отечественной войны, войны с Японией, вдовами умерших инвалидов Великой Отечественной войны и бывшими узниками нацистских концлагерей, тюрем и гетто, а также бывшими несовершеннолетними узниками концлагерей, гетто и других мест принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в период Второй мировой войны, в части, не превышающей 10 000 руб. за налоговый период;

34) доходы, полученные налогоплательщиками при реализации дополнительных мер поддержки семей, имеющих детей, в случаях и в порядке, предусмотренных *Федеральным законом от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»* и принятыми в соответствии с ним законами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами;

35) суммы, получаемые налогоплательщиками за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации на возмещение затрат (части затрат) на уплату процентов по займам (кредитам);

36) суммы субсидий на приобретение и (или) строительство жилого помещения, предоставленные за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов;

37) в виде сумм дохода от инвестирования, использованных для приобретения (строительства) жилых помещений участниками накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих в соответствии с *Федеральным законом от 20 августа 2004 года № 117-ФЗ «О накопительно-ипотечной системе жилищного обеспечения военнослужащих»*;

37.1) суммы частичной оплаты за счет средств федерального бюджета стоимости нового автотранспортного средства в рамках эксперимента по стимулированию приобретения новых автотранспортных средств взамен вышедших из эксплуатации и сдаваемых на утилизацию;

37.2) единовременные компенсационные выплаты медицинским работникам, осуществленные в порядке и на условиях, предусмотренных *ст. 51 Федерального закона от 29.10.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»*;

38) взносы на софинансирование формирования пенсионных накоплений, направляемые для обеспечения реализации государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с *Федеральным законом от 30.04.2008 №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»*;

39) взносы работодателя, уплачиваемые в соответствии с *Федеральным законом от 30.04.2008 №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»*, в сумме уплаченных взносов, но не более 12 000 руб. в год в расчете на каждого работника, в пользу которого уплачивались взносы работодателем;

40) суммы, выплачиваемые организациями (индивидуальными предпринимателями) своим работникам на возмещение затрат по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения, включаемые в состав расходов, учитываемых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций;

41) доходы в виде следующего имущества, полученного налогоплательщиком в собственность бесплатно:

- жилое помещение, предоставленное на основании решения федерального органа исполнительной власти в случаях, предусмотренных *Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»*;
- жилое помещение и (или) земельный участок из государственной или муниципальной собственности в случаях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации;

42) средства, получаемые родителями (законными представителями) детей, посещающих образовательные организации, реализующие общеобразовательную программу дошкольного образования, в виде компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в указанных образовательных организациях, предусмотренной *Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ*;

43) доходы, полученные работниками в натуральной форме в качестве оплаты труда от организаций – сельскохозяйственных товаропроизводителей, крестьянских (фермерских) хозяйств в виде сельскохозяйственной продукции их собственного производства и (или) работ (услуг), выполненных (оказанных) такими организациями и крестьянскими (фермерскими) хозяйствами в интересах работника, имущественных прав, переданных указанными организациями и крестьянскими (фермерскими) хозяйствами работнику.

Освобождение от налогообложения предоставляется за каждый фактически отработанный полный месяц в течение срока действия трудового договора (контракта) в календарном году при одновременном соблюдении следующих условий:

- общая сумма дохода, полученного работником в соответствующем месяце, не превышает 4 300 руб.;
- общая сумма дохода, полученного работником в соответствующем месяце, не превышает величину заработной платы за этот месяц, которая может быть выплачена в не денежной форме в соответствии с трудовым законодательством;
- доход от реализации товаров (работ, услуг) организаций и крестьянских (фермерских) хозяйств за предыдущий календарный год не превышает 100 000 000 руб.

Если при соблюдении ограничений общая сумма дохода, полученного работником в соответствующем месяце, составляет менее 4 300 рублей, разница между этой суммой и фактически полученной суммой дохода учитывается при расчете предельной суммы дохода в последующих месяцах календарного года;

44) доходы в натуральной форме в виде обеспечения питанием работников, привлекаемых для проведения сезонных полевых работ;

45) доходы в денежной или натуральной форме в виде оплаты стоимости проезда к месту обучения и обратно лицам, не достигшим 18 лет, обучающимся в российских дошкольных и общеобразовательных учреждениях, имеющих соответствующую лицензию;

46) доходы в натуральной форме, полученные налогоплательщиками, пострадавшими от террористических актов на территории Российской Федерации, стихийных бедствий или от других чрезвычайных обстоятельств, в виде оказанных в их интересах услуг по обучению налогоплательщиков по основным и дополнительным общеобразовательным программам, содержанию налогоплательщиков в российских образовательных учреждениях, имеющих соответствующую лицензию, либо в иностранных образовательных учреждениях, имеющих соответствующий статус, в период указанного обучения, по профессиональной подготовке и переподготовке в указанных образовательных учреждениях, а также в виде ока-

занных в их интересах услуг по лечению и медицинскому обслуживанию и услуг санаторно-курортных организаций;

47) доходы, полученные налогоплательщиками в виде стоимости эфирного времени и (или) печатной площади, предоставленных им безвозмездно в соответствии с законодательством Российской Федерации о выборах и референдумах;

48) суммы пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета и (или) на пенсионном счете накопительной части трудовой пенсии в негосударственном пенсионном фонде, выплачиваемые правопреемникам умершего застрахованного лица;

48.1) доходы заемщика (правопреемника заемщика) в виде суммы задолженности по кредитному договору, начисленным процентам и признанным судом штрафным санкциям, пеням, погашаемой кредитором-выгодоприобретателем за счет страхового возмещения по заключенным заемщиком договорам страхования на случай смерти или наступления инвалидности заемщика, а также по заключенным заемщиком договорам страхования имущества, являющегося обеспечением обязательств заемщика (залогом), в пределах суммы задолженности заемщика по заемным (кредитным) средствам, начисленным процентам и признанным судом штрафным санкциям, пеням;

49) доходы в денежной и натуральной формах, полученные спортсменами и членами спортивных команд, являющимися участниками XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи. Документом, подтверждающим освобождение указанных доходов от налогообложения, является олимпийское удостоверение личности и аккредитации или паралимпийское удостоверение личности и аккредитации;

50) доходы в денежной и натуральной формах, полученные в период организации и период проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи, физическими лицами, заключившими трудовой договор с маркетинговым партнером Международного олимпийского комитета на выполнение работ, связанных с организацией и проведением XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи, и являющимися временным персоналом XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи, от организаций, являющихся их организаторами или маркетинговыми партнерами Международного олимпийского комитета;

51) доходы в натуральной форме в виде оплаты расходов на оформление и выдачу виз, приглашений и иных аналогичных документов, стоимости проезда, проживания, питания, обучения, услуг связи, форменной одежды и вещевого имущества, транспортного обеспечения, лингвистического сопровождения, сувенирных изделий, содержащих символику XXII Олимпийских зимних игр и (или) XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи, полученные от автономной некоммерческой организации «Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи» или админист-

рации города Сочи в период организации и период проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи:

- представителями Международного олимпийского комитета;
- представителями Международного паралимпийского комитета;
- представителями национальных олимпийских комитетов;
- представителями национальных паралимпийских комитетов;
- представителями международных спортивных федераций;
- представителями национальных спортивных федераций;
- физическими лицами, получившими олимпийское удостоверение личности и аккредитации или паралимпийское удостоверение личности и аккредитации;
- физическими лицами, привлекаемыми автономной некоммерческой организацией «Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи» или администрацией города Сочи в качестве волонтеров для участия в организации и (или) проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи;
- физическими лицами, заключившими трудовой договор с автономной некоммерческой организацией «Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи».

К доходам указанных лиц, не подлежащим налогообложению, относятся также суммы страховых премий (страховых взносов) по всем видам страхования, если эти суммы внесены автономной некоммерческой организацией «Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи» по договорам страхования в пользу указанных лиц, в том числе суммы страховых премий (страховых взносов) по видам страхования, установленным соглашением, заключенным Международным олимпийским комитетом с Олимпийским комитетом РФ и городом Сочи, на проведение XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи и суммы страховых выплат, полученные указанными лицами на основании данных условий.

52) доходы в виде имущества (в том числе денежных средств), переданного на формирование или пополнение целевого капитала некоммерческой организации и полученного налогоплательщиком-жертвователем в случае расформирования целевого капитала некоммерческой организации, отмены пожертвования или в ином случае, если возврат имущества, переданного на формирование или пополнение целевого капитала некоммерческой организации, предусмотрен договором пожертвования и (или) *Федеральным законом от 30.12.2006 № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций»*.

При возврате жертвователю денежного эквивалента недвижимого имущества и (или) ценных бумаг, переданных на пополнение целевого капитала некоммерческой организации в порядке, установленном *Федеральным законом № 275-ФЗ*, от налогообложения освобождается доход жертвователя в размере документально подтвержденных расходов на приобретение, хранение или содержание такого имущества, понесенных жертвователем на дату передачи такого имущества некоммерче-

ской организации – собственнику целевого капитала на пополнение целевого капитала некоммерческой организации.

В случае если на дату передачи недвижимого имущества некоммерческой организации на пополнение ее целевого капитала в порядке, установленном *Федеральным законом № 275-ФЗ*, такое имущество находилось в собственности налогоплательщика-жертвователя три и более года, при возврате денежного эквивалента такого имущества от налогообложения освобождается полученный жертвователем доход в полном объеме;

53) единовременная выплата, осуществляемая в порядке, установленном *Федеральным законом от 30.11.2011 № 360-ФЗ «О порядке финансирования выплат за счет средств пенсионных накоплений»*;

54) срочная пенсионная выплата, осуществляемая в порядке, установленном *Федеральным законом от 30.11.2011 № 360-ФЗ «О порядке финансирования выплат за счет средств пенсионных накоплений»*;

55) доходы в натуральной форме в виде оплаты услуг, оказываемых туристам при предоставлении им экстренной помощи в соответствии с *Федеральным законом от 24.11.1996 № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации»*;

56) доходы в денежной и натуральной формах, полученные за выполнение трудовых обязанностей в виде выплат в любой форме в период до 31 декабря 2019 года от FIFA (Federation Internationale de Football Association) и иностранных дочерних организаций FIFA, конфедераций, иностранных национальных футбольных ассоциаций, иностранных производителей медиаинформации FIFA, иностранных поставщиков товаров (работ, услуг) FIFA, указанных в *Федеральном законе от 07.06.2013 № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»*;

57) доходы в денежной и натуральной формах, полученные за поставки товаров и оказание услуг от иностранных организаций лицами, включенными в списки FIFA, определенными *Федеральным законом от 07.06.2013 №108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»*, въехавшими на территорию Российской Федерации и покинувшими ее в течение шестидесяти дней до дня проведения первого матча чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и шестидесяти дней после дня проведения последнего матча каждого из спортивных соревнований, предусмотренных указанным Федеральным законом;

58) доходы в виде дивидендов, на которые налогоплательщик имеет фактическое право и с которых удержан налог с учетом положений *ст. 312 НК РФ*. При этом налогоплательщики обязаны представить документы, подтверждающие удержание налога налоговым агентом.

Налоговые вычеты

Система налогообложения доходов физических лиц предусматривает право налогоплательщика на налоговые вычеты при определении размера налоговой базы.

Выделяют следующие виды налоговых вычетов:

- стандартные налоговые вычеты;
- социальные налоговые вычеты;
- инвестиционные налоговые вычеты;
- имущественные налоговые вычеты;
- профессиональные налоговые вычеты.

Система налоговых вычетов представлена на рис. 6.2.

Рис. 6.2. Система налоговых вычетов

Стандартные налоговые вычеты

В 2015 году налогоплательщик имеет право на получение стандартных налоговых вычетов «на себя» (*п. 1 ст. 218 НК РФ*):

– **в размере 3 000 руб**. за каждый месяц налогового периода, если налогоплательщик относится к одной из следующих категорий:

- лицо, получившие или перенесшее лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС либо с работами по ликвидации ее последствий;
- лицо, получившие инвалидность вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- лицо, принимавшее в 1986-1987 гг. участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- военнослужащий, гражданин, уволенный с военной службы, а также военнообязанный, призванный на специальные сборы и привлеченным в этот период для выполнения работ, связанных с ликвидацией последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- лицо начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, в том числе гражданин, уволенный с военной службы, проходившие в 1986–1987 гг. службу в зоне отчуждения Чернобыльской АЭС;
- военнослужащий, гражданин, уволенный с военной службы, а также военнообязанный, призванный на военные сборы и принимавший участие в 1988–1990 гг. в работах по объекту «Укрытие»;
- лицо, ставшее инвалидом, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк»;
- лицо, непосредственно участвовавшее в испытаниях ядерного оружия в атмосфере и боевых радиоактивных веществ, учениях с применением такого оружия до 31 января 1963 г.;
- лицо, непосредственно участвовавшее в подземных испытаниях ядерного оружия в условиях нештатных радиационных ситуаций и действия других поражающих факторов ядерного оружия;
- лицо, непосредственно участвовавшее в ликвидации радиационных аварий, происшедших на ядерных установках надводных и подводных кораблей и на других военных объектах и зарегистрированное в установленном порядке Министерством обороны Российской Федерации;
- лицо, непосредственно участвовавшее в работах по сборке ядерных зарядов до 31 декабря 1961 г.;
- лицо, непосредственно участвовавшее в подземных испытаниях ядерного оружия, проведении и обеспечении работ по сбору и захоронению радиоактивных веществ;
- инвалид Великой Отечественной войны;
- инвалид из числа военнослужащих, ставший инвалидом I, II и III групп вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР, Российской Федерации или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо полученных вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, либо из числа бывших партизан, а также других категорий инвалидов, приравненных по пенсионному обеспечению к указанным категориям военнослужащих;

– **в размере 500 рублей** за каждый месяц налогового периода, если налогоплательщик относится к одной из следующих категорий:

- Герой Советского Союза, Герой Российской Федерации, лицо, награжденное орденом Славы трех степеней;

- лицо вольнонаемного состава Советской Армии и Военно-Морского Флота СССР, органов внутренних дел СССР и государственной безопасности СССР, занимавшее штатные должности в воинских частях, штабах и учреждениях, входивших в состав действующей армии в период Великой Отечественной войны, лицо, находившееся в этот период в городах, участие в обороне которых засчитывается этим лицам в выслугу лет для назначения пенсии на условиях, установленных для военнослужащих частей действующей армии;
- участник Великой Отечественной войны, боевых операций по защите СССР из числа военнослужащих, проходивших службу в воинских частях, штабах и учреждениях, входивших в состав армии, и бывших партизан;
- лицо, находившееся в Ленинграде в период его блокады в годы Великой Отечественной войны с 8 сентября 1941 г. по 27 января 1944 г. независимо от срока пребывания;
- бывший, в том числе несовершеннолетний, узник концлагерей, гетто и других мест принудительного содержания, созданных фашистской Германией и ее союзниками в период Второй мировой войны;
- инвалид с детства, а также инвалид I и II групп;
- лицо, получившее или перенесшее лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационной нагрузкой;
- младший и средний медицинский персонал, врач, другой работник лечебных учреждений, получивший сверхнормативные дозы радиационного облучения при оказании медицинской помощи и обслуживании в период с 26 апреля по 30 июня 1986 г., лицо, пострадавшее в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС и являющееся источником ионизирующих излучений;
- лицо, отдавшее костный мозг для спасения жизни людей;
- рабочий и служащий, бывший военнослужащий, уволившееся со службы лицо начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, работник учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, получивший профессиональные заболевания, связанные с радиационным воздействием на работах в зоне отчуждения Чернобыльской АЭС;
- лицо, принимавшее в 1957–1958 гг. непосредственное участие в работах по ликвидации последствий аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк», а также занятое на работах по проведению защитных мероприятий и реабилитации радиоактивно загрязненных территорий вдоль реки Теча в 1949–1956 гг.;
- лицо, эвакуированное (переселенное), а также выехавшее добровольно из населенных пунктов, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча;
- лицо, эвакуированное (в том числе выехавшее добровольно) в 1986 г. из зоны отчуждения Чернобыльской АЭС;

- родитель, супруг военнослужащего, погибшего вследствие ранения, контузии или увечья, полученного им при защите СССР, Российской Федерации или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, родитель, супруг государственного служащего, погибшего при исполнении служебных обязанностей. Указанный вычет предоставляется супругу погибшего военнослужащего, государственного служащего, если он не вступил в повторный брак;
- гражданин, уволенный с военной службы или призывавшийся на военные сборы, выполнявший интернациональный долг в Республике Афганистан и других странах, в которых велись боевые действия.

Налогоплательщику, имеющему право на оба перечисленных выше стандартных налоговых вычета, предоставляется максимальный из соответствующих вычетов.

Федеральным законом от 21.11.2011 №330-ФЗ с 1 января 2012 г. признан утратившим силу *подп. 3 п. 1 ст. 218 НК РФ*. Этот подпункт предусматривал, что остальным категориям налогоплательщиков предоставлялся налоговый вычет «на себя» в размере 400 руб. с месяц. Таким образом, указанный вычет в 2015 г. не предоставляется.

Налогоплательщикам, имеющим детей, дополнительно представляется стандартный налоговый вычет на детей (*подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ*).

Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок.

Налоговый вычет предоставляется на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет.

Налоговый вычет предоставляется на основании письменного заявления налогоплательщика и документов, подтверждающих право на данный налоговый вычет. При этом лицам, у которых ребенок находится за пределами Российской Федерации, налоговый вычет предоставляется на основании документов, заверенных компетентными органами государства, в котором проживает ребенок.

В 1 января 2012 г. налоговый вычет на детей предоставляется в следующих размерах:

- 1 400 рублей – на первого ребенка;
- 1 400 рублей – на второго ребенка;
- 3 000 рублей – на третьего и каждого последующего ребенка;
- 3 000 рублей – на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы.

Налоговый вычет предоставляется в двойном размере единственному родителю (приемному родителю), усыновителю, опекуну, попечителю. Предоставление ука-

занного налогового вычета единственному родителю прекращается с месяца, следующего за месяцем вступления его в брак.

Налоговый вычет может предоставляться в двойном размере одному из родителей (приемных родителей) по их выбору на основании заявления об отказе одного из родителей (приемных родителей) от получения налогового вычета.

Налоговый вычет действует до месяца, в котором доход налогоплательщика (за исключением доходов от долевого участия в деятельности организаций, полученных в виде дивидендов физическими лицами, являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации), исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода (в отношении которого предусмотрена налоговая ставка 13%) налоговым агентом, предоставляющим данный стандартный налоговый вычет, превысил 280 000 рублей.

Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 280 000 рублей, налоговый вычет на детей не применяется.

Уменьшение налоговой базы производится с месяца рождения ребенка или с месяца, в котором произошло усыновление, установлена опека (попечительство), или с месяца вступления в силу договора о передаче ребенка на воспитание в семью и до конца того года, в котором ребенок достиг указанного выше возраста, или истек срок действия либо досрочно расторгнут договор о передаче ребенка на воспитание в семью, или смерти ребенка. Налоговый вычет предоставляется за период обучения ребенка в образовательном учреждении и (или) учебном заведении, включая академический отпуск, оформленный в установленном порядке в период обучения.

Социальные налоговые вычеты

При определении размера налоговой базы налогоплательщик имеет право на социальные налоговые вычеты в соответствии со *ст. 219 НК РФ*.

В 2015 году налогоплательщикам предоставляются следующие социальные налоговые вычеты:

1) в сумме доходов, перечисляемых налогоплательщиком на благотворительные цели в виде денежной помощи организациям науки, культуры, образования, здравоохранения и социального обеспечения, частично или полностью финансируемым из средств соответствующих бюджетов, а также физкультурно-спортивным организациям, образовательным и дошкольным учреждениям на нужды физического воспитания граждан и содержание спортивных команд, – в размере фактически произведенных расходов, но не более 25 % суммы дохода, полученного в налоговом периоде и подлежащего налогообложению;

2) в сумме, уплаченной за свое обучение в образовательных учреждениях, – в размере фактически произведенных расходов на обучение, но не более 50 000 руб., а также в сумме, уплаченной налогоплательщиком-родителем за обучение своих детей в возрасте до 24 лет в образовательных учреждениях по дневной форме обучения, – в размере фактически произведенных расходов на это обучение, но не более 50 000 руб. на каждого ребенка в общей сумме на обоих родителей.

Указанный социальный налоговый вычет предоставляется при наличии у образовательного учреждения соответствующей лицензии или иного документа, который подтверждает статус учебного заведения, а также представлении налогоплательщиком документов, подтверждающих его фактические расходы за обучение.

Данный социальный налоговый вычет предоставляется за период обучения указанных лиц в учебном заведении, включая академический отпуск, оформленный в установленном порядке в процессе обучения.

При этом следует учитывать, что указанный социальный налоговый вычет не применяется в случае, если оплата расходов на обучение производится за счет средств материнского (семейного) капитала, направляемых для обеспечения реализации дополнительных мер государственной поддержки семей, имеющих детей.

Право на получение указанного социального налогового вычета имеет также налогоплательщик – брат (сестра) обучающегося в случае, если он производит оплату обучения брата (сестры) в возрасте до 24 лет по очной форме обучения в образовательных учреждениях;

3) в сумме, уплаченной налогоплательщиком в налоговом периоде за медицинские услуги, оказанные медицинскими организациями, индивидуальными предпринимателями, осуществляющими медицинскую деятельность, ему, его супругу (супруге), родителям, детям (в том числе усыновленным) в возрасте до 18 лет, подопечным в возрасте до 18 лет (в соответствии с перечнем медицинских услуг, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 201*), а также в размере стоимости лекарственных препаратов для медицинского применения (в соответствии с перечнем лекарственных средств, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 26.06.2007 № 411*), назначенных им лечащим врачом и приобретаемых налогоплательщиком за счет собственных средств.

При применении данного социального налогового вычета учитываются суммы страховых взносов, уплаченные налогоплательщиком в налоговом периоде по договорам добровольного личного страхования, а также по договорам добровольного страхования своих супруга (супруги), родителей, детей (в том числе усыновленных) в возрасте до 18 лет, подопечных в возрасте до 18 лет, заключенным им со страховыми организациями, имеющими лицензии на ведение соответствующего вида деятельности, предусматривающим оплату такими страховыми организациями исключительно медицинских услуг.

Общая сумма данного социального налогового вычета принимается в размере фактически произведенных расходов, но с учетом ограничения, установленного *п. 2 ст. 219 НК РФ*.

По дорогостоящим видам лечения (по перечню, утвержденному *постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 201*) в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, сумма налогового вычета принимается в размере фактически произведенных расходов.

Вычет сумм оплаты стоимости лечения и (или) уплаты страховых взносов предоставляется налогоплательщику, если лечение производится в медицинских организациях, имеющих соответствующие лицензии на осуществление медицинской деятельности, выданные в соответствии с законодательством Российской Федера-

ции, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность на основании лицензии на медицинскую деятельность, выданной в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также при представлении налогоплательщиком документов, подтверждающих его фактические расходы на лечение, приобретение медикаментов или уплату страховых взносов.

Указанный социальный налоговый вычет предоставляется налогоплательщику, если оплата стоимости лечения и приобретенных медикаментов и (или) уплата страховых взносов не были произведены за счет средств работодателей;

4) в сумме уплаченных налогоплательщиком в налоговом периоде пенсионных взносов по договору (договорам) негосударственного пенсионного обеспечения, заключенному (заключенным) налогоплательщиком с негосударственным пенсионным фондом в свою пользу и (или) в пользу членов семьи и (или) близких родственников в соответствии с *Семейным кодексом Российской Федерации* (супругов, родителей и детей, в том числе усыновителей и усыновленных, дедушки, бабушки и внуков, полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) братьев и сестер), детей-инвалидов, находящихся под опекой (попечительством), и (или) в сумме уплаченных налогоплательщиком в налоговом периоде страховых взносов по договору (договорам) добровольного пенсионного страхования, заключенному (заключенным) со страховой организацией в свою пользу и (или) в пользу супруга (в том числе вдовы, вдовца), родителей (в том числе усыновителей), детей-инвалидов (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством), и (или) в сумме уплаченных налогоплательщиком в налоговом периоде страховых взносов по договору (договорам) добровольного страхования жизни, если такие договоры заключаются на срок не менее пяти лет, заключенному (заключенным) со страховой организацией в свою пользу и (или) в пользу супруга (в том числе вдовы, вдовца), родителей (в том числе усыновителей), детей (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством.

Этот вычет предоставляется в размере фактически произведенных расходов, но с учетом ограничения, установленного *п. 2 ст. 219 НК РФ*;

5) в сумме уплаченных налогоплательщиком дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии в соответствии с *Федеральным законом от 30.04.2008 №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»*.

Этот вычет предоставляется в размере фактически произведенных расходов, но не с учетом ограничения, установленного *п. 2 ст. 219 НК РФ*.

Общий порядок предусматривает, что социальные налоговые вычеты предоставляются на основании письменного заявления налогоплательщика при подаче им налоговой декларации в налоговый орган по окончании 2015 года.

Исключением являются социальные налоговые вычеты, предусмотренные *подп. 4 и 5 п. 1 ст. 219 НК РФ*. Они могут быть также предоставлены налогоплательщику до окончания 2015 года при его обращении к налоговому агенту (работодателю) при условии документального подтверждения расходов и при условии, что взносы по договору негосударственного пенсионного обеспечения, добровольному

пенсионному страхованию (если такие договоры заключаются на срок не менее пяти лет) и (или) дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии удерживались из выплат в пользу налогоплательщика и перечислялись в соответствующие фонды и (или) страховые организации работодателем.

Социальные налоговые вычеты, указанные в *пп. 2 – 5 п. 1 ст. 219 НК РФ* (за исключением расходов на обучение детей налогоплательщика, указанных в *пп. 2 п. 1 ст. 219 НК РФ*, и расходов на дорогостоящее лечение, указанных в *пп. 3 п. 1 ст. 219 НК РФ*), предоставляются в размере фактически произведенных расходов, но в совокупности не более 120 000 руб. за налоговый период.

В случае наличия у налогоплательщика в 2015 г. расходов на обучение, медицинское лечение, расходов по договору (договорам) негосударственного пенсионного обеспечения, по договору (договорам) добровольного пенсионного страхования жизни (если такие договоры заключаются на срок не менее пяти лет) и по уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии в соответствии с *Федеральным законом от 30.04.2008 №56-ФЗ* он самостоятельно, в том числе при обращении к налоговому агенту, выбирает, какие виды расходов и в каких суммах учитываются в пределах максимальной величины социального налогового вычета.

Инвестиционные налоговые вычеты

При определении размера налоговой базы налогоплательщик имеет право на инвестиционные налоговые вычеты в соответствии со *ст. 219.1 НК РФ*.

В 2015 году налогоплательщикам предоставляются следующие инвестиционные налоговые вычеты:

1. В размере положительного финансового результата, полученного налогоплательщиком в налоговом периоде от реализации (погашения) ценных бумаг, обращающихся на организованном рынке ценных бумаг, и находившихся в собственности налогоплательщика более трех лет.

Налоговый вычет распространяется на ценные бумаги, допущенные к торгам российского организатора торговли на рынке ценных бумаг, в том числе на фондовой бирже, и инвестиционные паи открытых паевых инвестиционных фондов, управление которыми осуществляют российские управляющие компании, и предоставляется с учетом следующих особенностей:

1) сумма положительного финансового результата, в размере которого предоставляется налоговый вычет, определяется в соответствии со *ст. 214.1 НК РФ*;

2) предельный размер налогового вычета в налоговом периоде определяется как произведение коэффициента $К_{цб}$ и суммы, равной 3 000 000 рублей.

Значение коэффициента $К_{цб}$ определяется в следующем порядке:

- при реализации (погашении) в налоговом периоде ценных бумаг с одинаковым сроком нахождения в собственности налогоплательщика на момент такой реализации (погашения), исчисляемым в полных годах, – как количество полных лет нахождения в собственности налогоплательщика проданных (погашенных) ценных бумаг (вне зависимости от их количества);

- при реализации (погашении) в налоговом периоде ценных бумаг с различными сроками нахождения в собственности налогоплательщика на момент такой реализации (погашения), исчисляемыми в полных годах, – значение коэффициента $К_{цб}$ определяется по формуле:

$$К_{цб} = \frac{\sum_{i=3}^{n} V_i \times i}{\sum_{i=3}^{n} V_i},$$

где V_i – доходы от реализации (погашения) в налоговом периоде всех ценных бумаг со сроком нахождения в собственности налогоплательщика, исчисляемым в полных годах и составляющим i лет. При определении V_i учитываются доходы от реализации (погашения) ценных бумаг при условии, что при реализации (погашении) ценной бумаги разница между доходами от ее реализации (погашения) и стоимостью ее приобретения составляет положительную величину;

n – количество исчисляемых в полных годах сроков нахождения в собственности налогоплательщика ценных бумаг, реализуемых (погашаемых) в налоговом периоде, по итогам которого налогоплательщику предоставляется право на получение налогового вычета. При этом в случае, если сроки нахождения в собственности налогоплательщика двух и более ценных бумаг, реализуемых (погашаемых) в налоговом периоде, исчисляемые в полных годах, совпадают, в целях определения показателя n количество таких сроков принимается равным 1;

3) срок нахождения ценной бумаги в собственности налогоплательщика исчисляется исходя из метода реализации ценных бумаг, приобретенных первыми по времени (ФИФО). При этом срок нахождения ценных бумаг в собственности налогоплательщика включает в себя срок, в течение которого ценные бумаги выбыли из собственности налогоплательщика по договору займа ценными бумагами с брокером и (или) по договору репо;

4) налоговый вычет предоставляется при исчислении и удержании налога налоговым агентом или при представлении налоговой декларации.

При предоставлении налогового вычета налоговым агентом:

- определяется коэффициент $К_{цб}$ применительно к реализуемым (погашаемым) ценным бумагам, выплату дохода по которым осуществляет этот налоговый агент;

- налогоплательщику представляется соответствующий расчет о величине предоставленного ему вычета;

5) в случае, если при предоставлении налогового вычета несколькими налоговыми агентами его совокупная величина превысила предельный размер, налогоплательщик обязан представить налоговую декларацию и доплатить соответствующую сумму налога;

6) налоговый вычет не применяется при реализации (погашении) ценных бумаг, учитываемых на индивидуальном инвестиционном счете.

2. В сумме денежных средств, внесенных налогоплательщиком в налоговом периоде на индивидуальный инвестиционный счет.

Налоговый вычет предоставляется с учетом следующих особенностей:

1) налоговый вычет предоставляется в сумме денежных средств, внесенных в налоговом периоде на индивидуальный инвестиционный счет, но не более 400 000 рублей;

2) налоговый вычет предоставляется налогоплательщику при представлении налоговой декларации на основании документов, подтверждающих факт зачисления денежных средств на индивидуальный инвестиционный счет;

3) налоговый вычет предоставляется налогоплательщику при условии, что в течение срока действия договора на ведение индивидуального инвестиционного счета налогоплательщик не имел других договоров на ведение индивидуального инвестиционного счета, за исключением случаев прекращения договора с переводом всех активов, учитываемых на индивидуальном инвестиционном счете, на другой индивидуальный инвестиционный счет, открытый тому же физическому лицу;

4) в случае прекращения договора на ведение индивидуального инвестиционного счета до истечения трех лет с даты заключения (за исключением случая расторжения договора по причинам, не зависящим от воли сторон), без перевода всех активов, учитываемых на этом индивидуальном инвестиционном счете, на другой индивидуальный инвестиционный счет, открытый тому же физическому лицу, сумма налога, не уплаченная налогоплательщиком в бюджет в связи с применением в отношении денежных средств, внесенных на указанный индивидуальный инвестиционный счет, налоговых вычетов, подлежит восстановлению и уплате в бюджет в установленном порядке с взысканием с налогоплательщика соответствующих сумм пеней.

3. В сумме доходов, полученных по операциям, учитываемым на индивидуальном инвестиционном счете.

Налоговый вычет предоставляется с учетом следующих особенностей:

1) налоговый вычет предоставляется по окончании договора на ведение индивидуального инвестиционного счета при условии истечения не менее трех лет с даты заключения налогоплательщиком договора на ведение индивидуального инвестиционного счета;

2) налогоплательщик не может воспользоваться правом на предоставление налогового вычета, если он хотя бы один раз в период действия договора на ведение индивидуального инвестиционного счета (а также в период действия договора на ведение иного индивидуального инвестиционного счета, прекращенного с переводом всех активов, учитываемых на этом ином индивидуальном инвестиционном счете, на другой индивидуальный инвестиционный счет, открытый этому же физическому лицу) до использования этого права воспользовался правом на предоставление инвестиционного налогового вычета в сумме денежных средств, внесенных налогоплательщиком в налоговом периоде на индивидуальный инвестиционный счет;

3) налоговый вычет предоставляется налогоплательщику налоговым органом при представлении налогоплательщиком налоговой декларации либо при исчислении и удержании налога налоговым агентом.

Налоговым агентом налоговый вычет предоставляется при условии представления справки налогового органа о том, что:

- налогоплательщик не воспользовался правом на получение налогового вычета в сумме денежных средств, внесенных налогоплательщиком в налоговом периоде на индивидуальный инвестиционный счет в течение срока действия договора на ведение индивидуального инвестиционного счета, а также иных договоров, прекращенных с переводом активов на этот индивидуальный инвестиционный счет;

- в течение срока действия договора на ведение индивидуального инвестиционного счета налогоплательщик не имел других договоров на ведение индивидуального инвестиционного счета, за исключением случаев прекращения договора с переводом всех активов, учитываемых на индивидуальном инвестиционном счете, на другой индивидуальный инвестиционный счет, открытый тому же физическому лицу.

Имущественные налоговые вычеты

При определении размера налоговой базы налогоплательщик имеет право на имущественные налоговые вычеты в соответствии со *ст. 220 НК РФ*.

В 2015 году налогоплательщикам предоставляются следующие имущественные налоговые вычеты:

1. При продаже имущества, а также доли (долей) в нем, доли (ее части) в уставном капитале организации, при уступке прав требования по договору участия в долевом строительстве (по договору инвестирования долевого строительства или по другому договору, связанному с долевым строительством).

Этот имущественный налоговый вычет предоставляется с учетом следующих особенностей:

1) вычет предоставляется в размере доходов, полученных налогоплательщиком в налоговом периоде от продажи жилых домов, квартир, комнат, включая приватизированные жилые помещения, дач, садовых домиков или земельных участков или доли (долей) в указанном имуществе, находившихся в собственности налогоплательщика менее трех лет, не превышающем в целом 1 000 000 рублей, а также в размере доходов, полученных в налоговом периоде от продажи иного имущества (за исключением ценных бумаг), находившегося в собственности налогоплательщика менее трех лет, не превышающем в целом 250 000 рублей.

2) вместо получения вычета налогоплательщик вправе уменьшить сумму своих облагаемых налогом доходов на сумму фактически произведенных им и документально подтвержденных расходов, связанных с приобретением этого имущества.

При продаже доли (ее части) в уставном капитале организации, при уступке прав требования по договору участия в долевом строительстве (по договору инвестирования долевого строительства или по другому договору, связанному с долевым строительством) налогоплательщик вправе уменьшить сумму своих облагае-

мых налогом доходов на сумму фактически произведенных им и документально подтвержденных расходов, связанных с приобретением этих имущественных прав;

3) при реализации имущества, находящегося в общей долевой либо общей совместной собственности, соответствующий размер имущественного налогового вычета распределяется между совладельцами этого имущества пропорционально их доле либо по договоренности между ними (в случае реализации имущества, находящегося в общей совместной собственности);

4) при реализации имущества, полученного налогоплательщиком-жертвователем в случае расформирования целевого капитала некоммерческой организации, отмены пожертвования или в ином случае, если возврат имущества, переданного на пополнение целевого капитала некоммерческой организации, предусмотрен договором пожертвования и (или) *Федеральным законом от 30.12.2006 № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций»* (далее – *Закон № 275-ФЗ*), расходами налогоплательщика-жертвователя признаются документально подтвержденные расходы на приобретение, хранение или содержание такого имущества, понесенные налогоплательщиком-жертвователем на дату передачи такого имущества некоммерческой организации – собственнику целевого капитала на пополнение целевого капитала некоммерческой организации. Срок нахождения в собственности недвижимого имущества, полученного налогоплательщиком-жертвователем в случае расформирования целевого капитала некоммерческой организации, отмены пожертвования или в ином случае, если возврат такого имущества, переданного на пополнение целевого капитала некоммерческой организации, предусмотрен договором пожертвования и (или) *Законом № 275-ФЗ*, определяется с учетом срока нахождения такого имущества в собственности налогоплательщика-жертвователя до даты передачи такого имущества на пополнение целевого капитала некоммерческой организации в порядке, установленном *Законом № 275-ФЗ*;

2. В размере выкупной стоимости земельного участка и (или) расположенного на нем иного объекта недвижимого имущества, полученной налогоплательщиком в денежной или натуральной форме, в случае изъятия указанного имущества для государственных или муниципальных нужд;

3. В размере фактически произведенных налогоплательщиком расходов на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилых домов, квартир, комнат или доли (долей) в них, приобретение земельных участков или доли (долей) в них, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков или доли (долей) в них, на которых расположены приобретаемые жилые дома или доля (доли) в них.

Этот имущественный налоговый вычет предоставляется с учетом следующих особенностей:

1) вычет предоставляется в размере фактически произведенных налогоплательщиком расходов, не превышающем 2 000 000 рублей.

В случае если налогоплательщик воспользовался правом на получение вычета в размере менее предельной суммы, остаток до полного его использования может быть учтен при получении этого вычета в дальнейшем на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, приобретение земельных участков или доли (долей) в них, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков или доли (долей) в них, на которых расположены приобретаемые жилые дома или доля (доли) в них.

При этом предельный размер имущественного налогового вычета равен размеру, действовавшему в налоговом периоде, в котором у налогоплательщика впервые возникло право на получение имущественного налогового вычета, в результате предоставления которого образовался остаток, переносимый на последующие налоговые периоды;

2) при приобретении земельных участков или доли (долей) в них, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, имущественный налоговый вычет предоставляется после получения налогоплательщиком свидетельства о праве собственности на жилой дом;

3) в фактические расходы на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома или доли (долей) в нем могут включаться следующие расходы:

- расходы на разработку проектной и сметной документации;
- расходы на приобретение строительных и отделочных материалов;
- расходы на приобретение жилого дома или доли (долей) в нем, в том числе не оконченного строительством;
- расходы, связанные с работами или услугами по строительству (достройке жилого дома или доли (долей) в нем, не оконченного строительством) и отделке;
- расходы на подключение к сетям электро-, водо- и газоснабжения и канализации или создание автономных источников электро-, водо- и газоснабжения и канализации;

4) в фактические расходы на приобретение квартиры, комнаты или доли (долей) в них могут включаться следующие расходы:

- расходы на приобретение квартиры, комнаты или доли (долей) в них либо прав на квартиру, комнату или доли (долей) в них в строящемся доме;
- расходы на приобретение отделочных материалов;
- расходы на работы, связанные с отделкой квартиры, комнаты или доли (долей) в них, а также расходы на разработку проектной и сметной документации на проведение отделочных работ;

5) принятие к вычету расходов на достройку и отделку приобретенного жилого дома или доли (долей) в них либо отделку приобретенной квартиры, комнаты или доли (долей) в них возможно в том случае, если договор, на основании которого осуществлено такое приобретение, предусматривает приобретение не завершенных

строительством жилого дома, квартиры, комнаты (прав на квартиру, комнату) без отделки или доли (долей) в них;

6) для подтверждения права на имущественный налоговый вычет налогоплательщик представляет в налоговый орган:

- договор о приобретении жилого дома или доли (долей) в нем, документы, подтверждающие право собственности налогоплательщика на жилой дом или долю (доли) в нем, – при строительстве или приобретении жилого дома или доли (долей) в нем;
- договор о приобретении квартиры, комнаты или доли (долей) в них и документы, подтверждающие право собственности налогоплательщика на квартиру, комнату или долю (доли) в них, – при приобретении квартиры, комнаты или доли (долей) в них в собственность;
- договор участия в долевом строительстве и передаточный акт или иной документ о передаче объекта долевого строительства застройщиком и принятие его участником долевого строительства, подписанный сторонами, – при приобретении прав на объект долевого строительства (квартиру или комнату в строящемся доме);
- документы, подтверждающие право собственности налогоплательщика на земельный участок или долю (доли) в нем, и документы, подтверждающие право собственности на жилой дом или долю (доли) в нем, – при приобретении земельных участков или доли (долей) в них, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков, на которых расположены приобретаемые жилые дома или доля (доли) в них;
- свидетельство о рождении ребенка – при приобретении родителями жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, земельных участков или доли (долей) в них, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков или доли (долей) в них, на которых расположены приобретаемые жилые дома или доля (доли) в них, в собственность своих детей в возрасте до 18 лет;
- решение органа опеки и попечительства об установлении опеки или попечительства – при приобретении опекунами (попечителями) жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, земельных участков или доли (долей) в них, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков или доли (долей) в них, на которых расположены приобретаемые жилые дома или доля (доли) в них, в собственность своих подопечных в возрасте до 18 лет;
- документы, подтверждающие произведенные налогоплательщиком расходы (квитанции к приходным ордерам, банковские выписки о перечислении денежных средств со счета покупателя на счет продавца, товарные и кассовые чеки, акты о закупке материалов у физических лиц с указанием в них адресных и паспортных данных продавца и другие документы);

7) имущественный налоговый вычет предоставляется налогоплательщику на основании документов, подтверждающих возникновение права на указанный вы-

чет, платежных документов, оформленных в установленном порядке и подтверждающих произведенные налогоплательщиком расходы (квитанции к приходным ордерам, банковские выписки о перечислении денежных средств со счета покупателя на счет продавца, товарные и кассовые чеки, акты о закупке материалов у физических лиц с указанием в них адресных и паспортных данных продавца и другие документы);

4. В сумме фактически произведенных налогоплательщиком расходов на погашение процентов по целевым займам (кредитам), фактически израсходованным на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, приобретение земельных участков или доли (долей) в них, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков или доли (долей) в них, на которых расположены приобретаемые жилые дома или доля (доли) в них, а также на погашение процентов по кредитам, полученным от банков в целях рефинансирования (перекредитования) кредитов на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, приобретение земельных участков или доли (долей) в них, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков или доли (долей) в них, на которых расположены приобретаемые жилые дома или доля (доли) в них.

Вычет предоставляется в сумме фактически произведенных налогоплательщиком расходов по уплате процентов в соответствии с договором займа (кредита), но не более 3 000 000 рублей при наличии документов, подтверждающих право на получение имущественного налогового вычета, договора займа (кредита), а также документов, подтверждающих факт уплаты денежных средств налогоплательщиком в погашение процентов.

Обращаем внимание, что этот вычет не предоставляются в части расходов налогоплательщика на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, покрываемых за счет средств работодателей или иных лиц, средств материнского (семейного) капитала, направляемых на обеспечение реализации дополнительных мер государственной поддержки семей, имеющих детей, за счет выплат, предоставленных из средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, а также в случаях, если сделка купли-продажи жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них совершается между физическими лицами, являющимися взаимозависимыми в соответствии со *ст. 105.1 НК РФ*.

Общий порядок предусматривает, что имущественные налоговые вычеты предоставляются на основании письменного заявления налогоплательщика при подаче им налоговой декларации по окончанию налогового периода.

Вместе с тем, имущественный вычет на новое строительство либо приобретение жилого дома, квартиры, комнаты или доли в них может быть предоставлен налогоплательщику до окончания налогового периода при его обращении к работодате-

лю, выступающему в роли налогового агента. При этом обязательным условием является подтверждение права на имущественный налоговый вычет налоговым органом по установленной форме.

Налогоплательщик имеет право на получение вычета у одного или нескольких налоговых агентов по своему выбору. В случае если, получив вычет у одного налогового агента, налогоплательщик обращается за получением вычета к другому налоговому агенту, вычет предоставляется в аналогичном порядке. Налоговый агент обязан предоставить имущественные налоговые вычеты при получении от налогоплательщика подтверждения права на имущественные налоговые вычеты, выданного налоговым органом, с указанием суммы имущественного налогового вычета, который налогоплательщик вправе получить у каждого налогового агента, указанного в подтверждении.

В случае если после представления налогоплательщиком в установленном порядке заявления налоговому агенту о получении имущественных налоговых вычетов налоговый агент удержал налог без учета имущественных налоговых вычетов, сумма излишне удержанного после получения заявления налога подлежит возврату налогоплательщику в порядке, установленном *ст. 231 НК РФ*.

Если в налоговом периоде имущественные налоговые вычеты не могут быть использованы полностью, их остаток может быть перенесен на последующие налоговые периоды до полного их использования.

Для налогоплательщиков, получающих пенсии в соответствии с законодательством Российской Федерации, в случае отсутствия у них доходов, облагаемых по налоговой ставке 13 %, остаток имущественного вычета может быть перенесен на предшествующие налоговые периоды, но не более трех.

Профессиональные налоговые вычеты

Право на получение профессиональных налоговых вычетов имеют следующие категории налогоплательщиков:

1. Физические лица, зарегистрированные в установленном порядке и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Эти налогоплательщики имеют право на профессиональный налоговый вычет в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с извлечением доходов.

Если налогоплательщики не в состоянии документально подтвердить свои расходы, связанные с деятельностью в качестве индивидуальных предпринимателей, профессиональный налоговый вычет производится в размере 20 % общей суммы доходов, полученной индивидуальным предпринимателем от предпринимательской деятельности.

Указанная норма не применяется в отношении физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, но не зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей.

2. Физические лица, получающие доходы от выполнения работ (оказания услуг) по договорам гражданско-правового характера.

Эта категория налогоплательщиков имеет право на профессиональный налоговый вычет в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с выполнением этих работ (оказанием услуг).

3. Физические лица, получающие авторские вознаграждения или вознаграждения за создание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, вознаграждения авторам открытий, изобретений, полезных моделей и промышленных образцов.

Профессиональный налоговый вычет предоставляется в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов. Если расходы не могут быть подтверждены документально, они принимаются к вычету в следующих размерах (табл. 6.2).

Табл. 6.2. Размеры профессиональных налоговых вычетов

Вид	**Нормативы затрат (в процентах к сумме начисленных доходов)**
Создание литературных произведений, в том числе для театра, кино, эстрады и цирка	20
Создание художественно-графических произведений, фоторабот для печати, произведений архитектуры и дизайна	30
Создание произведений скульптуры, монументально-декоративной живописи, декоративно-прикладного и оформительского искусства, станковой живописи, театрально- и кинодекорационного искусства и графики в различной технике	40
Создание аудиовизуальных произведений (видео, теле- и кинофильмов)	30
Создание музыкальных произведений: - музыкально-сценических произведений (опер, балетов, музыкальных комедий), симфонических, хоровых, камерных произведений, произведений для духового оркестра, оригинальной музыки для кино-, теле- и видеофильмов и театральных постановок	40
- других музыкальных произведений, в том числе подготовленных к опубликованию	25
Исполнение произведений литературы и искусства	20

Вид	Нормативы затрат (в процентах к сумме начисленных доходов)
Создание научных трудов и разработок	20
Открытия, изобретения, полезные модели и создание промышленных образцов (в сумме дохода, полученного за первые два года использования)	30

Следует иметь в виду, что в целях предоставления профессиональных вычетов к расходам налогоплательщика относятся также суммы налогов, предусмотренных действующим законодательством о налогах и сборах для видов деятельности, которыми занимается налогоплательщик (за исключением налога на доходы физических лиц), начисленные либо уплаченные им за налоговый период, а также суммы страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование, начисленные либо уплаченные налогоплательщиком за соответствующий период в установленном порядке.

К указанным расходам относится также государственная пошлина, которая уплачена в связи с профессиональной деятельностью налогоплательщика.

Перечисленные выше физические лица реализуют право на получение профессиональных налоговых вычетов путем подачи письменного заявления налоговому агенту.

При отсутствии налогового агента налогоплательщики реализуют право на получение профессиональных налоговых вычетов путем подачи письменного заявления в налоговый орган одновременно с подачей налоговой декларации по окончании налогового периода.

Налоговые ставки

Налоговые ставки установлены *ст. 224 НК РФ*.

В 2015 году применяются следующие налоговые ставки для отдельных видов доходов:

- 35 % – в отношении следующих доходов:
  - стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг, в части стоимости, превышающей 4 000 руб.;
  - процентных доходов по вкладам в банках в части превышения размера доходов, не подлежащих налогообложению в соответствии с *п. 27 ст. 217 НК РФ*;
  - суммы экономии на процентах при получении налогоплательщиками заемных (кредитных) средств в части превышения размеров, указанных в *ст. 212 НК РФ* (по рублевым средствам – в части, превышающей 2/3 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ на дату фактического получения дохода налогоплательщиком; по средствам в иностранной валюте – в

части, превышающей экономию, рассчитанную исходя из ставки 9 процентов годовых);

- в виде платы за использование денежных средств членов кредитного потребительского кооператива (пайщиков), а также процентов за использование сельскохозяйственным кредитным потребительским кооперативом средств, привлекаемых в форме займов от членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива или ассоциированных членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива, в части превышения размеров, указанных в *ст. 214.2.1 НК РФ*(в части, превышающей на пять процентов ставку рефинансирования ЦБ РФ, действующую в течение периода, за который начислены процентные доходы);

- 30 % – в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации, за исключением доходов, получаемых:
  - в виде дивидендов от долевого участия в деятельности российских организаций (в отношении этих доходов налоговая ставка установлена в размере 15 %);
  - от осуществления трудовой деятельности, указанной в *ст. 227.1 НК РФ* (в отношении этих доходов налоговая ставка установлена в размере 13 %);
  - от осуществления трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста в соответствии с *Федеральным законом от 25.07.2002 №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»* (в отношении этих доходов налоговая ставка установлена в размере 13 %);
  - от осуществления трудовой деятельности участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, а также членами их семей, совместно переселившимися на постоянное место жительства в Российскую Федерацию (в отношении этих доходов налоговая ставка установлена в размере 13 %);
  - от исполнения трудовых обязанностей членами экипажей судов, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации (в отношении этих доходов налоговая ставка установлена в размере 13 %);
  - от осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами или лицами без гражданства, признанными беженцами или получившими временное убежище на территории Российской Федерации в соответствии с *Федеральным законом от 19.02.1993 № 4528-1 «О беженцах»* (в отношении этих доходов налоговая ставка устанавливается в размере 13 %;

- 9 % – в отношении доходов:
  - в виде процентов по облигациям с ипотечным покрытием, эмитированным до 1 января 2007 года;
  - учредителей доверительного управления ипотечным покрытием, полученным на основании приобретения ипотечных сертификатов участия, выданных управляющим ипотечным покрытием до 1 января 2007 года;

- 30 % – в отношении доходов по ценным бумагам (за исключением доходов в виде дивидендов), выпущенным российскими организациями, права по которым учитываются на счете депо иностранного номинального держателя, счете депо иностранного уполномоченного держателя и (или) счете депо депозитарных программ, выплачиваемых лицам, информация о которых не была предоставлена налоговому агенту в соответствии с требованиями *ст. 214.6 НК РФ*;
- 13 % – в отношении остальных доходов.

Согласно *п. 2 ст. 207 НК РФ* налоговыми резидентами признаются физические лица, фактически находящиеся в Российской Федерации не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев.

Пример 6.17

Физическое лицо – гражданин Турции находится в Российской Федерации (согласно отметке в паспорте) с 1 июня 2014 г. В январе 2015 г. организация заключила с этим физическим лицом срочный трудовой договор.
Поскольку на момент заключения трудового договора физическое лицо находилось на территории более 183 календарных дней, то к выплачиваемой ему в соответствии с трудовым договором заработной плате налоговый агент должен применять налоговую ставку 13 процентов.

Пример 6.18

Физическое лицо – гражданин Польши находится в Российской Федерации (согласно отметке в паспорте) со 2 сентября 2014 г. В январе 2015 г. организация заключила с этим физическим лицом договор гражданско-правового характера, предусматривающего выполнение работ, сроком на 4 месяца, с ежемесячным вознаграждением в размере 10 000.00 руб.
183 календарный день приходится на 2 марта 2015 г.
При начислении вознаграждения за январь и февраль налоговый агент применяет в отношении доходов этого физического лица налоговую ставку 30 %.
Сумма налога за январь составляет 3 000.00 руб.
Сумма налога за январь-февраль составляет 6 000.00 руб., подлежит удержанию за февраль 3 000.00 руб. (6 000.00 руб. – 3 000.00 руб.).
При начислении вознаграждения за март налоговый агент применяет в отношении доходов этого физического лица нарастающим итогом с начала года налоговую ставку 13 %.
Сумма дохода за январь-март составляет 30 000.00 руб., сумма налога 3 900 руб. Поскольку фактически удержано 6 000 руб., налог в марте не удерживается.
При начислении вознаграждения за апрель налоговый агент также применяет в отношении доходов этого физического лица ставку 13 %.
Сумма дохода за январь-апрель составляет 40 000.00 руб., сумма налога 5 200 руб. Поскольку фактически удержано 6 000 руб., налог в апреле не удерживается.
Поскольку договор в апреле прекращает свое действие, физическому лицу подлежит возврату налог в сумме 800 руб.

Период нахождения физического лица в Российской Федерации не прерывается на периоды его выезда за пределы Российской Федерации для краткосрочного (менее шести месяцев) лечения или обучения.

Пример 6.19

Физическое лицо – гражданин Армении находится в Российской Федерации (согласно отметке в паспорте) с 1 августа 2014 г. В сентябре и октябре физическое лицо временно выезжало в Армению на период лечения.
Физическое лицо признается налоговым резидентом Российской Федерации для целей НДФЛ с 30 января 2015 г.

Пунктом 3 ст. 207 НК РФ установлено, что российские военнослужащие, проходящие службу за границей, а также работники органов государственной власти и органов местного самоуправления, командированные на работу за пределы Российской Федерации, признаются налоговыми резидентами независимо от фактического времени нахождения в Российской Федерации.

Особый порядок налогообложения предусмотрен для граждан Белоруссии (*Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Беларусь от 21.04.1995 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и имущество»* и *Протокол от 24.01.2006* к указанному *Соглашению*).

Если трудовой договор с гражданином Белоруссии заключен на срок более полугода или на неопределенный срок, то НДФЛ удерживается по ставке 13 %.

Если трудовой договор заключен на срок менее чем 183 дня, но в совокупности с предыдущим местом работы или физическим присутствием на территории России данный период составляет полгода, работодатель также вправе применять ставку 13%.

При этом, по мнению Минфина России, если по окончании налогового периода белорусский работник будет находиться на территории РФ менее 183 дней, условие *п. 1 ст. 1* указанного *Протокола* выполняться не будет. В этом случае налогообложение доходов производится исходя из ставки НДФЛ 30% (письма Минфина России *от 24.12.2012 № 03-04-05/6-1426*, *от 27.09.2012 № 03-04-05/6-1131* и *от 21.02.2011 № 03-04-05/6-112*).

Порядок исчисления, удержания и уплаты налога налоговыми агентами

В соответствии с *п. 1 ст. 226 НК РФ* российские организации, индивидуальные предприниматели и постоянные представительства иностранных организаций в Российской Федерации, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик получил доходы, являются налоговыми агентами.

Налоговые агенты обязаны исчислить, удержать у налогоплательщика и уплатить в установленные сроки сумму налога.

Исчисление и уплата налога производятся в отношении всех доходов налогоплательщика, источником которых является налоговый агент с зачетом ранее удержанных сумм налога. Исключение составляют доходы, полученные от налоговых агентов индивидуальными предпринимателями и другими лицами, занимающимися частной практикой (исчисление и уплата регулируется *ст. 227 НК РФ*), а также доходы, исчисление и уплата налога по которым осуществляются в соответствии со статьями *214.1*, *214.3*, *214.4*, *214.5*, *227.1* и *228 НК РФ*.

Исчисление сумм налога производится налоговыми агентами нарастающим итогом с начала налогового периода по итогам каждого месяца применительно ко всем доходам, в отношении которых применяется налоговая ставка 13 %, начисленным налогоплательщику за данный период с зачетом удержанной в предыдущие месяцы текущего налогового периода суммы налога.

Сумма налога исчисляется как соответствующая налоговой ставке процентная доля налоговой базы. При этом налоговая база определяется как денежное выражение доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов.

Сумма налога применительно к доходам, в отношении которых применяются иные налоговые ставки, исчисляется налоговым агентом отдельно по каждой сумме указанного дохода, начисленного налогоплательщику. Сумма налога исчисляется как соответствующая налоговой ставке процентная доля налоговой базы. При этом налоговая база определяется как денежное выражение таких доходов, подлежащих налогообложению, и налоговые вычеты не применяются.

Исчисление суммы налога производится без учета доходов, полученных налогоплательщиком от других налоговых агентов, и удержанных другими налоговыми агентами сумм налога.

Общая сумма налога представляет собой сумму, полученную в результате сложения сумм налога, исчисленных в описанном выше порядке.

Сумма налога определяется в полных рублях. Сумма налога менее 50 коп. отбрасывается, а 50 коп. и более округляются до полного рубля.

Налоговые агенты обязаны удержать начисленную сумму налога непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате.

Удержание у налогоплательщика начисленной суммы налога производится налоговым агентом за счет любых денежных средств, выплачиваемых налоговым агентом налогоплательщику, при фактической выплате указанных денежных средств налогоплательщику либо по его поручению третьим лицам. Однако при этом удерживаемая сумма налога не может превышать 50 % суммы выплаты.

При невозможности удержать у налогоплательщика исчисленную сумму налога налоговый агент обязан не позднее одного месяца с **даты окончания налогового периода**, в котором возникли соответствующие обстоятельства, письменно сообщить налогоплательщику и налоговому органу по месту своего учета о невозможности удержать налог и сумме налога по форме 2-НДФЛ.

Налоговые агенты обязаны перечислять суммы исчисленного и удержанного налога не позднее дня фактического получения в банке наличных денежных средств на выплату дохода, а также дня перечисления дохода со счетов налоговых

агентов в банке на счета налогоплательщика либо по его поручению на счета третьих лиц в банках.

В иных случаях налоговые агенты перечисляют суммы исчисленного и удержанного налога не позднее дня, следующего за днем фактического получения налогоплательщиком дохода, – для доходов, выплачиваемых в денежной форме, а также дня, следующего за днем фактического удержания исчисленной суммы налога, – для доходов, полученных налогоплательщиком в натуральной форме либо в виде материальной выгоды.

Совокупная сумма налога, исчисленная и удержанная налоговым агентом у налогоплательщика, в отношении которого он признается источником дохода, уплачивается в бюджет по месту учета налогового агента в налоговом органе.

Налоговые агенты – российские организации, имеющие обособленные подразделения, обязаны перечислять исчисленные и удержанные суммы налога в бюджет как по месту своего нахождения, так и по месту нахождения каждого своего обособленного подразделения. Сумма налога, подлежащая уплате в бюджет по месту нахождения обособленного подразделения, определяется исходя из суммы дохода, подлежащего налогообложению, начисляемого и выплачиваемого работникам этих обособленных подразделений.

Если совокупная сумма удержанного налога, подлежащая уплате в бюджет, составляет менее 100 руб., она добавляется к сумме налога, подлежащей перечислению в бюджет в следующем месяце, но не позднее декабря текущего года.

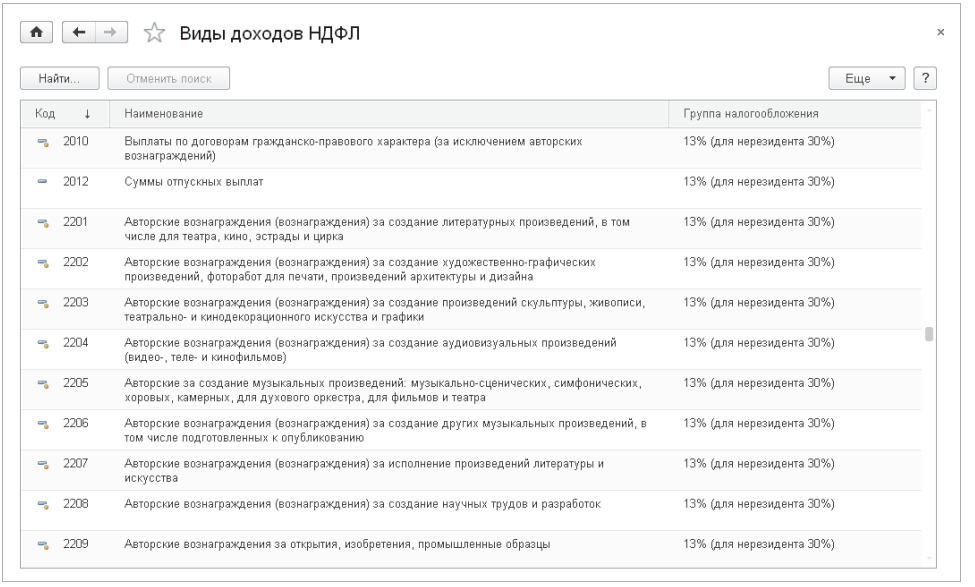
Расчеты по НДФЛ в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Алгоритм исчисления налога с доходов физических лиц в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** составлен в соответствии с *главой 23 НК РФ*.

Классификаторы доходов и вычетов

Все виды доходов и вычетов, предусмотренные *главой 23 НК РФ*, обобщены в классификаторах (справочниках) **Виды доходов НДФЛ** и **Виды вычетов по НДФЛ**.

Классификатор **Виды доходов НДФЛ** (***Налоги и взносы → См.также → Виды доходов НДФЛ)*** содержит перечень видов доходов, которые являются объектами налогообложения (рис. 6.3).



Код	Наименование	Группа налогообложения
2010	Выплаты по договорам гражданско-правового характера (за исключением авторских вознаграждений)	13% (для нерезидента 30%)
2012	Суммы отпускных выплат	13% (для нерезидента 30%)
2201	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание литературных произведений, в том числе для театра, кино, эстрады и цирка	13% (для нерезидента 30%)
2202	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание художественно-графических произведений, фоторабот для печати, произведений архитектуры и дизайна	13% (для нерезидента 30%)
2203	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание произведений скульптуры, живописи, театрально- и кинодекорационного искусства и графики	13% (для нерезидента 30%)
2204	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание аудиовизуальных произведений (видео-, теле- и кинофильмов)	13% (для нерезидента 30%)
2205	Авторские за создание музыкальных произведений: музыкально-сценических, симфонических, хоровых, камерных, для духового оркестра, для фильмов и театра	13% (для нерезидента 30%)
2206	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание других музыкальных произведений, в том числе подготовленных к опубликованию	13% (для нерезидента 30%)
2207	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за исполнение произведений литературы и искусства	13% (для нерезидента 30%)
2208	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание научных трудов и разработок	13% (для нерезидента 30%)
2209	Авторские вознаграждения за открытия, изобретения, промышленные образцы	13% (для нерезидента 30%)

Рис. 6.3. Классификатор **Виды доходов НДФЛ** (фрагмент)

Для каждого вида дохода как элемента справочника указывается (рис. 6.4):

- код и наименование;
- ставка, по которой облагается доход с таким наименованием;
- код и размер годового вычета к доходу (если предусмотрен);
- признак, что доход не облагается налогом у налогового агента (установлен для дохода с кодом 2210 «Вознаграждение, выплачиваемое наследникам (правопреемникам) авторов произведений науки, литературы, искусства, открытий, изобретений и пром. образцов»)

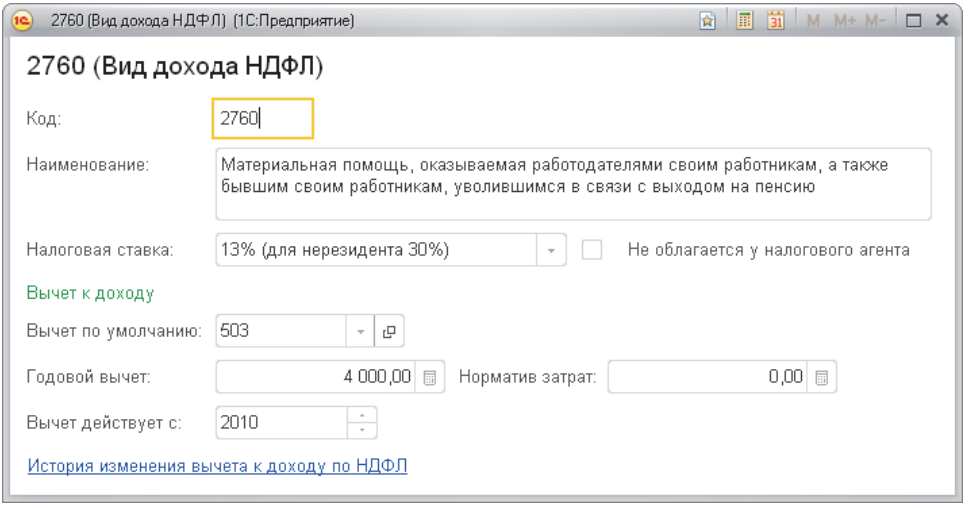


Рис. 6.4. Описание элемента классификатора доходов

Классификатор поставляется заполненный и настроенный.

Коды и наименование доходов, коды для отчетности заполнены согласно справочнику «Коды доходов», приведенному в *Приложении № 3 к приказу ФНС РФ от 17.11.2010 №ММВ-7-3/611@*.

Согласно *п. 4 ст. 226 НК РФ* налоговые агенты обязаны удержать исчисленную сумму налога непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате.

Все выплаты, производимые физическим лицам, в терминологии *ст. 223 НК РФ*, подразделяются на две группы:

- выплаты дохода в виде оплаты труда;
- выплаты дохода не в виде оплаты труда.

Фактической датой получения дохода в виде оплаты труда признается последний день месяца, за который ему был начислен доход (*п. 2 ст. 223 НК РФ*).

Для дохода не в виде оплаты труда фактической датой получения дохода признается день выплаты дохода (*п. 1 ст. 223 НК РФ*).

Порядок учета дохода для целей НДФЛ определяется по коду дохода.

Для доходов, относящихся в оплате труда – коды 2000, 2530 применяется порядок учета в соответствии с пунктом 2 статьи 223 НК РФ, дата выплаты дохода определяется как последний день месяца начисления дохода (либо последний день работы для уволенных). К таким доходам, в частности, относится заработная плата (аванс) за первую половину месяца. Таким образом, исчислять (соответственно, удерживать и перечислять в бюджет) налог с аванса не требуется.

Для доходов, не относящихся в оплате труда, применяется порядок учета в соответствии с *п. 1 ст. 223 НК РФ*, дата выплаты дохода определяется как день выплаты дохода. К таким доходам, в частности, относятся пособия по временной нетру-

доспособности, материальная помощь и т. п. – так называемые «межрасчетные выплаты», а также отпускные (см. *Постановление Президиума ВАС РФ от 07.02.2012 № 11709/11*).

Полностью справочник «Виды доходов» приведен в Приложении 4 пособия.

Перечень видов вычетов, которые в соответствии с *главой 23 НК РФ* предоставляются физическим лицам налоговым агентом при определении совокупного облагаемого дохода, в программе хранится в классификаторе **Виды вычетов по НДФЛ** (***Налоги и взносы → См.также → Виды вычетов по НДФЛ***).

Классификатор поставляется заполненный (рис. 6.5).

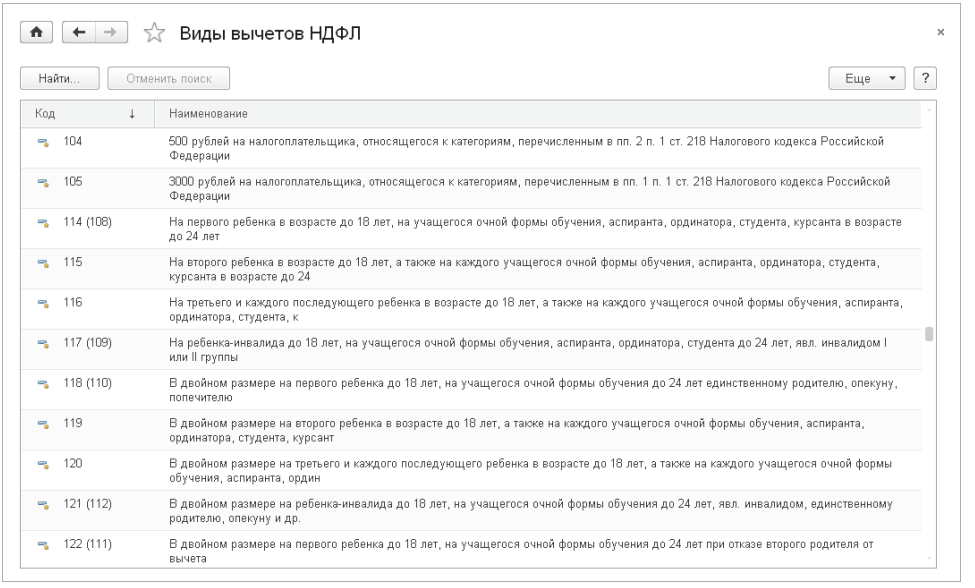


Рис. 6.5. Классификатор **Вычеты по НДФЛ** (фрагмент)

Для каждого вида вычета указывается код и наименование. Коды и наименование предопределенных вычетов, которые применяются с 2011 г., указаны в соответствии со справочником «Коды вычеты», приведенном в *Приложении № 4 к приказу ФНС РФ* от *17.11.2010 №ММВ-7-3/611@*. Полностью справочник приведен в Приложении 4 пособия.

Ставки налога

Для всех доходов в колонке ***Группа налогообложения*** классификатора **Виды доходов НДФЛ** указаны две ставки, одна из которых в скобках (см. рис. 6.3). Обусловлено это тем, что налогообложение доходов, полученных физическим лицами, зависит от статуса налогоплательщика. Первая ставка применяется при налогообложении доходов резидентов, вторая (в скобках) – при налогообложении доходов нерезидентов. Первая ставка в размере 13 % применяется также для налогообложе-

ния доходов в виде оплату труда высококлассных иностранных специалистов и участников программы по переселению соотечественников.

Статус физического лица для целей применения налоговой ставки указывается в карточке сотрудника по ссылке ***Налог на доходы*** в реквизите ***Статус налогоплательщика*** (рис. 6.6).

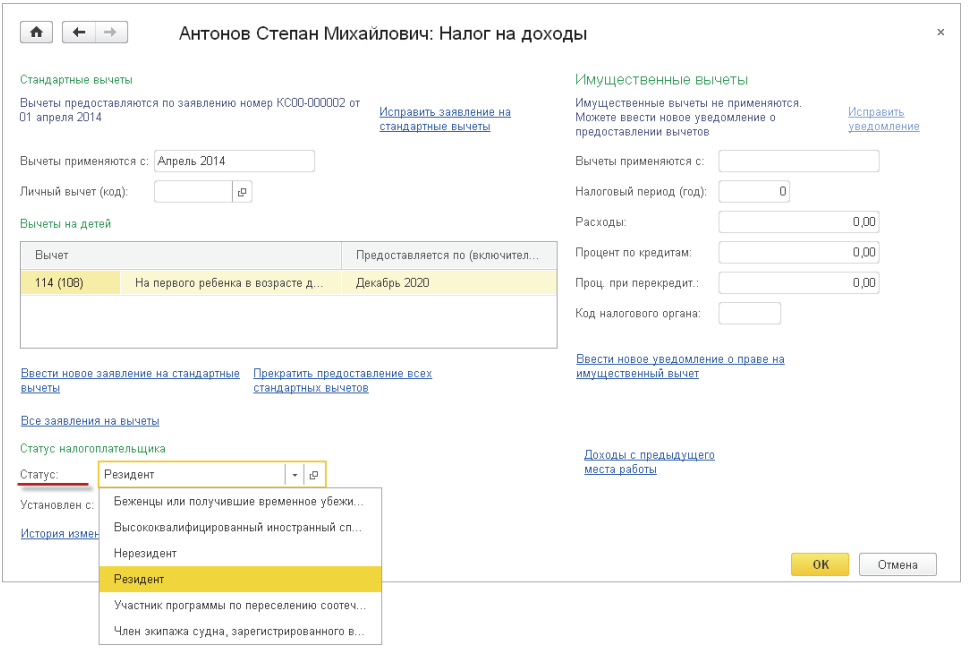


Рис. 6.6. **Статус налогоплательщика**

В случае изменения в течение налогового периода статуса налогоплательщика необходимо указать новое значение статуса и месяц, с которого он применяется.

Размеры вычетов

Размеры вычетов, предоставляемых налоговым агентом налогоплательщику при исчислении налога, в программе хранятся в регистре **Размеры вычетов НДФЛ** и в справочнике **Виды доходов по НДФЛ**.

В регистре **Размеры вычетов по НДФЛ** хранятся размеры всех стандартных налоговых вычетов, предоставляемых налоговым агентом при исчислении налога на доходы физических лиц, а также имущественного вычета с кодом 313.

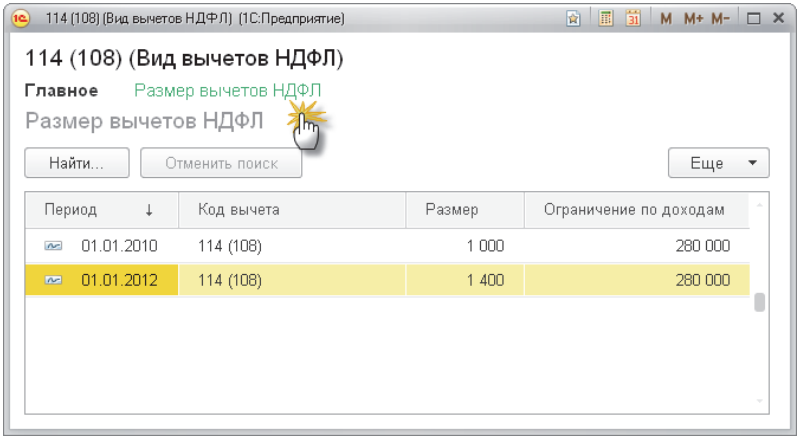


Рис. 6.7. **Размер вычетов НДФЛ** (для кода вычета 114)

В справочнике **Виды доходов по НДФЛ** хранятся нормативы профессиональных налоговых вычетов (в процентах), а также размеры вычетов (скидок) в отношении отдельных видов доходов (см. рис. 6.4).

Регистрация прав на стандартные налоговые вычеты

Для ввода сведений о применении стандартных налоговых вычетов используется документ **Заявление на вычеты по НДФЛ**. Документ можно ввести из карточки сотрудника по ссылке ***Налог на доходы → Ввести новое заявление на стандартные вычеты*** или из журнала ***Налоги и взносы → Заявления на вычеты***.

В форме документа **Заявление на вычеты по НДФЛ** указывается:

- ***Организация*** – организация (или ее обособленное подразделение), в которой предоставляется стандартный вычет;
- ***Месяц*** – месяц, начиная с которого должны предоставляться вычеты;
- ***Сотрудник*** – физическое лицо, для которого регистрируются вычеты;

– в таблице ***Вычеты на детей***:

- в колонке ***Вычет*** – код детского вычета: 114 (вычет на первого ребенка), 115 (вычет на второго ребенка), 116 (вычет на третьего и каждого последующего ребенка), 117 (вычет на ребенка-инвалида), 118 (вычет в двойном размере на первого ребенка единственному родителю (приемному родителю), опекуну, попечителю), 119 (вычет в двойном размере на второго ребенка единственному родителю (приемному родителю), опекуну, попечителю), 120 (вычет в двойном размере на третьего и каждого последующего ребенка единственному родителю, приемному родителю, опекуну, попечителю), 121 (вычет в двойном размере на ребенка-инвалида единственному родителю (приемному родителю), опекуну, попечителю), 122 (вычет в двойном размере на первого ребенка одному из родителей (приемных родителей) по их выборе на основании заявления одного из родителей (приемных родителей) об отказе от по-

лучения налогового вычета), 123 (вычет в двойном размере на второго ребенка одному из родителей (приемных родителей) по их выборе на основании заявления одного из родителей (приемных родителей) об отказе от получения налогового вычета), 124 (вычет в двойном размере на третьего и каждого последующего ребенка одному из родителей (приемных родителей) по их выборе на основании заявления одного из родителей (приемных родителей) об отказе от получения налогового вычета), 125 (вычет в двойном размере на ребенка-инвалида одному из родителей (приемных родителей) по их выборе на основании заявления одного из родителей (приемных родителей) об отказе от получения налогового вычета);

- в колонке ***Предоставляется по*** – месяц, по который включительно предоставляется вычет;

– в реквизите ***Личный вычет***:

- код личного вычета 104 (в размере 500 руб.) или 105 (в размере 3000 руб.).

Напоминаем, что стандартные налоговые вычеты предоставляются на основании заявления работника и приложенных к заявлению документов о находящихся на его иждивении детей.

Пример 6.20

Работник Жарков Евгений Леонидович принят на работу в организацию ООО «КомпьюСервис» с 19 января 2015 г.
На иждивении работника находится сын в возрасте 14 лет – инвалид с детства и дочь в возрасте 10 лет.
При приеме на работу Жарков Е.Л. обратился с заявлением о предоставлении ему налогового вычета на детей.

На рис. 6.8 приведен пример заполнения документа **Заявление на вычеты по НДФЛ** для рассматриваемого примера.

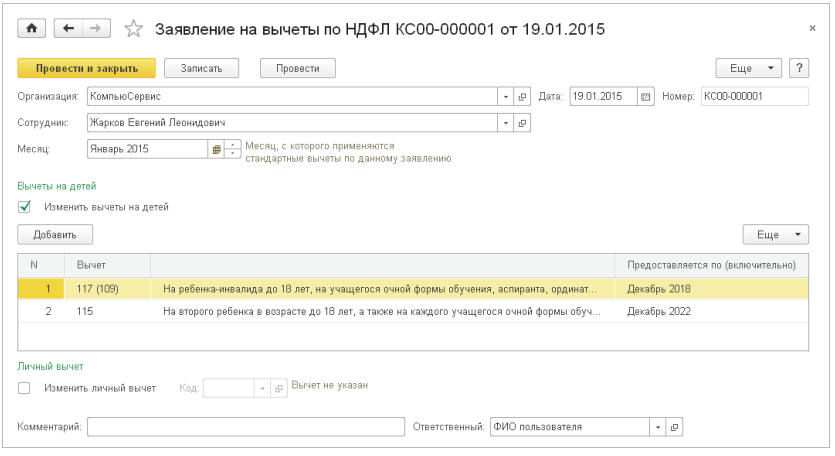


Рис. 6.8. Сведения о стандартных налоговых вычетах работника

Если за предоставлением стандартных налоговых вычетов обращается работник, который в текущем году уже имел доходы по предыдущему месту работы (или на предыдущих местах работы), то на основании представленной справки (или справок) по форме № 2-НДФЛ заполняется таблица по ссылке ***Доходы с предыдущего места работы***.

Пример 6.21

С 6 апреля 2015 г. на работу в организацию ООО «КомпьюСервис» принят Петров Юрий Федорович.
К заявлению о предоставлении стандартных налоговых вычетов он приложил справку по форме 2-НДФЛ за 2015 г., выданную по предыдущему месту работы.
В справке указано, что в течение 2015 г. Петров Ю.Ф. получил доходы в размере: январь – 20 000.00 руб., февраль – 20 000.00 руб., март – 25 000.00 руб.

На рис. 6.9 приведен пример заполнения формы ***Доходы с предыдущего места работы*** для рассматриваемого примера.

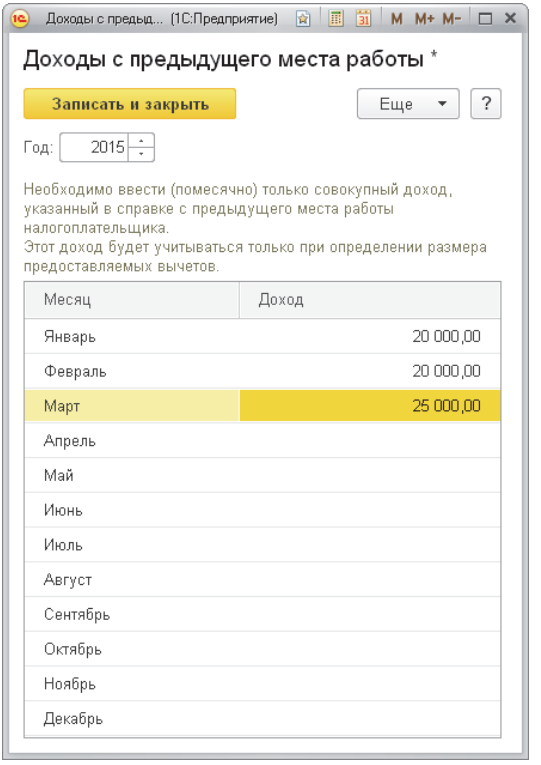


Рис. 6.9. Регистрация доходов по предыдущему месту работы

Обратите внимание, что если физическое лицо имело доходы, которые не облагаются налогом (освобождены от налогообложения), то в колонке ***Доход*** следует указывать облагаемую сумму дохода, т.е. разность значений в графах «Сумма дохода» и «Сумма вычета» за соответствующий месяц из раздела 3 «Доходы, облагаемые по ставке 13%».

Регистрация прав на имущественные налоговые вычеты

Работник может получить у налогового агента, выплачивающему ему доходы, налоговый вычет на новое строительство либо приобретение жилого дома, квартиры или доли в них приобретение. При этом обязательным условием является подтверждение права на имущественный налоговый вычет налоговым органом. С 1 января 2010 г. такое подтверждение выдается по форме, утвержденной *приказом ФНС РФ от 25.12.2009 №ММ-7-3/714@.*

Для предоставления работнику имущественного вычета в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** право на этот вычет необходимо зарегистрировать с помощью документа **Уведомление о праве на имущественный вычет** (документ вводится из карточки сотрудника по ссылке ***Налог на доходы – Ввести новое уведомление о праве на имущественный вычет*** или из журнала ***Налоги и взносы – Заявления на вычеты***.

В форме документа указывается:

- ***Организация*** – организация (или ее обособленное подразделение), в которой предоставляется имущественный вычет (выбором из справочника **Организации**);
- ***Сотрудник*** – работник, обратившийся за предоставлением имущественного налогового вычета;
- ***Налоговый период (год)*** – налоговый период, в котором применяется имущественный вычет, право на который регистрируется данным документом.

Обратите внимание, что не полностью использованный имущественный вычет у организации, выполняющей функции налогового агента, не переходит на следующий налоговый период, т.е. уведомление о предоставлении имущественного вычета по месту работы действует только в течение указанного в нем налогового периода.

- ***Применять вычеты с*** – месяц начала применения налогового вычета;
- ***Расходы на строит./приобретение*** – размер фактически произведенных расходов на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры или доли (долей) в них согласно уведомлению;
- ***Проценты по кредитам*** – сумма, направленная на погашение процентов по целевым займам (кредитам), полученным от кредитных и иных организаций Российской Федерации и фактически израсходованным им на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры или доли (долей) в них, согласно уведомлению;

- ***Проценты при перекредитовании*** – сумма, направленная на погашение процентов по кредитам, полученным от банков в целях рефинансирования (перекредитования) кредитов на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры или доли (долей) в них, согласно уведомлению;
- ***Уведомление о праве на вычет: Номер, Дата, ИФНС*** – реквизиты уведомления налогового органа на предоставленный налогоплательщику имущественного вычета.

Пример 6.22

Работник организации ООО «КомпьюСервис» Баранов Владислав Борисович обратился с заявлением о предоставлении ему в 2015 г. имущественного вычета в связи с приобретением доли в квартире. К заявлению приложено уведомление № 7733-1245 от 11.04.2015, выданное ИФНС № 33 по г. Москве, подтверждающее право на вычет в размере 100 000.00 руб. по расходам на приобретение и в размере 20 000.00 руб. по расходам на уплату процентов за кредит, израсходованный на приобретение доли.

На рис. 6.10 приведен пример заполнения формы документа **Уведомление о праве на имущественный вычет** для рассматриваемого примера.

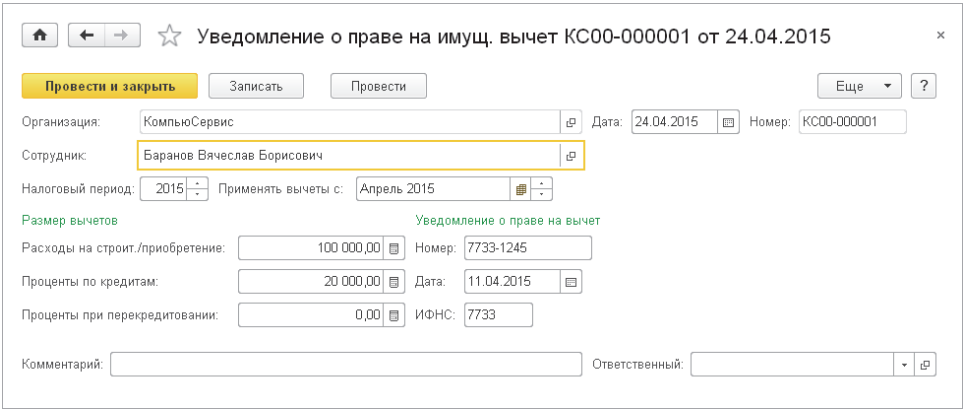


Рис. 6.10. Регистрация права на имущественный вычет

Формирование налоговой базы

Налоговая база по налогу на доходы физических лиц в программе формируется следующим образом.

Все вознаграждения и иные выплаты в пользу физических лиц в программе начисляются с использованием видов расчета, описания которых хранятся в списке начислений.

Одним из реквизитов описания является признак учета суммы, начисленной видом расчета, для целей налогообложения налогом на доходы физических лиц. Он

указывается в реквизите ***НДФЛ*** на закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** формы вида расчета.

Если для вида расчета указан признак его учета для целей НДФЛ, то при проведении документа, которым производится начисление с использованием этого вида расчета, результаты расчета автоматически заносятся в специализированный регистр учета доходов (рис. 6.11).

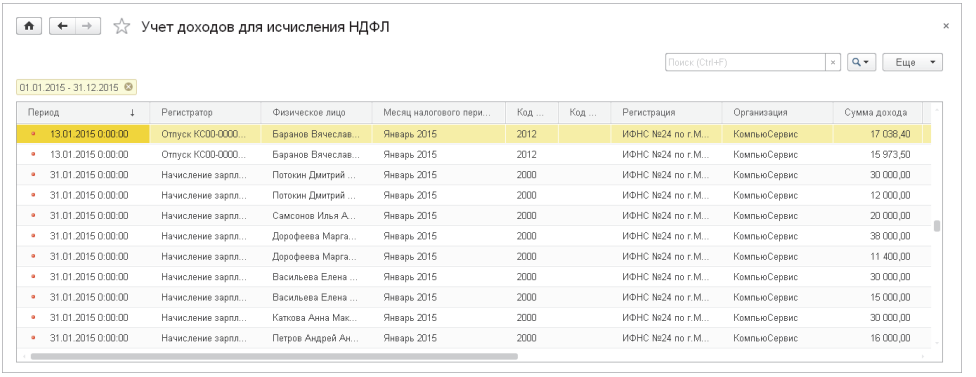


Рис. 6.11. Сведения о налогооблагаемых доходах

Расчет налога с доходов физических лиц

Налогооблагаемые доходы физическим лицам в программе начисляются различными документами и т. д.

Как уже сказано выше, для целей расчета налога они подразделяются на доходы в виде оплаты труда и доходы не в виде оплаты труда (т.н. «межрасчетные» доходы).

Фактической датой получения дохода физического лица признается: для доходов первой группы – последний день месяца начисления; для доходов второй группы – день выплаты дохода физическому лицу.

Для повышения точности отражения в регистре налогового учета дат выплаты «межрасчетных» доходов, дат исчисления и удержания с них налога, налог с указанных доходов в программе рассчитывается и фиксируется непосредственно документами, которыми такие доходы начисляются: **Отпуск**, **Больничный лист** и т.д.

Поскольку доход, с которого исчисляется налог, регистрируется в учете НДФЛ в момент регистрации самого исчисленного налога, то дату выплаты этого дохода необходимо знать в момент его исчисления. Эта дата указывается в документах в реквизите ***Дата выплаты***.

Дата выплаты заполняется автоматически, при необходимости редактируется вручную.

Для отпускных дата выплаты дохода заполняется датой, приходящейся на рабочий день на 3 дня меньшей даты начала отпуска (рис. 6.12).

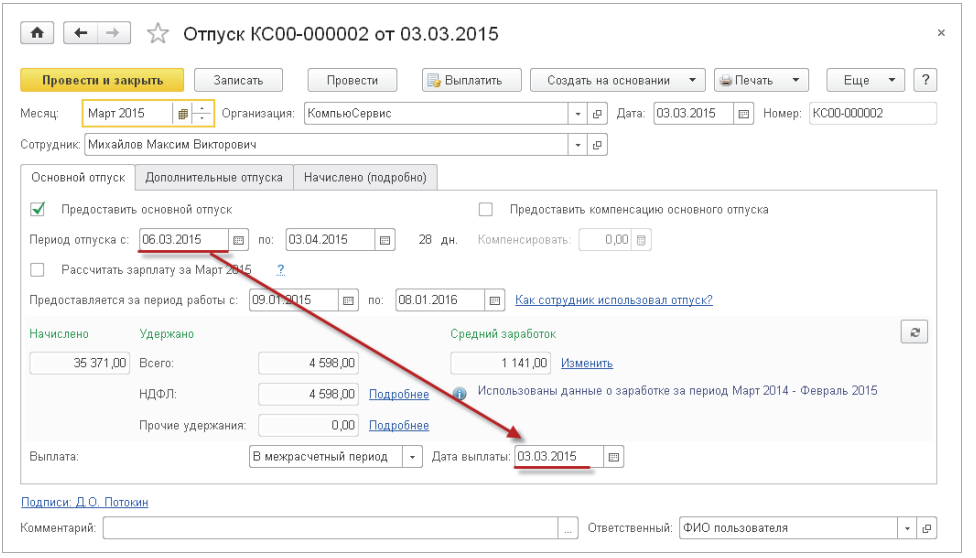


Рис. 6.12. Дата выплаты дохода в виде отпускных по умолчанию

Для заполнения даты выплаты остальных доходов используются даты выплаты заработной платы за первую половину месяца и за месяц по умолчанию, указанные в настройках организации (рис. 6.13).

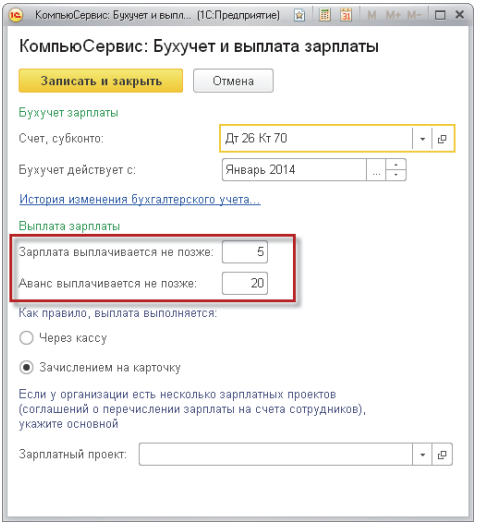


Рис. 6.13. Даты, используемые при заполнении даты выплаты по умолчанию

Если доход предполагается выплатить в другой день, то в реквизите ***Выплата*** необходимо указать значение В межрасчетный период и дату выплаты указать вручную. В этом случае НДФЛ будет рассчитан в самом документе, которым регистрируется начисление дохода (рис. 6.14).

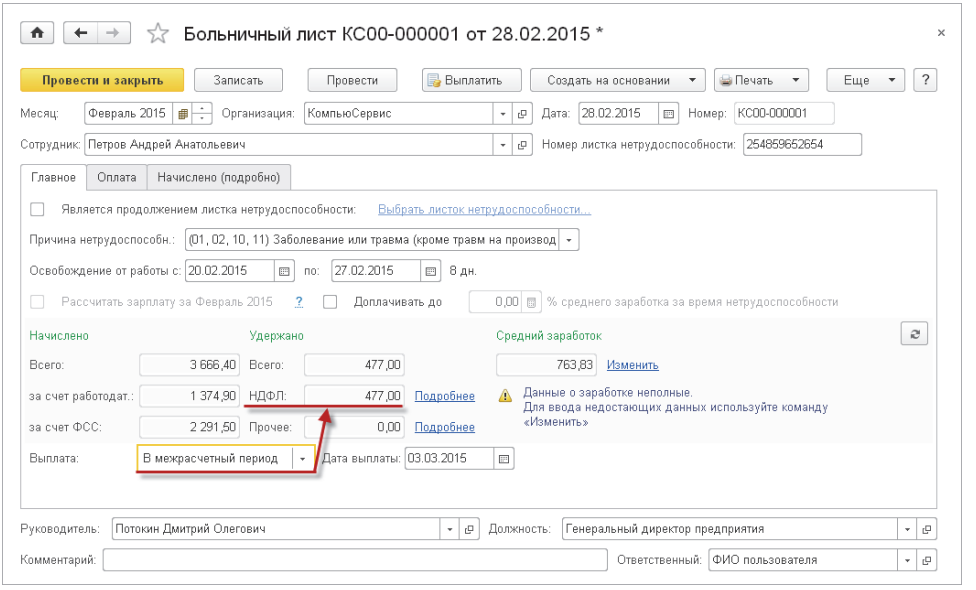


Рис. 6.14. Исчисленный налог в документе **Больничный лист**

Расчет суммы налога с доходов, выплачиваемых с авансом или с зарплатой, производится с помощью документа **Начисление зарплаты**. Сумма исчисленного налога показывается на закладке ***НДФЛ*** (рис. 6.15).

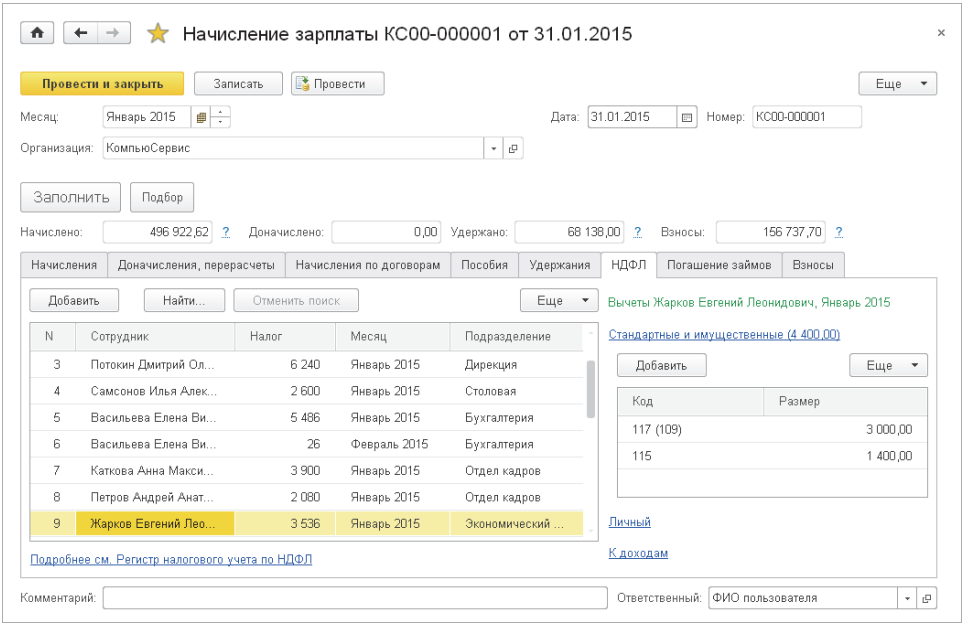


Рис. 6.15. Исчисленная сумма налога

Схематично исчисление налога в программе выглядит следующим образом:

– по данным, зарегистрированным в регистре учета доходов по НДФЛ, по каждому физическому лицу обобщается информация о начисленных в его пользу налогооблагаемых доходах в разрезе налоговых ставок;

– применяются зарегистрированные в программе налоговые вычеты, предоставляемые работнику (личные, на детей, имущественные);

– определяется сумма налога, подлежащая удержанию из доходов, нарастающим итогом с начала налогового периода;

– подсчитывается сумма ранее исчисленного налога в текущем налоговом периоде;

– определяется сумма налога, подлежащая удержанию.

При проведении документов начисления доходов суммы налога, подлежащие удержанию, заносятся с движением «+» (приход) в регистр накопления **Расчеты налогоплательщиков с бюджетом по НДФЛ** (рис. 6.16).

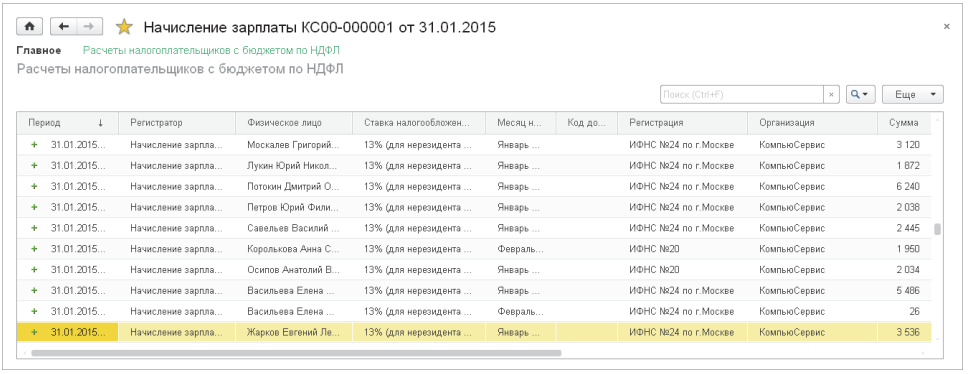


Рис. 6.16. Записи по начислению налога в регистре накопления
Расчеты налогоплательщиков с бюджетом по НДФЛ

Если сумма налога, исчисленная с доходов нарастающим итогом с начала налогового периода, окажется меньше суммы налога, ранее исчисленной в текущем налоговом периоде, то сумма налога исчисленная получается отрицательной. В этом случае сумма налога к удержанию в этом месяце принимается равной нулю, а отрицательный исчисленный налог учитывается в расчетах удержанного налога в следующем месяце.

Излишне удержанная сумма налога может быть возвращена работнику по его заявлению. *Пункт 1 ст. 231 НК РФ* в редакции, применяемой с 1 января 2011 г., предусматривает следующий порядок излишне удержанного налога.

Налоговый агент обязан сообщить налогоплательщику о каждом ставшем известным ему факте излишнего удержания налога и сумме излишне удержанного налога в течение 10 дней со дня обнаружения такого факта.

Возврат налогоплательщику излишне удержанной суммы налога производится налоговым агентом за счет сумм НДФЛ, подлежащих перечислению в бюджет в счет предстоящих платежей, как по указанному налогоплательщику, так и по иным налогоплательщикам, с доходов которых налоговый агент производит удержание такого налога, в течение трех месяцев со дня получения налоговым агентом соответствующего заявления налогоплательщика.

Возврат налогоплательщику излишне удержанных сумм налога производится налоговым агентом в **безналичной форме** путем перечисления денежных средств на счет налогоплательщика в банке, указанный в его заявлении.

Если суммы налога, подлежащей перечислению налоговым агентом в бюджет, недостаточно для осуществления возврата суммы налога налогоплательщику, налоговый агент в течение 10 дней со дня подачи ему налогоплательщиком соответствующего заявления направляет в налоговый орган по месту своего учета заявление на возврат налоговому агенту излишне удержанной им суммы налога.

Возврат налоговому агенту перечисленной в бюджетную систему Российской Федерации суммы налога осуществляется налоговым органом в порядке, установленном *ст. 78 НК РФ*.

Вместе с заявлением на возврат суммы налога налоговый агент представляет в налоговый орган выписку из регистра налогового учета за соответствующий налоговый период и документы, подтверждающие излишнее удержание и перечисление суммы налога в бюджетную систему Российской Федерации.

До осуществления возврата налоговому агенту суммы налога он вправе осуществить возврат такой суммы налога за счет собственных средств.

Исчисленный и удержанный налог

В расчетах по налогу на доходы физических лиц различают исчисленную и удержанную сумму налога.

В соответствии с действующим законодательством исчисленный налог подлежит удержанию и перечислению в бюджет в момент выплаты доходов, с которых он исчислен. Кроме того, следует учитывать, что в соответствии с *п. 4 ст. 226 НК РФ* удерживаемая сумма налога не может превышать 50% суммы выплат.

В программе исчисленный и удержанный налог различаются видом движения в регистре **Расчеты налогоплательщиков с бюджетом по НДФЛ**. Исчисленная сумма фиксируется движением со знаком «+» (приход) – рис. 6.16, удержанный налог – движением со знаком «–» (расход) – рис. 6.17. Записи по удержанию налога производятся при проведении документов на выплату зарплаты.

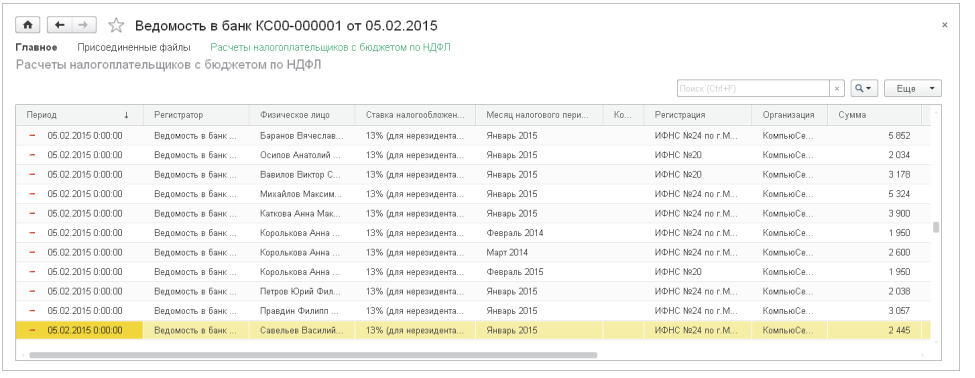


Рис. 6.17. Записи по удержанию налога в регистре накопления **Расчеты налогоплательщиков с бюджетом по НДФЛ**

Удержание алиментов на несовершеннолетних детей

Удержание алиментов на несовершенных детей регулируется *Семейным кодексом Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ* (ред. от 04.11.2014) (далее – *Семейный кодекс*).

В соответствии со *ст. 80 Семейного кодекса* родители обязаны содержать своих несовершеннолетних детей.

Алименты представляют собой одну из форм содержания несовершеннолетних детей. При этом родители вправе добровольно заключить соглашение о содержании своих несовершеннолетних детей (соглашение об уплате алиментов) в соответствии с *главой 16 Семейного кодекса*.

В случае если родители не предоставляют содержание своим несовершеннолетним детям, средства на содержание несовершеннолетних детей (алименты) взыскиваются с родителей в судебном порядке.

Размер алиментов

В соответствии со *ст. 81 Семейного кодекса* при отсутствии соглашения об уплате алименты на несовершеннолетних детей взыскиваются судом с их родителей ежемесячно в размере: на одного ребенка – одной четверти, на двух детей – одной трети, на трех и более детей – половины заработка и (или) иного дохода родителей.

При этом размер этих долей может быть уменьшен или увеличен судом с учетом материального или семейного положения сторон и иных заслуживающих внимания обстоятельств.

Помимо размера алиментов как доли заработка и (или) иного дохода законодательство предусматривает возможность назначения алиментов в твердой денежной сумме. *Статья 83 Семейного кодекса* предусматривает, что в случаях, если родитель, обязанный уплачивать алименты, имеет нерегулярный, меняющийся заработок и (или) иной доход, либо если этот родитель получает заработок и (или) иной доход полностью или частично в натуре или в иностранной валюте, либо если у него отсутствует заработок и (или) иной доход, а также в других случаях, если взыскание алиментов в долевом отношении к заработку и (или) иному доходу родителя невозможно, затруднительно или существенно нарушает интересы одной из сторон, суд вправе определить размер алиментов, взыскиваемых ежемесячно, в твердой денежной сумме или одновременно в долях (в соответствии со *ст. 81 Семейного кодекса*) и в твердой денежной сумме.

Размер алиментов с одного из родителей в пользу другого, менее обеспеченного, также определяется в твердой денежной сумме в том случае, если при каждом из родителей остаются дети.

Порядок удержания алиментов

Работодатель по месту работы лица, обязанного уплачивать алименты на основании исполнительных документов, обязан ежемесячно удерживать алименты из заработной платы и (или) иного дохода этого лица и уплачивать или переводить их за его счет лицу, получающему алименты, не позднее чем в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы и (или) иного дохода должнику.

Исполнительными документами на удержание алиментов являются:

- исполнительный лист;
- нотариально удостоверенное соглашение об уплате алиментов.

Удержание алиментов на основании нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов может производиться и в случае, если общая сумма удержания на основании такого соглашения и исполнительных документов превышает 50% заработка и (или) иного дохода лица, обязанного уплачивать алименты.

Полученные работодателем исполнительные документы для удержания алиментов регистрируются и не позднее следующего дня после их поступления передаются в бухгалтерию под расписку ответственному лицу, назначаемому работодателем. Бухгалтерия регистрирует исполнительные документы в специальном журнале (карточке) и хранит их наравне с ценными бумагами.

Журнал (карточка) учета исполнительных документов имеет следующую форму:

№ п/п	Наименование документа: исполнительный лист, соглашение об уплате алиментов	Дата поступления исполнительного документа и входящий номер	Номер исполнительного документа, когда и кем выдан	Фамилия, имя, отчество и место жительства взыскателя	Фамилия, имя, отчество и место жительства должника	Размер удержания	Сумма задолженности	Фамилия и подпись бухгалтера о получении исполнительного листа	Когда и куда направлен исполнительный лист, исходящий номер	Фамилия и подпись работника об отсылке исполнительного листа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

После регистрации исполнительных документов бухгалтерия извещает лицо, получающее алименты, и судебного исполнителя о поступлении исполнительного листа путем направления заполненного обратного уведомления. Для нотариально удостоверенного соглашения об оплате алиментов форма уведомления может быть произвольной.

В случае увольнения лица, обязанного уплачивать алименты, работодатель, производивший удержание алиментов на основании решения суда или нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, обязан в трехдневный срок сообщить об увольнении, а также о новом месте его работы или жительства, если оно ей известно, судебному исполнителю по месту исполнения решения о взыскании алиментов и лицу, получающему алименты.

При этом бухгалтерия производит на исполнительном листе отметки обо всех удержаниях алиментов, о сумме оставшейся задолженности, заверяет их печатью организации, а также указывает сведения о новом месте жительства или работы, если они известны. Исполнительный лист в трехдневный срок направляется заказной корреспонденцией в суд по новому месту работы, а если оно неизвестно, то в суд по месту жительства должника. При отсутствии указанных сведений исполнительный лист направляется в суд по месту нахождения данной организации.

По достижении ребенком совершеннолетия и при отсутствии задолженности по алиментам исполнительный лист возвращается в суд, вынесший решение. При на-

личии задолженности исполнительный лист остается в организации до ее погашения.

Доходы, с которых удерживаются алименты

При определении видов заработной платы и иного дохода, из которых в настоящее время производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, следует руководствоваться *постановлением Правительства РФ от 18.07.1996 № 841* (ред. от 17.01.2013).

Удержание алиментов на несовершеннолетних детей производится со всех видов заработной платы (денежного вознаграждения, содержания) и дополнительного вознаграждения, как по основному месту работы, так и за работу по совместительству, которые получают родители в денежной (рублях или иностранной валюте) и натуральной форме, в том числе:

а) с заработной платы, начисленной по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время, за выполненную работу по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), выданной в неденежной форме, или с комиссионного вознаграждения, с заработной платы, начисленной преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки;

б) с денежного содержания (вознаграждения) и иных выплат, начисленных за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе;

в) с денежного содержания и иных выплат, начисленных муниципальным служащим за отработанное время;

г) с гонораров, начисленных в редакциях средств массовой информации и организациях искусства работникам, состоящим в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплаты труда, осуществляемой по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

д) с надбавок и доплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и других;

е) с выплат, связанных с условиями труда, в том числе выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенной оплатой труда на тяжелых работах, ра-

ботах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также с выплат за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, с оплаты сверхурочной работы;

ж) с сумм вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя;

з) с денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам станций (отделений) скорой медицинской помощи, а также врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

и) с премий и вознаграждений, предусмотренных системой оплаты труда;

к) с суммы среднего заработка, сохраняемого за работником во всех случаях, предусмотренных законодательством о труде, в том числе во время отпуска;

л) с суммы дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;

м) с других видов выплат к заработной плате, установленных законодательством субъекта Российской Федерации или применяемых у соответствующего работодателя.

Кроме вышеуказанных выплат, удержание алиментов производится также:

– со всех видов пенсий с учетом ежемесячных увеличений, надбавок, повышений и доплат к ним, установленных отдельным категориям пенсионеров, за исключением пенсий по случаю потери кормильца, выплачиваемых за счет средств федерального бюджета, и выплат к ним за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

– со стипендий, выплачиваемых обучающимся в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, аспирантам и докторантам, обучающимся с отрывом от производства в аспирантуре и докторантуре при образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научно-исследовательских учреждениях, слушателям духовных учебных заведений;

– с пособий по временной нетрудоспособности, по безработице только по решению суда и судебному приказу о взыскании алиментов либо нотариально удостоверенному соглашению об уплате алиментов;

– с сумм, выплачиваемых на период трудоустройства уволенным в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата;

– с доходов физических лиц, осуществляющих старательскую деятельность;

– с доходов от занятий предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, определяемых за вычетом сумм понесенных расходов, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности;

– с доходов от передачи в аренду имущества;

– с доходов по акциям и других доходов от участия в управлении собственностью организации (дивиденды, выплаты по долевым паям и т. д.);

– с сумм материальной помощи, кроме единовременной материальной помощи, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, внебюджетных фондов, за счет иностранных государств, российских, иностранных и межгосударственных организаций, иных источников в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами, в связи с террористическим актом, в связи со смертью члена семьи, а также в виде гуманитарной помощи и за оказание содействия в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии террористических актов, иных преступлений;

– с сумм, выплачиваемых в возмещение вреда, причиненного здоровью;

– с компенсационных выплат за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф;

– с сумм доходов, полученных по договорам, заключенным в соответствии с гражданским законодательством, а также от реализации авторских и смежных прав, доходов, полученных за выполнение работ и оказание услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации (нотариальная, адвокатская деятельность и т. д.);

– с суммы, равной стоимости выдаваемого (оплачиваемого) питания, за исключением лечебно-профилактического питания, а также иных выплат, осуществляемых работодателем в соответствии с законодательством о труде, за исключением денежных сумм, выплачиваемых в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака, а также компенсационных выплат в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность, с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику.

Удержание алиментов производится также с денежного довольствия (содержания), получаемого военнослужащими, работниками органов внутренних дел и другими приравненными к ним категориями лиц.

Удержание алиментов с выплат, производимых за соответствующий расчетный период (например, с вознаграждения за выслугу лет, вознаграждения по итогам работы организации за год и т. п.), в случаях, когда начало или окончание их взыскания не совпадает со временем, за которое выплачивается вознаграждение, производится пропорционально времени, дающему право на получение алиментов.

В случае начисления указанных сумм после увольнения должника и возвращения исполнительного листа бухгалтерия выплачивает удержанные суммы взыскателю без исполнительного листа, о чем уведомляется суд, в который исполнительный лист направлен.

Удержание алиментов производится по месту выдачи заработной платы и других платежей, с которых взыскиваются алименты, одновременно с их расчетом один раз в месяц.

Удержание алиментов производится в размерах, указанных в исполнительных документах, а при задолженности – согласно расчету и предписанию судебного исполнителя.

При удержании алиментов с должника, проработавшего неполный рабочий месяц вследствие прогула, сумма задолженности определяется исходя из заработной платы за полный рабочий месяц независимо от того, что заработок за фактически отработанное время обеспечивает удержание алиментов в минимальном размере.

Взыскание алиментов с сумм заработной платы и иного дохода, причитающихся лицу, уплачивающему алименты, производится после удержания (уплаты) из этой заработной платы и иного дохода налога на доходы физических лиц.

Пример 6.23

Мастер с должностным окладом 13 000.00 руб. по табелю учета рабочего времени проработал в течение января 2015 г. в ночное время 50 часов.
Норма рабочего времени за месяц – 120 час.
По исполнительному листу размер алиментов установлен в размере 25 %.
Необходимо рассчитать сумму алиментов за месяц.
Определим часовую тарифную ставку:
13 000.00 руб. : 120 ч = 108.33 руб.
Рассчитаем сумму доплаты исходя из размера 40 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время:
108.33 руб. × 40% : 100% × 50 ч = 2 166.60 руб.
Подсчитаем сумму заработка за месяц:
13 000.00 руб. + 2 166.60 руб. = 15 166.60 руб.
Рассчитаем сумму налога с дохода:
15 166.60 руб. × 13% : 100% = 1 972 руб.
Алименты за месяц составляют:
(15 166.60 руб. – 1 972 руб.) × 25% : 100% = 3 298.65 руб.
Подлежит выдаче работнику за месяц:
15166.60 руб. – 1972 руб. – 3 298.65 руб. = 9 895.95 руб.

Пример 6.24

Работник в январе 2015 г. получил вознаграждение по итогам работы за предыдущий год в размере 24 000.00 руб. По исполнительному листу начиная с 1 сентября 2014 г. алименты удерживаются в размере 30 %.
При расчете алиментов вознаграждение необходимо учитывать пропорционально времени, дающему право на алименты. При условии, что 2014 г. проработан полностью, сумма вознаграждения по итогам работы за год для расчета алиментов составляет 8 000.00 руб. (24 000.00 руб. : 12 мес. × 4 мес.).

Пример 6.25

Работнику выплачена разовая премия в связи с юбилейной датой. Эта сумма премии не включается в доходы, которые учитываются при расчете алиментов, поскольку она не носит регулярный или периодический характер.

Порядок выплаты алиментов

Удержанные бухгалтерией (расчетным отделом) суммы по алиментным платежам должны быть не позднее чем в трехдневный срок со дня выплаты дохода выданы лично лицу, получающему алименты, или переведены ему по почте.

Кассир при выдаче денег лично лицу, получающему алименты, или по его доверенности отмечает номер, дату и место выдачи предъявленного паспорта или другого документа, удостоверяющего личность получателя, а также место регистрации получателя.

При переводе лицу, получающему алименты, сумм алиментных платежей по почте бухгалтерия обязана на оборотной стороне талона к почтовому переводу в разделе «Для письменного сообщения» указать:

- сумму заработка;
- за какой месяц взысканы алименты;
- количество рабочих дней, фактически проработанных лицом, обязанным уплачивать алименты;
- сумму налога с доходов;
- процент и сумму удержания, в том числе в счет погашения задолженности;
- сумму оставшейся задолженности.

Аналогичная информация указывается в платежном поручении, если перечисление алиментов производится на лицевой счет, открытый в учреждении банка.

Удержанные по алиментным платежам суммы могут быть перечислены на лицевые счета в банках на основании письменного заявления, поданного в бухгалтерию лицом, получающим алименты.

Суд по требованию родителя, обязанного уплачивать алименты на несовершеннолетних детей, вправе вынести решение о перечислении не более 50% сумм алиментов, подлежащих выплате, на счета, открытые на имя несовершеннолетних детей в банках.

Если адрес лица, в пользу которого взыскиваются алименты, неизвестен, об этом уведомляется народный суд по месту нахождения организации. Удержанные суммы в этом случае перечисляются на депозитный счет этого суда.

Бухгалтерский учет алиментов

В бухгалтерском учете удержание алиментов отражается проводкой по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции со счетом 76.41 «Расчеты по исполнительным документам работников».

Выплата алиментов через кассу оформляется проводкой по дебету счета 76.41 «Расчеты по исполнительным документам работников» в корреспонденции со счетом 50 «Касса».

При перечислении алиментов через отделение связи денежные средства сначала выдаются под отчет ответственному лицу. В учете это оформляется проводкой по дебету счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» и кредиту счета 50 «Касса». Затем на основании авансового отчета делается проводка по кредиту счета 71 «Расче-

ты с подотчетными лицами» в корреспонденции со счетом 76.41 «Расчеты по исполнительным документам работников».

В соответствии со *ст. 109 Семейного Кодекса* почтовые расходы, связанные с перечислением алиментов, покрываются за счет лиц, обязанных уплачивать алименты.

Удержание алиментов в программе 1С:Зарплата и управление персоналом:

Для возможности регистрации алиментов в программе в настройках состава начислений и удержаний (***Настройка – Расчет зарплаты – Настройка состава начислений и удержаний***) должен быть установлен флажок ***Удержания по исполнительным документам*** (рис. 6.18).

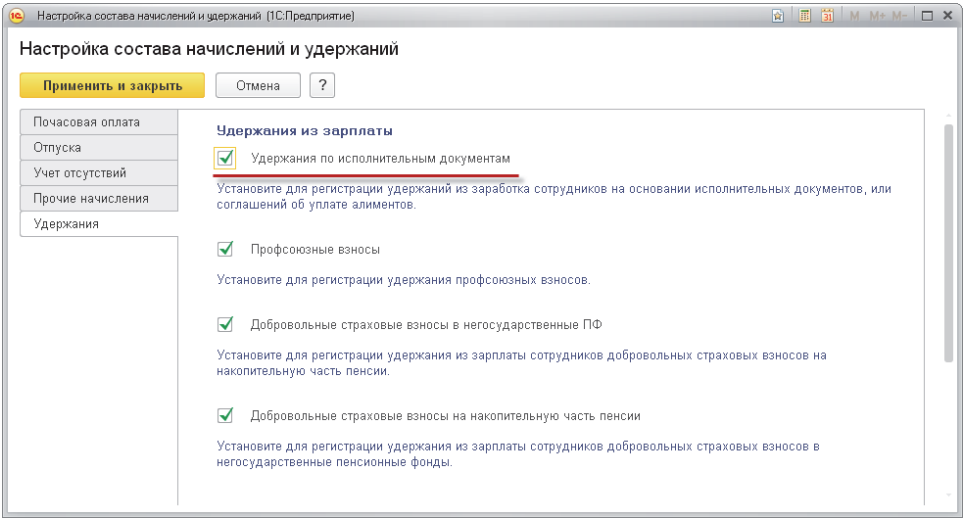


Рис. 6.18. Подключение возможности регистрации исполнительных листов

1. Поступление в организацию исполнительного листа или нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов на несовершеннолетних детей регистрируется с помощью документа **Исполнительный лист** (***Зарплата → Исполнительные листы***).

В документе указывается (рис. 6.19):

- организация (ее обособленное подразделение), к которой относится документ;
- сотрудник, на которого получен исполнительный лист;
- период удержания в соответствии с исполнительным листом;
- в реквизите ***Получатель*** – кто является получателем алиментов выбором из справочника **Контрагенты**. Если расчетная программа используется совместно с программой **1С:Бухгалтерия 8**, то сведения о получателе будут синхронизированы со справочником **Контрагенты** в бухгалтерской программе;

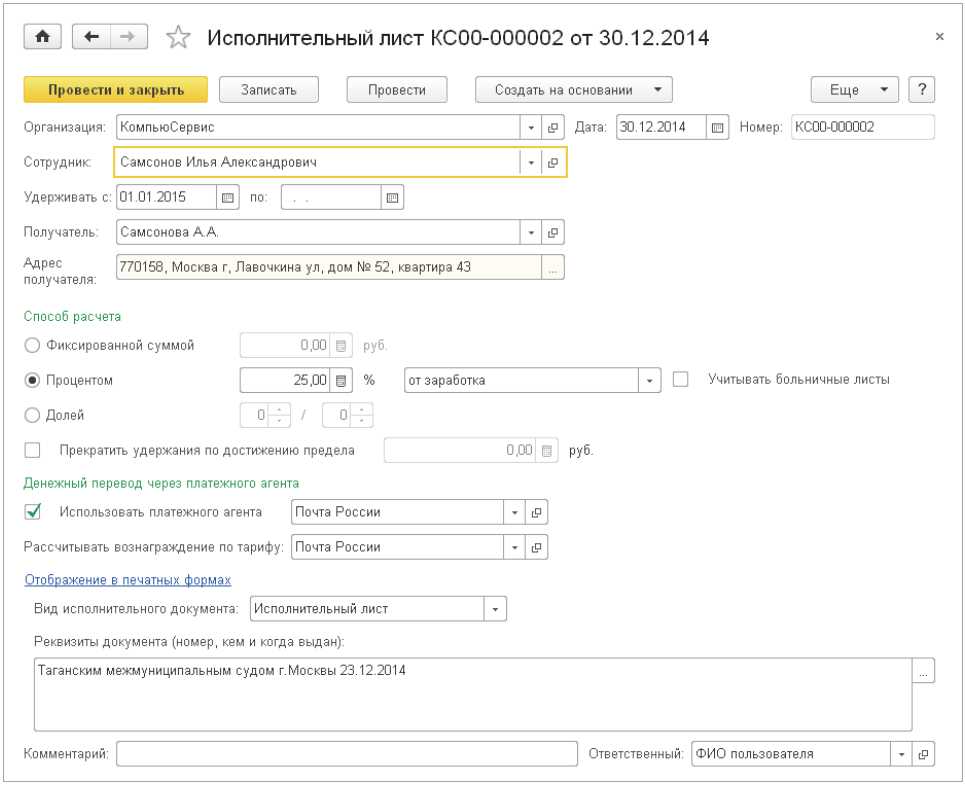


Рис. 6.19. Пример заполнения формы документа
Исполнительный лист

- способ расчета – Фиксированной суммой, Процентом или Долей рассчитываемой от заработка или от прожиточного минимума (в соответствии с исполнительным листом);
- размер алиментов в соответствии с исполнительным листом (сумма, процент или доля удержания);
- если по исполнительному листу нужно удержать какую-либо определенную сумму, то устанавливается флажок ***Прекратить удержания по достижению предела*** и указывается сумма, после выплаты которой удержание алиментов прекращается;
- в группе реквизитов ***Денежный перевод через платежного агента*** – указывается признак перечисления денег получателю через платежного агента, выбирается платежный агент и тариф для расчета вознаграждения платежного агента за доставку алиментов получателю.

Программа может рассчитывать вознаграждение платежного агента с использованием различных шкал тарифов, описываемых пользователями в справочнике **Тарифы платежных агентов** (рис. 6.20).

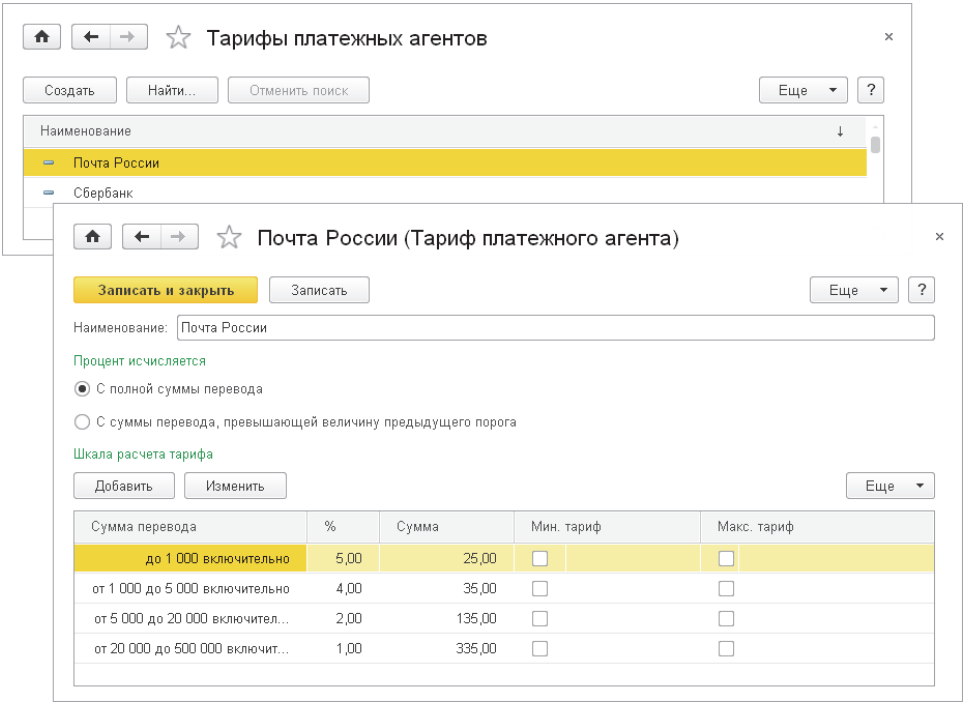


Рис. 6.20. Тарифы платежных агентов

2. Ежемесячное удержание алиментов по введенному документу производится с помощью документа **Начисление зарплаты**.

Удерживаемая в текущем месяце с работника сумма по исполнительному листу показывается на закладке ***Удержания*** (рис. 6.21).

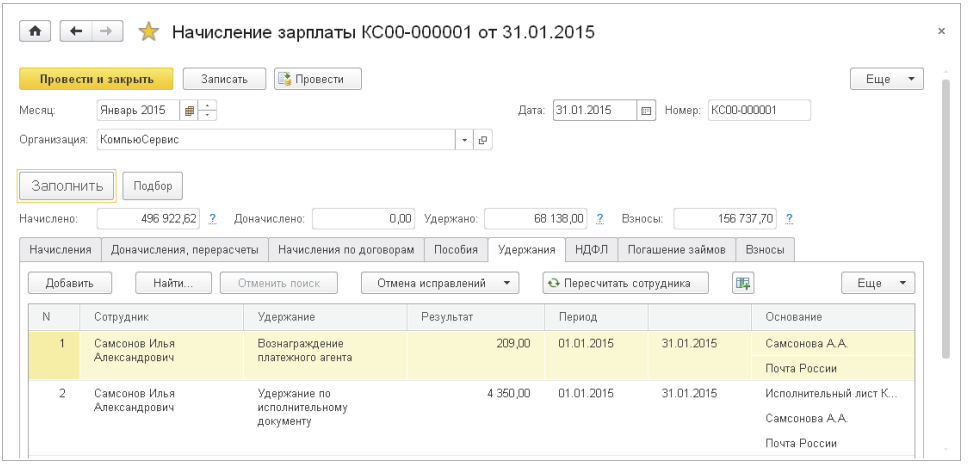


Рис. 6.21. Алименты, удерживаемые с работника

«Облагаемая» база вида расчета удержания алиментов составлена разработчиками программы в соответствии с *постановлением Правительства РФ от 18.07.1996 № 841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей».* При создании новых начислений, которые также подлежат «обложению» алиментами, для них необходимо настроить ***Зависимые удержания*** – включить в их список Удержание по исполнительному документу.

Для подготовки документов по выплате или перечислению алиментов можно использовать отчет **Исполнительный листы** (рис. 6.22) (***Зарплата → Отчеты по зарплате → Исполнительные листы***).

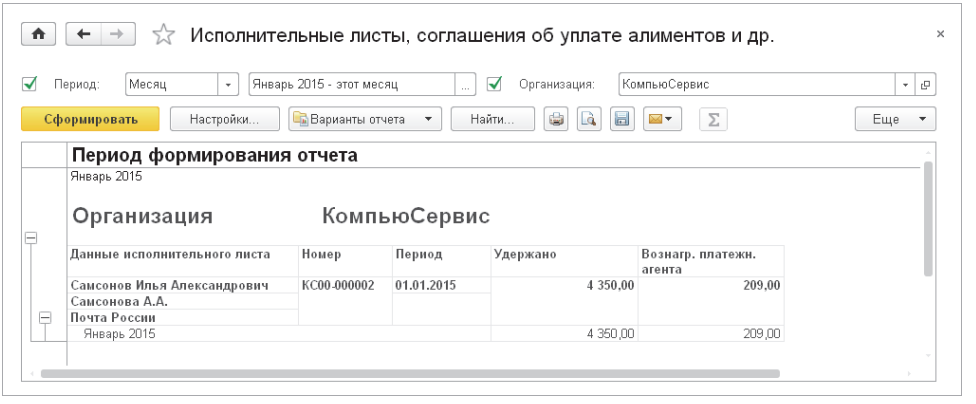


Рис. 6.22. Отчет **Исполнительные листы**

Выплата и удержание заработка за первую половину месяца

Выплата заработной платы за первую половину месяца (аванса) в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** оформляется документами **Ведомость в банк, Ведомость в кассу, Ведомость выплаты через раздатчика** или **Ведомость перечислений на счета** (вид документа выбирается в зависимости от способа выплаты зарплаты) со значением реквизита ***Выплачивать*** Аванс по расчету за первую половину месяца или Аванс плановый.

Способ расчета аванса задается для каждого сотрудника индивидуально при регистрации приема на работу (рис. 6.23), в дальнейшем может быть изменен с помощью документа **Изменение аванса**.

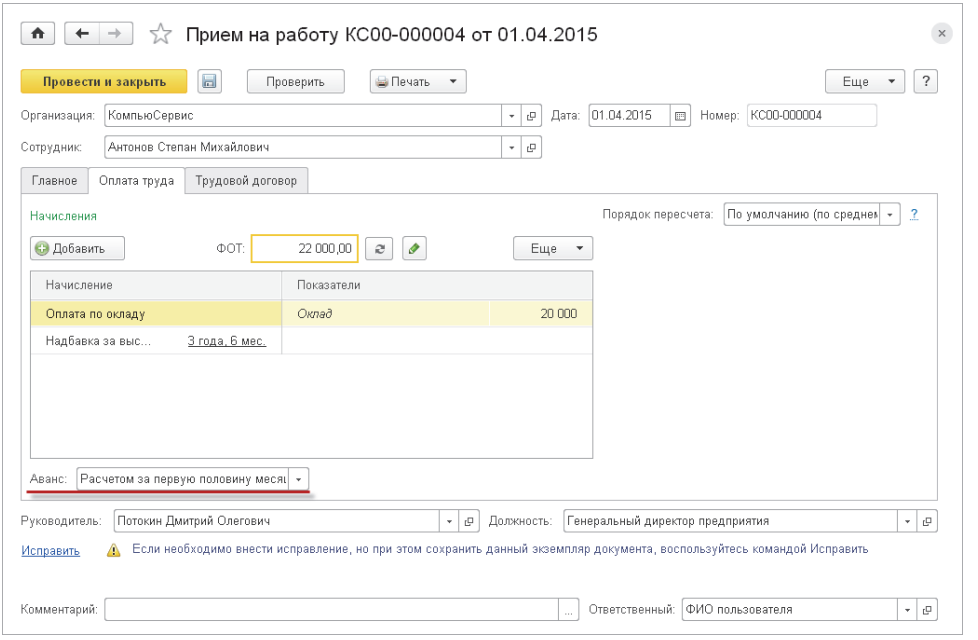


Рис. 6.23. Указание способа выплаты аванса для сотрудника

При использовании способа выплаты аванса расчетом за первую половину месяца сумму аванса необходимо предварительно рассчитать с помощью документа **Начисление за первую половину месяца** (рис. 6.24).

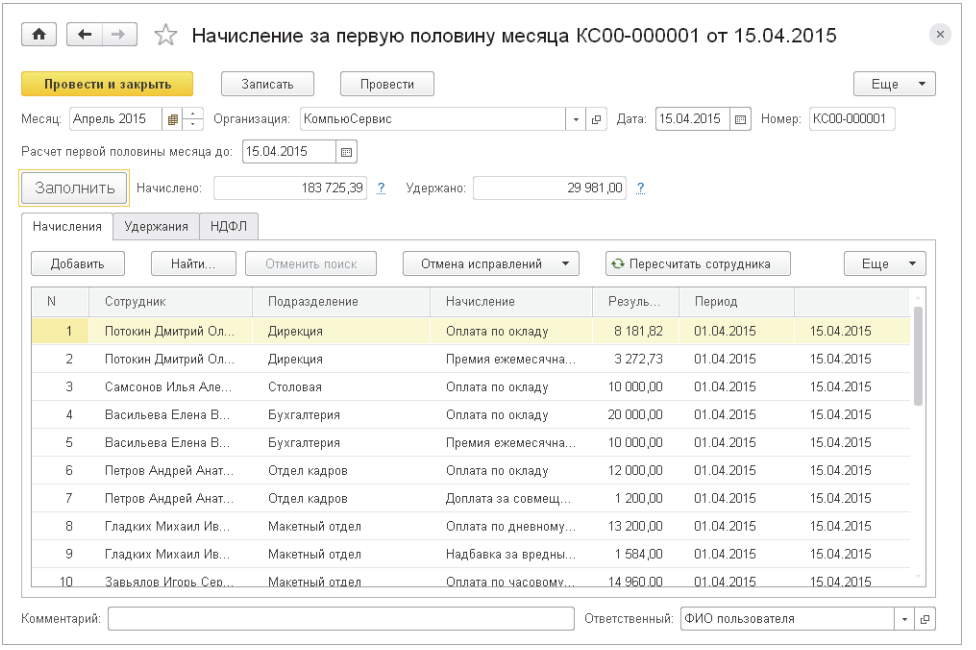


Рис. 6.24. Начисление заработка за первую половину месяца

Затем ввести документ на выплату, в котором в реквизите ***Выплачивать*** указать Аванс по расчету за первую половину месяца (рис. 6.25).

Если выплата аванса производится через кассу, и отдельные суммы по платежной ведомости не выплачены, то нужно по ссылке ***Выплата зарплаты и перечисление НДФЛ – Ввести сведения о депонировании зарплаты*** ввести документ **Депонирование зарплаты**, в табличной части которого указать сотрудников, зарплата которых подлежит депонированию (рис. 6.26).

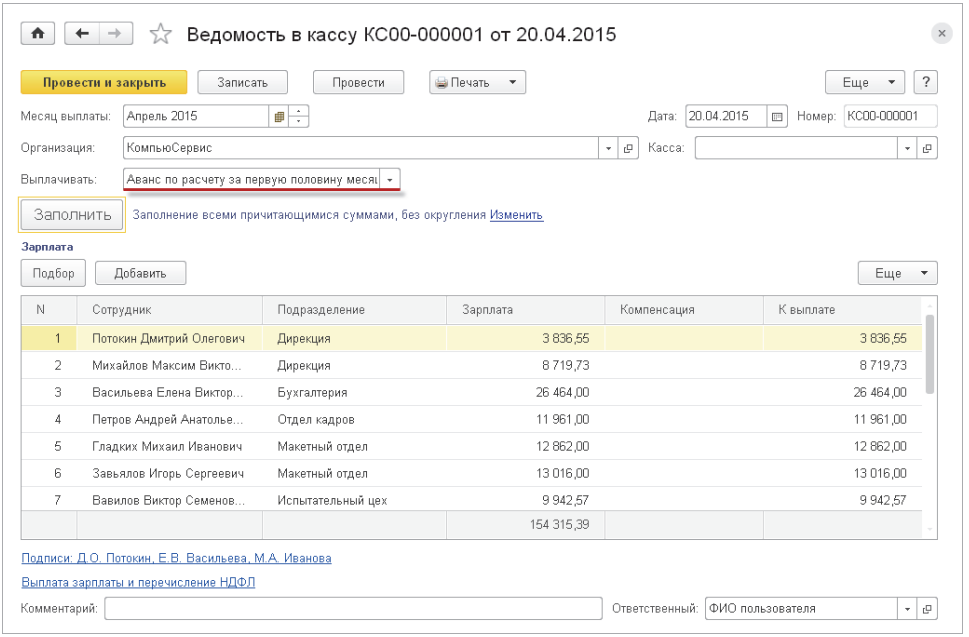


Рис. 6.25. Заполнение документа на выплату аванса

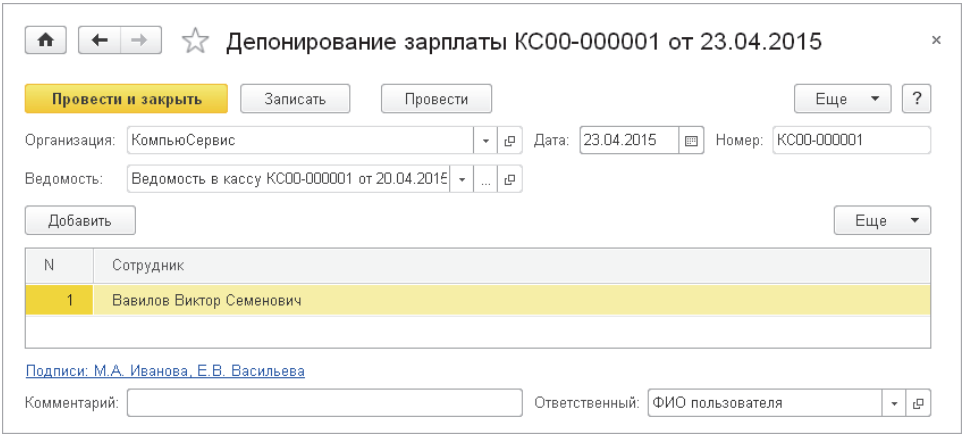


Рис. 6.26. Депонирование неполученных сумм

Выдача депонированных сумм в программе регистрируется документом **Выплата депонированной заработной платы** (вводится из журнала ***Выплаты*** → ***Депоненты***).

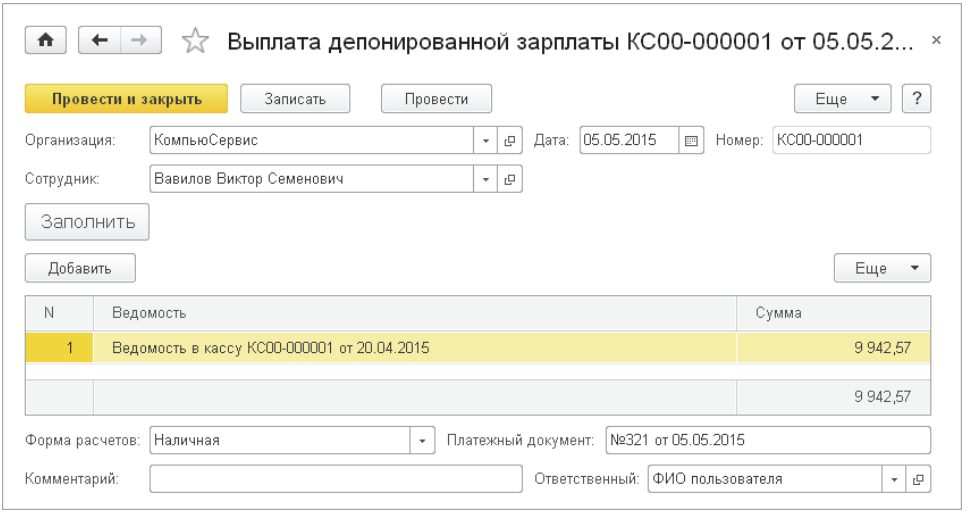


Рис. 6.27. Выплата депонента

Удержание выплат, произведенных в межрасчетный период

Отдельные выплаты работнику могут (в ряде случаев, должны быть) произведены именно в межрасчетный период, т. е. в течение текущего месяца, окончательный расчет за который будет произведен лишь по завершении периода. В межрасчетный период работнику могут быть произведены, например выплаты:

- премий;
- пособий по временной нетрудоспособности;
- отпускных;
- материальной помощи и т. д.

Для регистрации межрасчетной выплаты в программе сначала необходимо в документе, которым такая выплата начисляется, в реквизите ***Выплачивать*** указать В межрасчетный период, а затем по кнопке ***<Выплатить>*** создать ведомость на выплату (рис. 6.28). В созданной ведомости в реквизите ***Выплачивать*** будет установлено название межрасчетной выплаты (например, при выплате отпускных – значение Отпуска (Т-6)), в качестве суммы к выплате будет предложена сумма начисления по документу за вычетом суммы НДФЛ и удержаний – рис. 6.29.

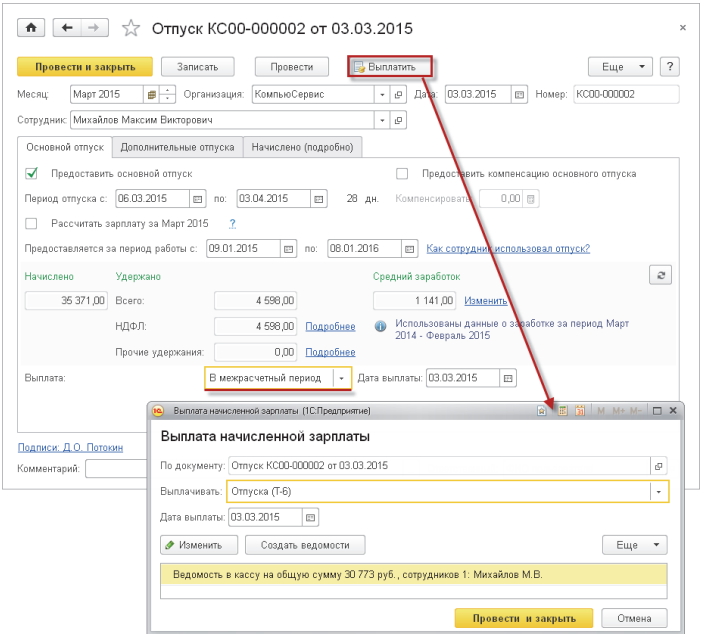


Рис. 6.28. Содание ведомости на выплату отпускных

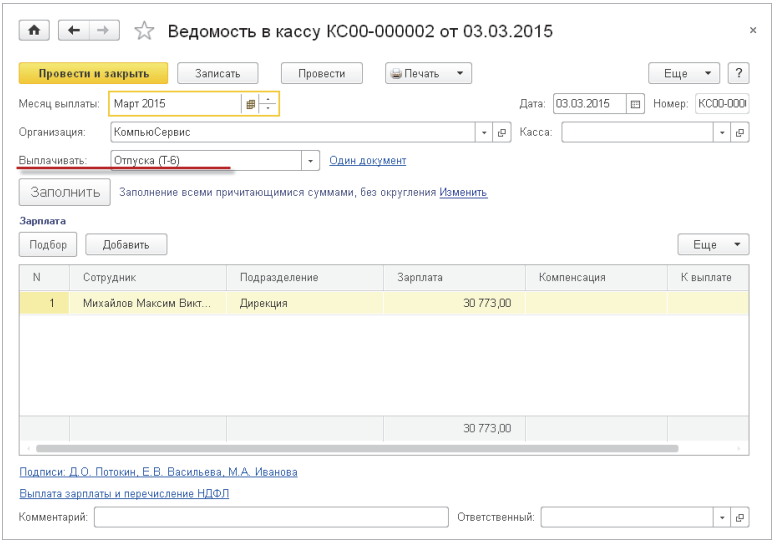


Рис. 6.29. Ведомость на межрасчетную выплату

Все суммы межрасчетных выплат учитываются (удерживаются) при окончательном расчете с работником за отработанный месяц как в графе «Начислено» расчетной или расчетно-платежной ведомости, так и в графе «Удержано».

Погашение задолженности по подотчетным суммам

Под подотчетной суммой понимается сумма денежных средств или стоимость денежных документов, полученных работником на командировочные расходы или на хозяйственные нужды.

В установленные при выдаче аванса средств под отчет сроки работник обязан представить авансовый отчет, а также внести в кассу организации неиспользованные денежные средства. В отдельных случаях руководитель может не утвердить произведенные расходы в полном объеме. В этом случае за работником возникает задолженность по подотчетной сумме, которая удерживается бухгалтерией из заработной платы при окончательном расчете за проработанный месяц.

Начисление удержания в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Для начисления удержания сначала необходимо в списке удержаний описать соответствующий вид расчета, в котором указывается (рис. 6.30):

- наименование удержания и его код;

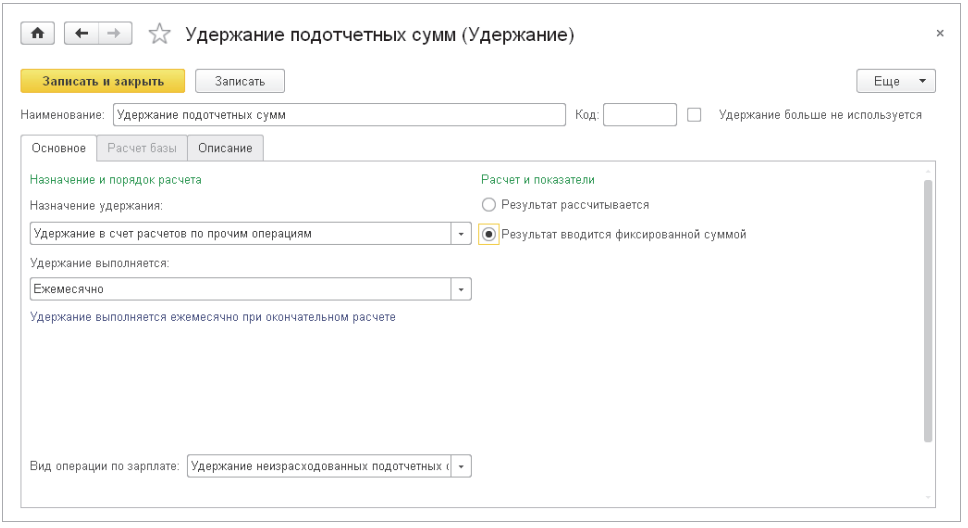


Рис. 6.30. Вид расчета на удержание подотчетных сумм

- ***Назначение удержания*** – Удержание в счет расчетов по прочим операциям;

- ***Расчет и показатели –*** Результат вводится фиксированной суммой;
- ***Удержание выполняется*** – Ежемесячно;
- ***Вид операции по зарплате*** – Удержание неизрасходованных подотчетных сумм.

2. Размер и период удержания регистрируется документом **Удержание по прочим операциям** (документ регистрируется в журнале ***Зарплата → Алименты и другие удержания***) (рис. 6.31).

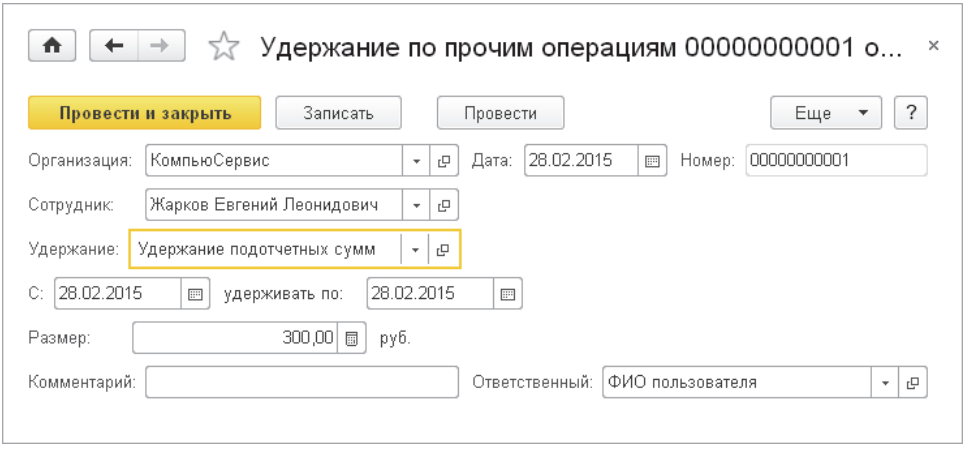


Рис. 6.31. Ввод размера удержания

3. Начисление удержания производится при начислении зарплаты в документе **Начисление зарплаты** на закладке ***Удержания*** (рис. 6.32).

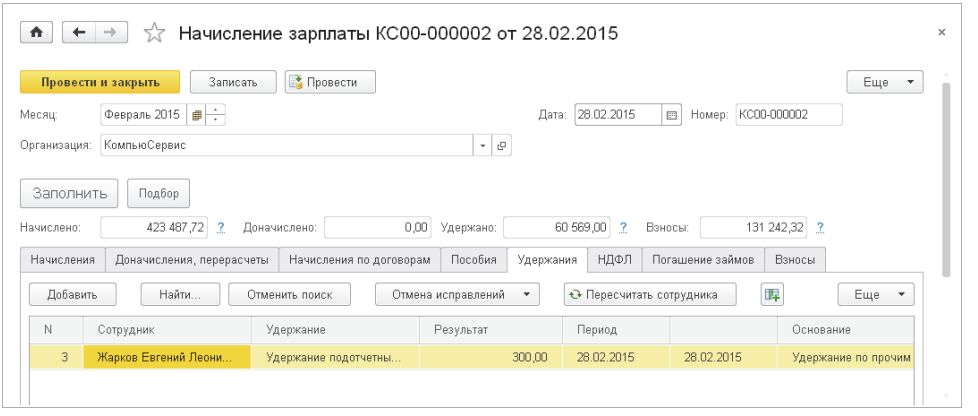


Рис. 6.32. Начисление удержания подотчетных сумм

Квартплата

В некоторых организациях, имеющих на балансе жилищный фонд, в котором проживают работники данной организации, по спискам жилищно-коммунального отдела и с согласия работника из заработной платы может удерживаться квартплата.

Начисление удержания квартплаты
в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Для начисления удержания сначала в списке удержаний описывается соответствующий вид расчета, в котором указывается:

- наименование удержания и его код;
- ***Назначение удержания*** – Прочее удержание в пользу третьих лиц.
- Результат вводится фиксированной суммой;
- ***Удержание выполняется*** – Ежемесячно.

2. Необходимость выполнения удержания в плановом порядке регистрируется документом **Постоянное удержание в пользу третьих лиц** (рис. 6.34) (документ регистрируется в журнале ***Зарплата – Алименты и другие удержания***).

3. Ежемесячное начисление удержания производится документом **Начисление зарплаты**. При заполнении и выполнении расчета в автоматизированном режиме удерживаемая сумма показывается на закладке ***Удержания*** (рис. 6.35).

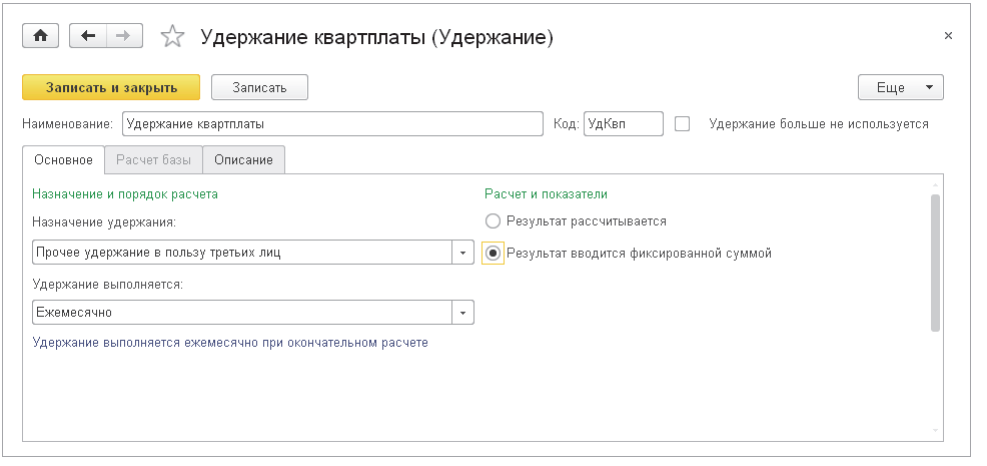


Рис. 6.33. Настройки вида удержания

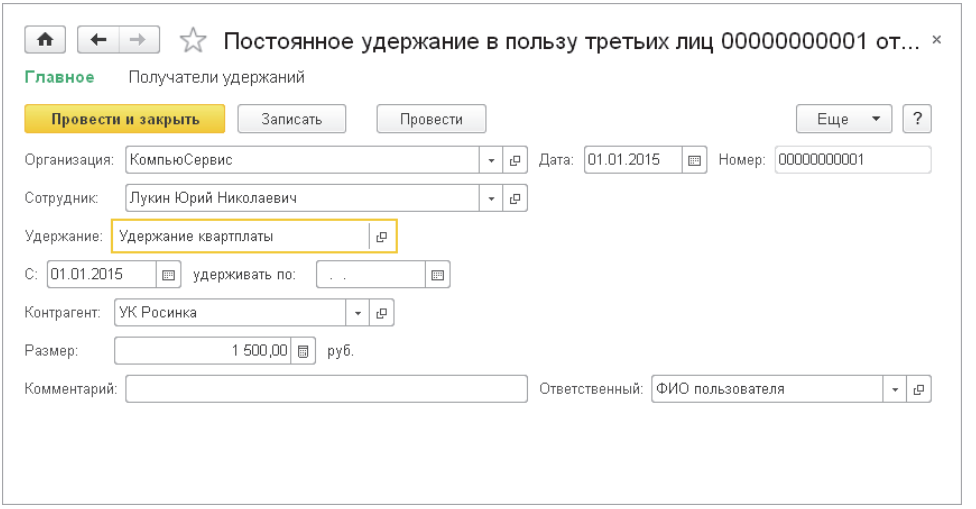


Рис. 6.34. Ввод сведений о плановом удержании

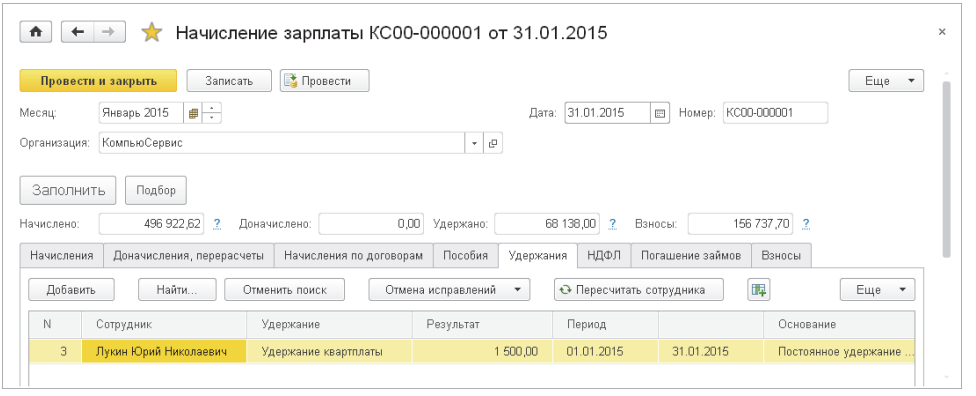


Рис. 6.35. Начисление удержания квартплаты

Удержание за ущерб, причиненный организации

По нормам трудового законодательства все работники, состоящие в трудовых отношениях с организацией на основе трудового договора, несут материальную ответственность за причиненный ущерб.

Материальная ответственность возлагается на работника только при одновременном наличии следующих условий:

- прямого (действительного) ущерба;
- противоправности поведения работника, причинившего ущерб;
- вины работника в причиненном ущербе;

- наличие причинной связи между действием (бездействием) работника и ущербом.

Под *прямым* (действительным) ущербом понимается ущерб наличному, реально существующему имуществу путем утраты имущества (или его части), присвоения, порчи, понижения ценности и соответствующей необходимости для организации произвести затраты на восстановление, приобретение имущества, либо произвести излишние выплаты по вине работника другому субъекту (физическому или юридическому лицу).

Это может быть как недостача, порча материальных ценностей, расходы на ремонт, штрафные санкции за неисполнение обязательств, так и суммы уплаченных штрафов, оплаты вынужденного прогула или задержки выдачи трудовой книжки и другие выплаты.

Таким образом, материальная ответственность возлагается как за ущерб, причиненный организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях, так и за ущерб, причиненный работодателем по вине работника третьим лицам в случае возмещения этого ущерба.

При этом подлежит взысканию лишь реальный ущерб. Нормами трудового законодательства не предусмотрено взыскание неполученных доходов, т. е. прибыли, которую работодатель мог бы получить, но не получил в результате неправомерных действий (бездействия) работника.

Противоправным признается такое поведение работника, при котором он не выполняет своих трудовых обязанностей или выполняет их ненадлежащим образом в той части, которая прямо или косвенно связана с бережным отношением к материальным ценностям. Эта обязанность обычно конкретизируется в специальных актах, определяющих порядок сбережения, хранения и использования имущества и других материальных ценностей (законы, постановления Правительства, указы Президента, правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, приказы и распоряжения администрации).

Бездействие работника признается противоправным, если указанными выше актами на работника возложена обязанность совершения определенных действий, которую он не выполнил. Работник должен быть ознакомлен с таким актом.

Материальная ответственность работника возможна только при наличии его вины. Вина выражает психическое отношение лица к совершаемому им противоправному деянию и причинно обусловленному им результату. Вина заключается в том, что лицо предвидело или должно было предвидеть вредные последствия своего деяния, хочет их наступления или относится к ним безразлично. Поэтому и различают в ней интеллектуальный момент и волевой момент. Первый характеризует отношение лица с точки зрения осознания им противоправности проступка и предвидения вредного результата, второй – желания или безразличного отношения к наступлению противоправных последствий.

В зависимости от сочетания интеллектуального и волевого моментов различают следующие формы вины: умысел (прямой или косвенный) и неосторожность (самонадеянность или небрежность). Для возложения материальной ответственности

правовое значение имеет любая форма вины, но ее форма ее влияет на вид и предел материальной ответственности.

Наконец, одним из необходимых условий материальной ответственности является наличие причинной связи между деянием работника и имущественным ущербом.

Ответственность наступает лишь в случае, если результат вытекает из этого деяния (действия или бездействия).

По общему правилу обязанность доказать факт причинения прямого (действительного) ущерба и других условий лежит на работодателе. Вместе с тем работники, несущие полную материальную ответственность в силу специального закона или договора за вверенные им материальные ценности, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности – ограниченную материальную ответственность и полную материальную ответственность.

При ограниченной материальной ответственности работник возмещает ущерб в заранее определенных пределах. Таким пределом, как правило, является средний месячный заработок (при условии, что сумма ущерба превышает его). Однако, если сумма ущерба не более этого предела, взысканию подлежит лишь сумма ущерба.

При полной материальной ответственности ущерб подлежит возмещению в полном объеме без каких-либо ограничений.

Как установлено *ст. 246 ТК РФ*, размер причиненного организации ущерба при утрате или порче имущества определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа имущества. Другими словами, ущерб должен быть подтвержден документально.

В случае недостачи материальных ценностей основанием являются данные инвентаризации. При этом потери в соответствии с установленными нормами применяются только при наличии реальных фактических потерь ценностей того наименования, по которым произошла недостача. К нормам потерь относятся, прежде всего, нормы естественной убыли (в процессе реализации, хранения и транспортировки), являющейся результатом естественных свойств этих ценностей.

Применяются и другие нормы потерь (также при наличии фактических потерь), установленные специальными актами, например в магазинах самообслуживания.

На практике нормы потерь не применяются при хищении или присвоении ценностей.

Если ущерб причинен повреждением (порчей) имущества, возмещению подлежат расходы, которые фактически понесла организация для ликвидации этого повреждения. При невозможности восстановления поврежденного имущества размер потерь определяется с учетом остаточной стоимости.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба.

В том случае, когда ущерб причинен по вине нескольких работников, размер возмещаемого ущерба определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

Своеобразной долевой формой возмещения ущерба является бригадная материальная ответственность.

Работник, причинивший ущерб, вправе в любое время добровольно возместить его в пределах, установленных законодательством. Возмещение в этом случае осуществляется внесением соответствующих денежных сумм в кассу организации и удержанием по заявлению работника из заработной платы.

При определении размера ежемесячных удержаний из заработной платы в возмещение ущерба следует руководствоваться нормами *ст. 138 ТК РФ*. При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%. При удержании из заработной платы наряду с удержанием ущерба сумм по другим исполнительным документам за работником должно быть сохранено право на получение 50% заработка. Исключение составляют удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей. Размер удержаний из заработной платы в этом случае не может превышать 70%.

Начисление удержания за ущерб в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Для регистрации удержания сначала необходимо в списке удержаний описать соответствующий вид расчета.

В описании указывается:

- наименование удержания и его код;
- ***Назначение удержания*** – Удержание в счет расчетов по прочим операциям;
- ***Вид операции по зарплате*** – Возмещение ущерба;
- ***Удержание выполняется*** – Ежемесячно.

Если сумма ущерба взыскивается фиксированной суммой (единовременно или в течение периода с разбивкой общей суммы на равные части), то в описании указывается Результат вводится фиксированной суммой.

Если удержание устанавливается в процентах от заработка, то настраивается формула: ПроцентУдержанияУщерба/100*РасчетнаяБаза. Показатель Процент удержания ущерба настраивается как Числовой, Для сотрудника, используется Во всех месяцах после ввода значения (постоянное использование). Список начислений, формирующих базу для расчета суммы удержания, указывается на закладке ***Расчет базы***.

2. Размер единовременного удержания за ущерб регистрируется документом **Удержание в счет расчетов по прочим операциям** (документ регистрируется в журнале ***Зарплата → Алименты и другие удержания***), в котором в качестве периода указывается месяц удержания. Начисление удержания производится в документе **Начисление зарплаты**, и отражается на закладке ***Удержания***.

3. Если удержание носит длительный характер (более месяца), то оно назначается в «плановом» порядке также с помощью документа **Удержание в счет расчетов по прочим операциям** и ежемесячно начисляется документом **Начисление зарплаты**. При этом бухгалтеру (расчетчику) следует самостоятельно отслеживать дату, когда удержание необходимо прекратить.

Удержание сумм в счет возврата займа

Работник может получить у работодателя заем для приобретения или строительства жилья и на прочие цели. При этом порядок предоставления займов работникам, включая размер, сроки и цели, устанавливается локальным нормативным актом организации.

Договором о предоставлении займа может быть предусмотрено, в частности, что возврат займа производится ежемесячным удержанием из заработной платы.

Чаще всего размер удержания устанавливается фиксированной суммой, рассчитанной исходя из размера займа и срока, на который она предоставлена. Если договором предусмотрена оплата процентов по займу, то размер удержаний рассчитывают с учетом ежемесячных процентов.

Для возможности отражения операций по удержаниям в счет возврата займа в программе в настройках расчета зарплаты (***Настройка → Расчет зарплаты***) должен быть установлен флажок ***Выдаются займы сотрудникам***.

Условия предоставленного сотруднику займа в программе регистрируется с помощью документа **Договор займа сотруднику** (***Зарплата → Займы сотрудникам***). На рис. 6.36 представлен пример заполнения экранной формы документа **Договор займа сотруднику**, которым отражено предоставление работнику организации займа в размере 80 000 руб. на 8 месяцев под 4% годовых с ее ежемесячным погашением начиная с февраля 2015 г. дифференцированными платежами по 10 000 руб. в месяц.

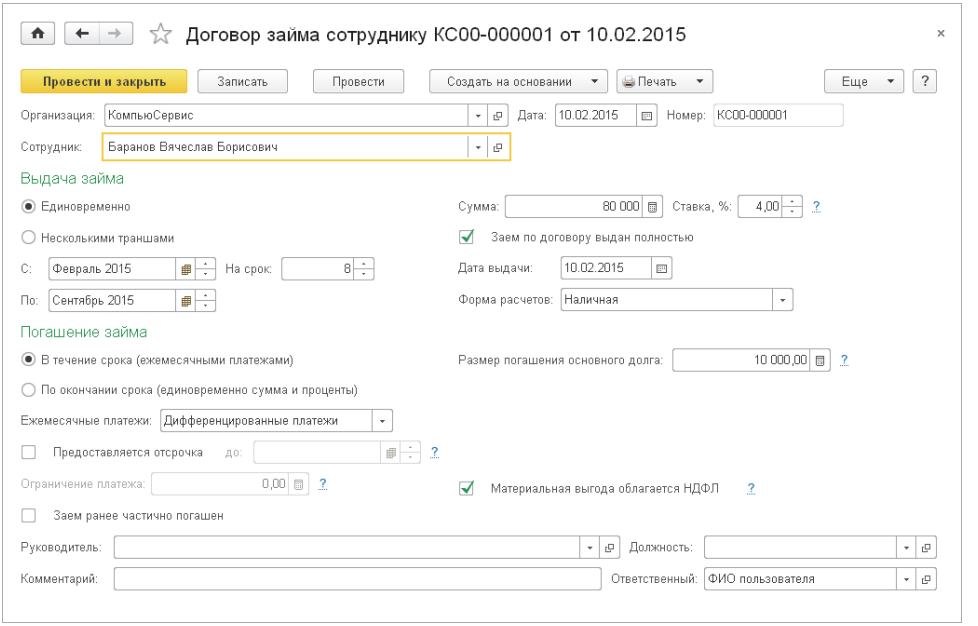


Рис. 6.36. Регистрация договора займа с сотрудником

На основании этого документа из заработной платы работника ежемесячно будет удерживаться по 10 000 руб. плюс проценты за пользование займом, а также начисляться материальная выгода.

Начисление удерживаемых сумм производится документом **Начисление зарплаты**, удерживаемые суммы показываются на закладке ***Погашение займов*** (рис. 6.37).

Здесь же показывается сумма материальной выгоды, если ее исчисление предусмотрено в документе **Договор займа сотруднику** и сумма НДФЛ с доходов в виде материальной выгоды.

В том случае, когда эта сумма будет превышать сумму остатка заработной платы, которая может быть выплачена работнику после всех удержаний с более высоким приоритетом (НДФЛ, по исполнительным листам), за работником образуется долг, который должен быть погашен внесением наличных непосредственно в кассу организации. Факт уплаты долга через кассу в программе нужно зарегистрировать документом **Погашение займа сотруднику** (документ регистрируется в журнале ***Зарплата → Займы сотрудникам***).

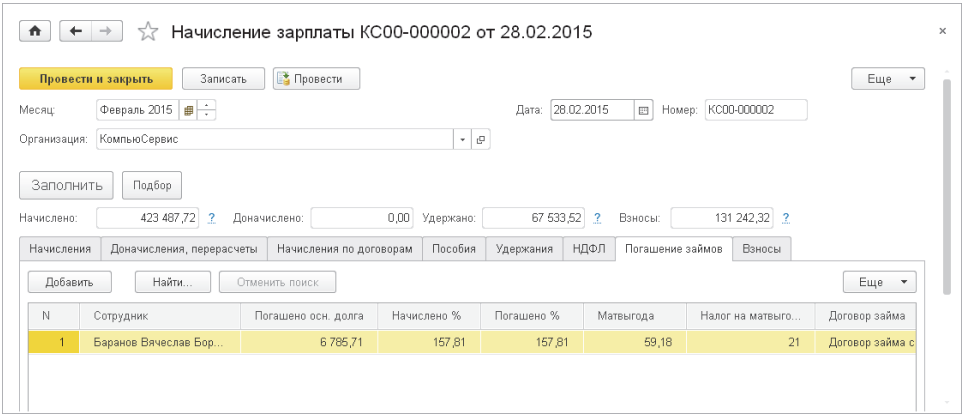


Рис. 6.37. Удержание основной суммы займа и процентов

Удержания по прочим исполнительным документам

К работодателю могут поступать исполнительные документы на удержание из заработной платы работника не только алиментов на несовершеннолетних детей, но и на взыскание периодических платежей по иным основаниям по решению суда.

Например, исполнительный лист может быть оформлен: на удержание алиментов на жену, мужа, родителей и т. д.; на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья; на возмещение ущерба, причиненного юридическим и физическим лицам и т. д. Такие исполнительные листы, как и исполнительные документы на удержание алиментов на несовершеннолетних детей, обычно также предусматривают периодические платежи. При этом размер удержаний и база для исчисления определяются решением суда, который в зависимости от существа рассматриваемого вопроса может установить различные варианты ежемесячных удержаний:

- процент от заработной платы до полного погашения взыскиваемых сумм;
- процент от заработной платы в течение определенного срока;
- фиксированная сумма до полного погашения взыскиваемых сумм и т. д.

Если удержание установлено в процентах к заработной плате, то в исполнительном листе так и указано, например, «ежемесячно удерживать 20% от заработной платы до полного погашения ущерба в сумме 5 000 руб.».

При определении базы для расчета удержаний по исполнительному листу следует руководствоваться *Федеральным законом от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»* (ред. от 14.10.2014).

В нем определено, что размер удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

В соответствии со *ст. 101 Закона №229-ФЗ* при этом взыскание не может быть обращено на:

1) денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью;

2) денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда в связи со смертью кормильца;

3) денежные суммы, выплачиваемые лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

4) компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф;

5) компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам в связи с уходом за нетрудоспособными гражданами;

6) ежемесячные денежные выплаты и (или) ежегодные денежные выплаты, начисляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации отдельным категориям граждан (компенсация проезда, приобретения лекарств и другое);

7) денежные суммы, выплачиваемые в качестве алиментов, а также суммы, выплачиваемые на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей;

8) компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде:

а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;

б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;

в) денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;

9) страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию, за исключением пенсии по старости, пенсии по инвалидности и пособия по временной нетрудоспособности;

10) пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета;

11) выплаты к пенсиям по случаю потери кормильца за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

12) пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета, государственных внебюджетных фондов, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов;

13) средства материнского (семейного) капитала, предусмотренные *Федеральным законом от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»*;

14) суммы единовременной материальной помощи, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и ме-

стных бюджетов, внебюджетных фондов, за счет средств иностранных государств, российских, иностранных и межгосударственных организаций, иных источников:

а) в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами;

б) в связи с террористическим актом;

в) в связи со смертью члена семьи;

г) в виде гуманитарной помощи;

д) за оказание содействия в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии террористических актов, иных преступлений;

15) суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста шестнадцати лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;

16) суммы компенсации стоимости проезда к месту лечения и обратно (в том числе сопровождающего лица), если такая компенсация предусмотрена федеральным законом;

17) социальное пособие на погребение.

Начисление удержания по прочим исполнительным листам в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Пример 6.26

В организацию поступил исполнительный лист на уплату штрафа удержанием в размере 20% от оклада в течение 3-х месяцев.

1. Для начисления удержания сначала в списке удержаний (***Настройка*** → ***Удержания***) описывается соответствующий вид расчета, для которого указывается:

- наименование удержания и его код;
- ***Назначение удержания*** – Прочее удержание в пользу третьих лиц;
- ***Формула расчета*** – ПроцентУдержанияПоИсполнительномуДокументу/100* РасчетнаяБаза. Показатель Процент удержания по исполнительному документу настраивается как Числовой, Для сотрудника, используется Во всех месяцах после ввода значения (постоянное использование). Список начислений, формирующих базу для расчета суммы удержания, указывается на закладке ***Расчет базы***.

2. Плановое удержание в течение трех месяцев в размере 20 % от оклада назначается с помощью документа **Постоянное удержание в пользу третьих лиц**.

3. Начисление удержания в течение периода его действия производится документом **Начисление зарплаты**.

Удержание расходов при переводах и перечислениях по исполнительным документам

Как правило, за перевод денежных средств по исполнительным документам организации связи удерживают почтовый сбор. За проведение операций по перечислению денежных средств по исполнительным документам на счета получателей в безналичном порядке банк, обслуживающий организацию-отправителя, может списывать со счета стоимость услуг по тарифам согласно договору банковского счета. На практике встает вопрос, куда относить затраты, связанные с переводом или перечислением денежных средств, удерживаемых по исполнительным документам.

Действующее законодательство не регламентирует, за чей счет оплачивается почтовый сбор или производится безналичный перевод в целом по исполнительным документам.

Вместе с тем, почтовые расходы, связанные с перечислением алиментов, в соответствии со *ст. 109 Семейного Кодекса* покрываются за счет лиц, обязанных уплачивать алименты. Таким образом, при перечислении алиментов почтовый сбор удерживается из заработной платы лица, обязанного уплачивать алименты.

Также за счет плательщика возмещаются расходы по суммам, выплачиваемым в возмещение ущерба в связи с увечьем, а также смертью кормильца.

В остальных случаях, если иное не определено в исполнительном документе, почтовые расходы удерживаются из сумм, подлежащих выплате по исполнительному документу. Другими словами, переводу (перечислению) подлежит сумма, уменьшенная на расходы по переводу.

Начисление удержания почтовых расходов в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Если почтовые расходы подлежат удержанию с плательщика алиментов, то в форме документа **Исполнительный лист** указывается тариф почтовых расходов (выбором из справочника **Тарифы платежных агентов**).

2. Расчет удерживаемых сумм почтовых расходов на период удержания по исполнительному листу в программе производится автоматически документом **Начисление зарплаты** одновременно с расчетом суммы алиментов. Сумма удерживаемых с работника почтовых расходов показывается на закладке ***Удержания*** по отдельной строке (рис. 6.38).

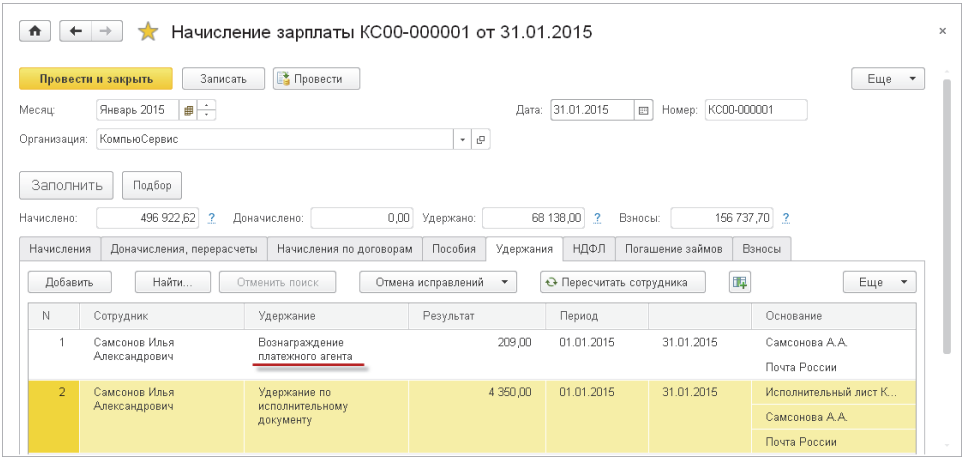


Рис. 6.38. Начисление удержания почтовых расходов

Удержание членских профсоюзных взносов

Удержание членских профсоюзных взносов производится по письменному заявлению работника с указанием размера и базы для исчисления удерживаемой суммы.

Начисление удержания профсоюзных взносов в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

1. Для возможности регистрации удержания профсоюзных взносов в программе в настройках состава начислений и удержаний (***Настройка → Расчет зарплаты → Настройка состава начислений и удержаний***) на закладке ***Удержания*** должен быть установлен флажок ***Профсоюзные взносы*** (рис. 6.39).

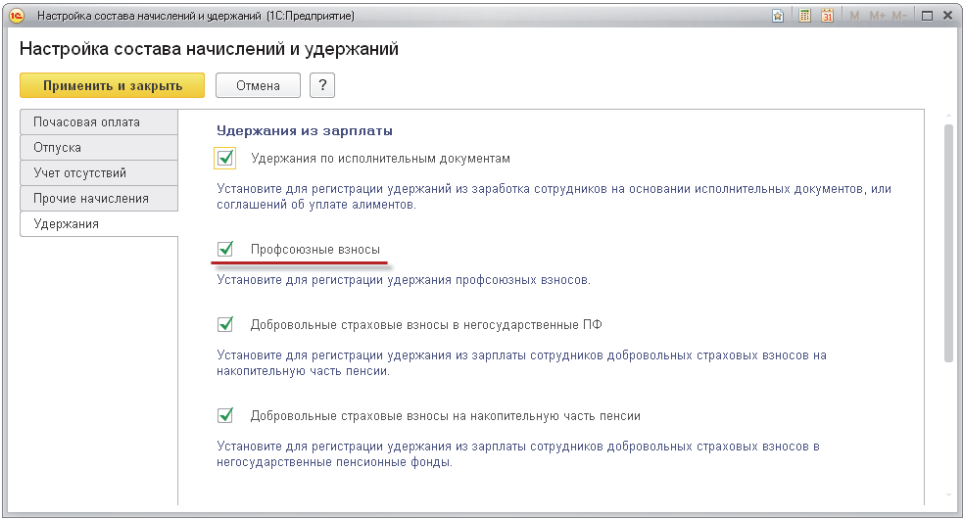


Рис. 6.39. Подключение возможности удержания профсоюзных взносов

2. Плановое удержание профсоюзных взносов в установленном размере назначается с помощью документа **Удержание профсоюзных взносов** (рис. 6.40) (***Зарплата → Удержания → Профсоюзные взносы***).

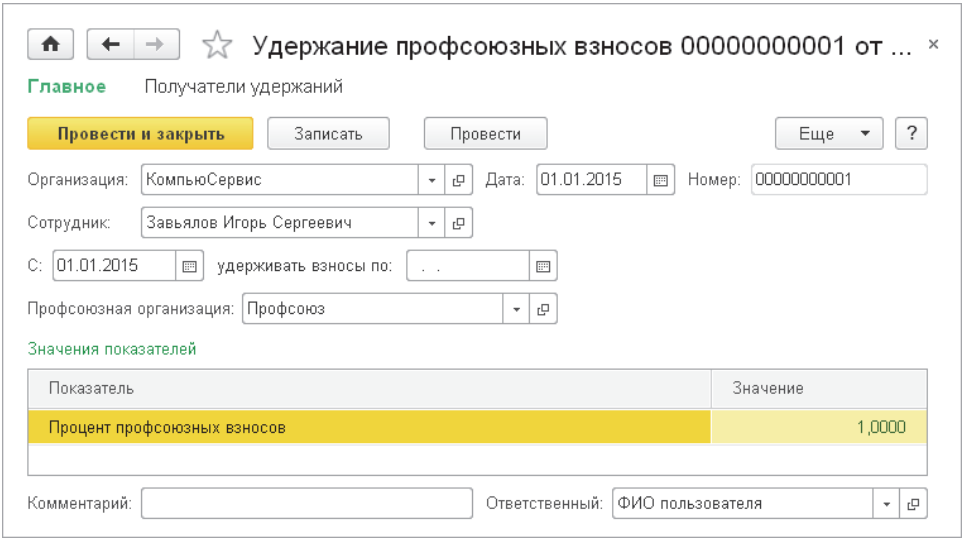


Рис. 6.40. Назначение удержания профсоюзных взносов

3. Ежемесячное начисление удержания профсоюзных взносов производится документом **Начисление зарплаты** (рис. 6.41).

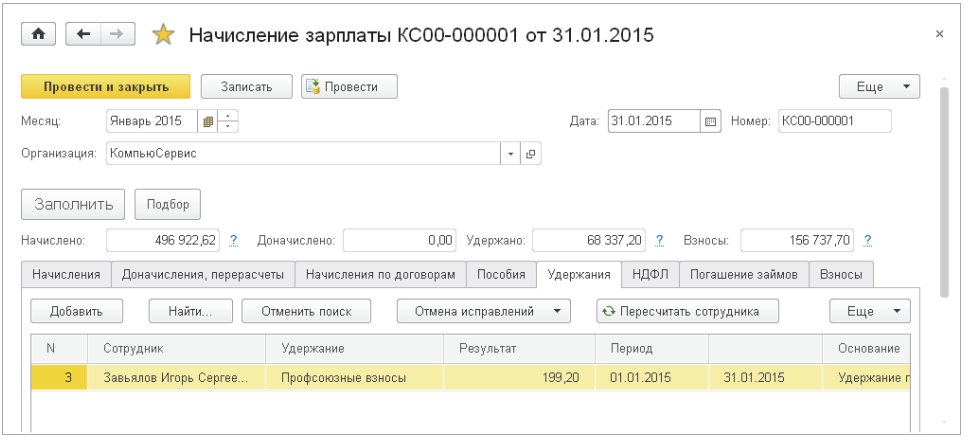


Рис. 6.41. Удержание профсоюзных взносов

Удержание перечислений сторонним организациям

Удержание из заработной платы для перечисления сторонним организациям производятся на основании письменного заявления работника. К удержаниям такого вида обычно относят перечисления на благотворительные цели в различные фонды. Эти удержания могут быть установлены как в фиксированной сумме, так и в процентах от какой-либо базы (общей суммы начислений, начислений за вычетом налогов и т. д.).

Начисление удержаний в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

1. Для начисления удержаний сторонним организациям сначала в списке удержаний описывается соответствующий вид расчета, для которого указывается:

- наименование удержания и его код;
- ***Назначение удержания*** – Прочее удержание в пользу третьих лиц;
- ***Удержание выполняется*** – Ежемесячно.

Если удержание планируется производить фиксированной суммой, то в описании указывается Результат вводится фиксированной суммой.

Если удержание устанавливается в процентах от заработка, то настраивается формула: ПроцентУдержания/100*РасчетнаяБаза. Показатель Процент удержания настраивается как Числовой, Для сотрудника, используется Во всех месяцах после ввода значения (постоянное использование). Список начислений, формирующих базу для расчета суммы удержания, указывается на закладке ***Расчет базы***.

2. Размер единовременного удержания регистрируется документом **Постоянное удержание в пользу третьих лиц** (документ регистрируется в журнале ***Зарплата***

→ ***Алименты и другие удержания***), в котором в качестве периода указывается месяц удержания. Начисление удержания производится в документе **Начисление зарплаты**, и отражается на закладке ***Удержания***.

3. Если удержание носит длительный характер (более месяца), то оно назначается в «плановом» порядке также с помощью документа **Постоянное удержание в пользу третьих лиц** и ежемесячно начисляется документом **Начисление зарплаты**.

Удержание перечислений в учреждения банков

Заработная плата, причитающаяся работнику к выплате после всех удержаний, может быть выдана работнику через кассу организации или перечислена (на основании заявления работника) на лицевой счет в учреждении банка. При этом расходы по перечислению покрываются за счет работника.

Начисление удержаний в программе
1С:Зарплата и управление персоналом:

Если удержание комиссионных за обслуживание счета получателя производится из сумм, поступающих на его лицевой счет, то удерживаемые суммы в программе не регистрируются.

Если комиссия списывается со счета отправителя, то в списке удержаний описывается соответствующий вид расчета и комиссия удерживается ежемесячно с работника.

Переходящие копейки

Удержание копеек с причитающихся работникам к выплате сумм производится с целью упрощения и ускорения кассовых расчетов. Эти суммы учитываются как долг организации перед работником и выплачиваются при достижении путем накапливания копеек до величины 1 руб.

Условиями коллективного договора может быть установлен порядок, при котором заработная плата выплачивается в целых рублях, в рублях и копейках в пределах десятков копеек или с другой степенью округления. Округление существенно упрощает и ускоряет процесс выдачи наличных денежных средств. Невыданные копейки при этом составляют положительную часть сальдо по расчетам с работником и «переходят» на следующий расчетный период.

Глава 7. Страховые взносы

Выплаты и иные вознаграждения, начисляемые работодателями в пользу работников, являются объектом обложения страховыми взносами в Пенсионной фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страховые взносы в ПФР, ФСС и ФОМС

Отношения, связанные с исчислением и уплатой страховых взносов в ПФР на обязательное пенсионное страхование, ФСС РФ на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования (далее – страховые взносы) регулируются *Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ* (ред. от 01.12.2014) (далее – *Закон № 212-ФЗ*).

Нормативное регулирование отношений, связанных с исчислением и уплатой страховых взносов

Плательщики страховых взносов

Плательщиками страховых взносов являются страхователи, определяемые в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, к которым относятся, в частности, лица, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, в том числе организации и индивидуальные предприниматели.

Объект обложения страховыми взносами

В соответствии с *ч. 1 ст. 7 Закона № 212-ФЗ* для указанных выше плательщиков объектом налогообложения в 2015 году признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг, по договорам авторского заказа, в пользу авторов произведений по договорам об отчуждении исключительного права на произведения науки, литерату-

ры, искусства, издательским лицензионным договорам, лицензионным договорам о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства, в том числе вознаграждения, начисляемые организациями по управлению правами на коллективной основе в пользу авторов произведений по договорам, заключенным с пользователями (за исключением вознаграждений, выплачиваемых индивидуальным предпринимателям). Объектом обложения страховыми взносами для плательщиков страховых взносов – организаций признаются также выплаты и иные вознаграждения, начисляемые в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Не относятся к объекту обложения:

- выплаты и иные вознаграждения, производимые в рамках гражданско-правовых договоров, предметом которых является переход права собственности или иных вещных прав на имущество (имущественные права), и договоров, связанных с передачей в пользование имущества (имущественных прав), за исключением договоров авторского заказа, договоров об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательских лицензионных договоров, лицензионных договоров о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства (*ч. 3 ст. 7 Закона № 212-ФЗ*);
- выплаты, производимые добровольцам в рамках исполнения заключаемых в соответствии со *ст. 7.1 Федерального закона от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»* гражданско-правовых договоров, на возмещение расходов добровольцев, за исключением расходов на питание в размере, превышающем размеры суточных, предусмотренные *п. 3 ст. 217 НК РФ* (*ч. 5 ст. 7 Закона № 212-ФЗ*);
- выплаты, производимые волонтерам в рамках гражданско-правовых договоров, заключаемых в соответствии с п. 4 ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 1 декабря 2007 года № 310-ФЗ «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», на возмещение расходов волонтеров, связанных с исполнением указанных договоров, в виде оплаты расходов на оформление и выдачу виз, приглашений и иных аналогичных документов, стоимости проезда, проживания, питания, обучения, услуг связи, транспортного обеспечения, лингвистического сопровождения, сувенирных изделий, содержащих символику XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, а также суммы страховых премий (страховых взносов) по договорам страхования в пользу указанных лиц, в том числе по видам страхования, установленным соглашением, заключенным Международным олимпийским комитетом с Олимпийским комитетом РФ и городом Сочи на проведение XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи (*ч. 6 ст. 7 Закона № 212-ФЗ*);

- выплаты, производимые иностранным гражданам и лицам без гражданства по трудовым договорам или по гражданско-правовым договорам, которые заключаются с FIFA (Federation Internationale de Football Association), дочерними организациями FIFA, Организационным комитетом «Россия-2018», дочерними организациями Организационного комитета «Россия-2018» и предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг, а также выплаты, производимые волонтерам по гражданско-правовым договорам, которые заключаются с FIFA, дочерними организациями FIFA, Организационным комитетом «Россия-2018» и предметом деятельности которых является участие в мероприятиях, предусмотренных *Федеральным законом от 07.06.2013 № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»*, на возмещение расходов волонтеров в связи с исполнением указанных договоров в виде оплаты расходов на оформление и выдачу виз, приглашений и аналогичных документов, оплаты стоимости проезда, проживания, питания, спортивной экипировки, обучения, услуг связи, транспортного обеспечения, лингвистического сопровождения, сувенирных изделий, содержащих символику чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года, проводимых в Российской Федерации (*ч. 8 ст. 7 Закона № 212-ФЗ*).

Не признаются объектом обложения выплаты и иные вознаграждения, начисленные в пользу физических лиц, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, по трудовым договорам, заключенным для работы в обособленном подразделении организации, расположенном за пределами территории Российской Федерации, выплаты и иные вознаграждения, начисленные в пользу физических лиц, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в связи с осуществлением ими деятельности за пределами территории Российской Федерации в рамках заключенных договоров гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг (*ч. 4 ст. 7 Закона № 212-ФЗ*).

База для начисления взносов

База для начисления страховых взносов определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, являющихся объектом обложения, начисленных плательщиками страховых взносов за расчетный период (календарный год) в пользу физических лиц. Расчетным периодом по страховым взносам признается календарный год.

Организации определяют базу отдельно в отношении каждого физического лица с начала расчетного периода по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом.

С 1 января 2015 года база для начисления страховых взносов определяется в следующем порядке.

База для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством устанавли-

вается в размере, не превышающем 415 000 руб. нарастающим итогом с начала расчетного периода. С сумм выплат и иных вознаграждений в пользу физического лица, превышающих установленную на соответствующий финансовый год предельную величину, страховые взносы не начисляются (*ч. 4 ст. 8 Закона № 212-ФЗ*, *в ред. Федерального закона от 01.12.2014 № 406-ФЗ*). Указанная предельная величина базы ежегодно индексируется с учетом роста средней заработной платы в Российской Федерации. С 1 января 2015 года предельная величина базы для страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством установлена в размере 670 000 руб. (*постановление Правительства РФ от 04.12. 2014 № 1316*).

Для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование также используется понятие предельной величины базы. На период 2015-2021 годы она устанавливается Правительством РФ с учетом определенного на соответствующий год размера средней заработной платы в Российской Федерации, увеличенного в двенадцать раз, и применяемых к нему повышающих коэффициентов, приведенных в *ч. 5.1 ст. 8 Закона № 212-ФЗ*. С 1 января 2015 года предельная величина базы для целей начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование установлена в размере 711 000 руб. (*постановление Правительства РФ от 04.12. 2014 № 1316*).

Плательщики страховых взносов, рассчитывающие страховые взносы на обязательное пенсионное страхование по общим тарифам, должны начислять их на всю сумму выплат в пользу физического лица. При этом выплаты, не превышающие в 2015-2017 годах предельную величину базы, облагаются по тарифу 22 %, а выплаты, превышающие предельную величину базы, облагаются по тарифу 10 % (*ч. 1.1 ст. 58.2 Закона № 212-ФЗ*).

Плательщики страховых взносов, для которых *статьями 58, 58.1 Закона № 212-ФЗ* установлены пониженные тарифы, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование начисляют только на ту часть выплат и иных вознаграждений в пользу физического лица, которая не превышает предельную величину базы.

Для страховых взносов на обязательное медицинское страхование с 1 января 2015 года понятие предельной величины базы не применяется.

При расчете базы для начисления страховых взносов учитываются любые выплаты и вознаграждения (за исключением сумм, не подлежащих обложению в соответствии со *ст. 9 Закона № 212-ФЗ*), вне зависимости от формы, в которой они осуществляются. Если выплаты и иные вознаграждения производятся в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг), то при расчете базы они учитывается как стоимость этих товаров (работ, услуг) на день их выплаты, исчисленная исходя из их цен, указанных сторонами договора, а при государственном регулировании цен (тарифов) на эти товары (работы, услуги) исходя из государственных регулируемых розничных цен. При этом в стоимость товаров (работ, услуг) включается соответствующая сумма налога на добавленную стоимость, а для подакцизных товаров и соответствующая сумма акцизов.

База в части вознаграждений, выплачиваемых в рамках договора авторского заказа, договора об отчуждении исключительного права на произведения науки, ли-

тературы, искусства, издательского лицензионного договора, лицензионного договора о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства, определяется как сумма доходов, полученных по указанному договору, уменьшенная на сумму фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, связанных с извлечением таких доходов. Если эти расходы не могут быть подтверждены документально, они принимаются к вычету в следующих размерах (*ч. 7 ст. 8 Закона № 212-ФЗ*):

Наименование	**Нормативы затрат (в процентах к сумме начисленного дохода)**
Создание литературных произведений, в том числе для театра, кино, эстрады и цирка	20
Создание художественно-графических произведений, фоторабот для печати, произведений архитектуры и дизайна	30
Создание произведений скульптуры, монументально-декоративной живописи, декоративно-прикладного и оформительского искусства, станковой живописи, театрально- и кинодекорационного искусства и графики в различной технике	40
Создание аудиовизуальных произведений (видео, теле- и кинофильмов)	30
Создание музыкальных произведений: - музыкально-сценических произведений (опер, балетов, музыкальных комедий), симфонических, хоровых, камерных произведений, произведений для духового оркестра, оригинальной музыки для кино-, теле- и видеофильмов и театральных постановок	40
- других музыкальных произведений, в том числе подготовленных к опубликованию	25
Исполнение произведений литературы и искусства	20
Создание научных трудов и разработок	20
Открытия, изобретения и создание промышленных образцов (процент суммы дохода, полученного за первые два года использования)	30

Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами

Не подлежат обложению в 2015 году (*ст. 9 Закона № 212-ФЗ*):

1) государственные пособия, выплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления, в том

числе пособия по безработице, а также пособия и иные виды обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию;

2) все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных:

- с возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья;
- с бесплатным предоставлением жилых помещений, оплатой жилого помещения и коммунальных услуг, питания и продуктов, топлива или соответствующего денежного возмещения;
- с оплатой стоимости и (или) выдачей полагающегося натурального довольствия, а также с выплатой денежных средств взамен этого довольствия;
- с оплатой стоимости питания, спортивного снаряжения, оборудования, спортивной и парадной формы, получаемых спортсменами и работниками физкультурно-спортивных организаций для тренировочного процесса и участия в спортивных соревнованиях, а также спортивными судьями для участия в спортивных соревнованиях;
- с увольнением работников, за исключением:
  - компенсации за неиспользованный отпуск;
  - суммы выплат в виде выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства в части, превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
  - компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, превышающей трехкратный размер среднего месячного заработка;
- с возмещением расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- с расходами физического лица в связи с выполнением работ, оказанием услуг по договорам гражданско-правового характера;
- с трудоустройством работников, уволенных в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, реорганизацией или ликвидацией организации, в связи с прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

- с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей, в том числе в связи с переездом на работу в другую местность, за исключением:
  - выплат в денежной форме за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, кроме компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;
  - выплат в иностранной валюте взамен суточных, производимых в соответствии с законодательством Российской Федерации российскими судоходными компаниями членам экипажей судов заграничного плавания, а также выплат в иностранной валюте личному составу экипажей российских воздушных судов, выполняющих международные рейсы;
  - компенсационных выплат за неиспользованный отпуск, не связанных с увольнением работников;

3) суммы единовременной материальной помощи, оказываемой плательщиками страховых взносов:

- физическим лицам в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью, а также физическим лицам, пострадавшим от террористических актов на территории Российской Федерации;
- работнику в связи со смертью члена (членов) его семьи;
- работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения (усыновления (удочерения), но не более 50 000 руб. на каждого ребенка;

4) доходы (за исключением оплаты труда работников), получаемые членами зарегистрированных в установленном порядке семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока от реализации продукции, полученной в результате ведения ими традиционных видов промысла;

5) суммы страховых платежей (взносов) по обязательному страхованию работников, осуществляемому в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; суммы платежей (взносов) по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым на срок не менее одного года, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов этих застрахованных лиц; суммы платежей (взносов) плательщика страховых взносов по договорам на оказание медицинских услуг работникам, заключаемым на срок не менее одного года с медицинскими организациями, имеющими соответствующие лицензии на осуществление медицинской деятельности; суммы платежей (взносов) плательщика страховых взносов по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым исключительно на случай наступления смерти застрахованного лица и (или) причинения вреда здоровью застрахованного лица, а также суммы пенсионных взносов плательщика страховых взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения;

6) взносы работодателя, уплаченные плательщиком страховых взносов в соответствии с *Федеральным законом от 30.04.2008 №56-ФЗ «О дополнительных страхо-*

вых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», в размере уплаченных взносов, но не более 12 000 руб. в год в расчете на каждого работника, в пользу которого уплачивались взносы работодателя;

6.1) взносы работодателя, уплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации о дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников, в размере уплаченных взносов;

7) стоимость проезда работников к месту проведения отпуска и обратно и стоимость провоза багажа весом до 30 кг, оплачиваемые плательщиком страховых взносов лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами и (или) коллективными договорами. В случае проведения отпуска указанными лицами за пределами территории Российской Федерации не подлежит обложению страховыми взносами стоимость проезда или перелета (включая стоимость провоза багажа весом до 30 кг), рассчитанным от места отправления до пункта пропуска через Государственную границу Российской Федерации, в том числе международного аэропорта, в котором работники проходят пограничный контроль в пункте пропуска через Государственную границу Российской Федерации;

8) суммы, выплачиваемые физическим лицам избирательными комиссиями, комиссиями референдума, а также из средств избирательных фондов кандидатов на должность Президента Российской Федерации, кандидатов в депутаты законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, кандидатов на должность в ином государственном органе субъекта Российской Федерации, предусмотренном конституцией, уставом субъекта Российской Федерации, избираемых непосредственно гражданами, кандидатов в депутаты представительного органа муниципального образования, кандидатов на должность главы муниципального образования, на иную должность, предусмотренную уставом муниципального образования и замещаемую посредством прямых выборов, избирательных фондов избирательных объединений, избирательных фондов региональных отделений политических партий, не являющихся избирательными объединениями, из средств фондов референдума инициативной группы по проведению референдума Российской Федерации, референдума субъекта Российской Федерации, местного референдума, инициативной агитационной группы референдума Российской Федерации, иных групп участников референдума субъекта Российской Федерации, местного референдума за выполнение этими лицами работ, непосредственно связанных с проведением избирательных кампаний, кампаний референдума;

9) стоимость форменной одежды и обмундирования, выдаваемых работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также государственным служащим федеральных органов государственной власти бесплатно или с частичной оплатой и остающихся в их личном постоянном пользовании;

10) стоимость льгот по проезду, предоставляемых законодательством Российской Федерации отдельным категориям работников;

11) суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 4 000 руб. на одного работника за расчетный период;

12) суммы платы за обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, в том числе за профессиональную подготовку и переподготовку работников;

13) суммы, выплачиваемые организациями (индивидуальными предпринимателями) своим работникам на возмещение затрат по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения;

14) суммы денежного довольствия, продовольственного и вещевого обеспечения и иных выплат, получаемых военнослужащими, лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, федеральной противопожарной службы, лицами начальствующего состава федеральной фельдъегерской связи, сотрудниками учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов Российской Федерации и органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, имеющими специальные звания, в связи с исполнением обязанностей военной службы и службы в указанных органах в соответствии с законодательством Российской Федерации;

15) суммы выплат и иных вознаграждений по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам, в том числе по договорам авторского заказа в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих на территории Российской Федерации, кроме случаев, предусмотренных *Законом №212-ФЗ* и федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

При оплате расходов на командировки работников не подлежат обложению страховыми взносами:

- суточные;
- фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно;
- сборы за услуги аэропортов;
- комиссионные сборы;
- расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа;
- расходы по найму жилого помещения;
- расходы на оплату услуг связи;
- сборы за выдачу (получение) и регистрацию служебного заграничного паспорта;
- сборы за выдачу (получение) виз;
- расходы на обмен наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту.

Аналогичный порядок обложения страховыми взносами применяется к выплатам, производимым физическим лицам, находящимся во властном (административном) подчинении организации, а также членам совета директоров или любого

аналогичного органа компании, прибывающим для участия в заседании совета директоров, правления или другого аналогичного органа этой компании.

В части страховых взносов, подлежащих уплате в ПФР, в базу также не включаются:

- суммы денежного содержания и иные выплаты, получаемые прокурорами и следователями, а также судьями федеральных судов и мировыми судьями;
- выплаты и иные вознаграждения, осуществляемые в пользу обучающихся в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования по очной форме обучения за деятельность, осуществляемую в студенческом отряде (включенном в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой) по трудовым договорам или по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг.

В части страховых взносов, подлежащих уплате в ФСС РФ, в базу также не включаются любые вознаграждения, выплачиваемые физическим лицам по договорам гражданско-правового характера, в том числе по договору авторского заказа, договору об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательскому лицензионному договору, лицензионному договору о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства.

Тарифы страховых взносов

Тарифы страховых взносов на 2015 г. установлены *статьями 58, 58.1, 58.2 и 58.3 Закона № 212-ФЗ*.

Лица, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, за исключением тех, для которых *статьями 58 и 58.1 Закона № 212-ФЗ* установлены пониженные тарифы, исчисляют страховые взносы по следующим тарифам (*ч. 1.1 ст. 58.2 Закона № 212-ФЗ*):

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 22,0 процента в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 10,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

Предельная величина базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2015 года составляет 711 000 руб. (*постановление Правительства РФ от 04.12.2014 № 1316*);

2) Фонд социального страхования Российской Федерации – 2,9 процента в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

Предельная величина базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством с 1 января 2015 года составляет 670 000 руб. (*постановление Правительства РФ от 04.12. 2014 № 1316*);

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 5,1 процента.

В отношении выплат и иных вознаграждений в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в Российской Федерации (за исключением высококвалифицированных специалистов в соответствии с *Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»*), применяется тариф страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации 1,8 процента.

По пониженным тарифам в 2015 г. уплачивают страховые взносы следующие категории страхователей, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам:

1. Хозяйственные общества, созданные после 13 августа 2009 г. бюджетными научными учреждениями и образовательными учреждениями высшего профессионального образования.

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы в 2015 году по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 8,0 процентов в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации:

- 2,0 процента в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности. В отношении выплат и иных вознаграждений в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в Российской Федерации (за исключением высококвалифицированных специалистов в соответствии с *Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»*), применяется тариф страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации 1,8 процента;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 4,0 процента.

2. Организации и индивидуальные предприниматели, заключившие с органами управления особыми экономическими зонами соглашения об осуществлении технико-внедренческой деятельности и производящие выплаты физическим ли-

цам, работающим в технико-внедренческой особой экономической зоне или промышленно-производственной особой экономической зоне; организации и индивидуальные предприниматели, заключившие соглашения об осуществлении туристско-рекреационной деятельности и производящие выплаты физическим лицам, работающим в туристско-рекреационных особых экономических зонах, объединенных решением Правительства Российской Федерации в кластер.

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы в 2015 году по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 8,0 процентов в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации:

- 2,0 процента в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности. В отношении выплат и иных вознаграждений в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в Российской Федерации (за исключением высококвалифицированных специалистов в соответствии с *Федеральным законом от 25.07.2002 №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»*), применяется тариф страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации 1,8 процента;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 4,0 процента.

3. Организации, осуществляющие деятельность в области информационных технологий (за исключением организаций, заключивших с органами управления особыми экономическими зонами соглашения об осуществлении технико-внедренческой деятельности и производящих выплаты физическим лицам, работающим в технико-внедренческой особой экономической зоне или промышленно-производственной особой экономической зоне).

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы в 2015 году по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 8,0 процентов в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации:

- 2,0 процента в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности. В отношении выплат и иных вознаграждений в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в Российской Федерации (за исключением высококвалифицированных специалистов в соответствии с *Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»*), применяется тариф страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации 1,8 процента;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 4,0 процента.

4. Организации и индивидуальные предприниматели, применяющие **упрощенную систему налогообложения**, основным видом экономической деятельности которых являются:

- производство пищевых продуктов;
- производство минеральных вод и других безалкогольных напитков;
- текстильное и швейное производство;
- производство кожи, изделий из кожи и производство обуви;
- обработка древесины и производство изделий из дерева;
- химическое производство;
- производство резиновых и пластмассовых изделий;
- производство прочих неметаллических минеральных продуктов;
- производство готовых металлических изделий;
- производство машин и оборудования;
- производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования;
- производство транспортных средств и оборудования;
- производство мебели;
- производство спортивных товаров;
- производство игр и игрушек;
- научные исследования и разработки;
- образование;
- здравоохранение и предоставление социальных услуг;
- деятельность спортивных объектов;
- прочая деятельность в области спорта;
- обработка вторичного сырья;
- строительство;
- техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств;
- удаление сточных вод, отходов и аналогичная деятельность;
- транспорт и связь;

- вспомогательная и дополнительная транспортная деятельность;
- предоставление персональных услуг;
- производство целлюлозы, древесной массы, бумаги, картона и изделий из них;
- производство музыкальных инструментов;
- производство различной продукции, не включенной в другие группировки;
- ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования;
- управление недвижимым имуществом;
- деятельность, связанная с производством, прокатом и показом фильмов;
- деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа (за исключением деятельности клубов);
- деятельность музеев и охрана исторических мест и зданий;
- деятельность ботанических садов, зоопарков и заповедников;
- деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий;
- розничная торговля фармацевтическими и медицинскими товарами, ортопедическими изделиями;
- производство гнутых стальных профилей;
- производство стальной проволоки.

Соответствующий вид экономической деятельности, признается основным видом экономической деятельности при условии, что доля доходов от реализации продукции и (или) оказанных услуг по данному виду деятельности составляет не менее 70 процентов в общем объеме доходов. В случае если по итогам отчетного (расчетного) периода основной вид экономической деятельности организации или индивидуального предпринимателя не соответствует заявленному основному виду экономической деятельности, такая организация или такой индивидуальный предприниматель лишаются права применять пониженные тарифы страховых взносов с начала отчетного (расчетного) периода, в котором допущено такое несоответствие, и сумма страховых взносов подлежит восстановлению и уплате в бюджет ПФР с взысканием с организации или индивидуального предпринимателя соответствующих сумм пеней.

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы в 2015 году по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 20,0 процентов в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации – 0,0 процентов;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 0,0 процентов.

5. Страхователи, производящие выплаты и иные вознаграждения членам экипажей судов, зарегистрированных в Российском международном реестре судов, за исполнение трудовых обязанностей члена экипажа судна, – в отношении данных выплат и вознаграждений.

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы в 2015 году по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации 0,0 процентов;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации – 0,0 процентов;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 0,0 процентов.

6. Аптечные организации, уплачивающие единый налог на вмененный доход для отдельных видов деятельности, а также индивидуальные предприниматели, имеющие лицензию на фармацевтическую деятельность и уплачивающие единый налог на вмененный доход для отдельных видов деятельности, – в отношении выплат и вознаграждений, производимых физическим лицам в связи с осуществлением фармацевтической деятельности.

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 20,0 процентов в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации – 0,0 процентов;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 0,0 процентов.

7. Некоммерческие организации (за исключением государственных (муниципальных) учреждений), применяющие упрощенную систему налогообложения и осуществляющие деятельность в области социального обслуживания населения, научных исследований и разработок, образования, здравоохранения, культуры и искусства (деятельность театров, библиотек, музеев и архивов) и массового спорта (за исключением профессионального).

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы в 2015 году по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 20,0 процентов в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации – 0,0 процентов;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 0,0 процентов.

8. Благотворительные организации, применяющие упрощенную систему налогообложения.

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы в 2015 году по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 20,0 процентов в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации – 0,0 процентов;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 0,0 процентов.

9. Индивидуальные предприниматели, применяющие патентную систему налогообложения, за исключением индивидуальных предпринимателей, осуществляющих виды предпринимательской деятельности, указанные в *подп 19, 45–47 п. 2 ст. 346.43 НК РФ*.

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы в 2015 году по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 20,0 процентов в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации – 0,0 процентов;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 0,0 процентов.

10. Организации, получившие статус участников проекта по осуществлению исследований, разработок и коммерциализации их результатов в соответствии с *Федеральным законом от 28.09.2010 № 244-ФЗ «Об инновационном центре «Сколково»*, в порядке и случаях, которые предусмотрены *ст. 58.1 Закона № 212-ФЗ*.

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы в 2015 году по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 14,0 процентов в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации – 0,0 процентов;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 0,0 процентов.

11. Организации, получившие статус участника свободной экономической зоны в соответствии с *Федеральным законом «О развитии Крымского федерального округа и свободной экономической зоне на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя»*.

Эта категория страхователей уплачивает страховые взносы в 2015 году по следующим тарифам:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 6,0 процентов в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

2) Фонд социального страхования Российской Федерации – 1,5 процента;

- 0,0 процентов свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности;

3) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 0,1 процент.

Федеральным законом от 03.12.2012 № 243-ФЗ Закон №212-ФЗ был дополнен *статьей 58.3*, установившей с 1 января 2013 года дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР с выплат в пользу работников, занятых на видах работ, указанных в *подп. 1 – 18 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»* (с 1 января 2015 года – указанных в *пп. 1-18 ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»*) в следующих размерах:

- в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованных лиц, занятых на видах работ, указанных в *подп. 1 п. 1 ст. 27 Закона № 173-ФЗ* (с 1 января 2015 года – указанных в *п. 1 ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ*):

Период	Дополнительный тариф страхового взноса
2013 год	4,0 процента – солидарная часть тарифа страховых взносов
2014 год	6,0 процентов – солидарная часть тарифа страховых взносов
2015 год и последующие годы	9,0 процентов – солидарная часть тарифа страховых взносов

- в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованных лиц, занятых на видах работ, указанных в *подп. 2-18 п. 1 ст. 27 Закона № 173-ФЗ* (с 1 января 2015 года – указанных в *пп. 2-18 ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ*):

Период	Дополнительный тариф страхового взноса
2013 год	2,0 процента – солидарная часть тарифа страховых взносов
2014 год	4,0 процентов – солидарная часть тарифа страховых взносов
2015 год и последующие годы	6,0 процентов – солидарная часть тарифа страховых взносов

Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ (далее – *Закон № 421-ФЗ*) в *статью 58.3 Закона № 212-ФЗ* были внесены изменения и дополнения. Согласно поправкам, с 1 января 2014 года в зависимости от класса условий труда, определенного по результатам специальной оценки условий труда, взамен дополнительных тарифов, установленных *пунктами 1 и 2 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ*, применяются дополнительные тарифы, установленные *пунктом 2.1 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ*:

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса
Опасный	4	8,0 %
Вредный	3.4	7,0 %
	3.3	6,0 %
	3.2	4,0 %
	3.1	2,0 %
Допустимый	2	0,0 %
Оптимальный	1	0,0 %

Специальная оценка условий труда с 1 января 2014 г. производится в соответствии с *Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»* (далее – *Закон № 426-ФЗ*). При этом согласно *ст. 15 Закона № 421-ФЗ*, если организация до вступления в силу *Закона № 426-ФЗ*, т. е. до 01.01.2014 г. провела аттестацию рабочих мест по ранее действовавшим правилам, то ее результаты признаются действительными до окончания срока их действия, но не более, чем до 31.12.2018, и могут применяться для определения размера дополнительных тарифов, установленных *пунктом 2.1 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ*.

Порядок исчисления и уплаты взносов плательщиками, производящими выплаты физическим лицам

Сумма страховых взносов исчисляется и уплачивается отдельно в каждый государственный внебюджетный фонд.

При этом сумма страховых взносов на обязательное социальное страхование, подлежащая уплате в ФСС РФ, подлежит уменьшению на сумму произведенных расходов на выплату обязательного страхового обеспечения на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В течение расчетного (отчетного) периода по итогам каждого календарного месяца плательщики производят исчисление ежемесячных обязательных платежей по страховым взносам, исходя из величины выплат и иных вознаграждений, начисленных с начала расчетного периода до окончания соответствующего календарного месяца, и тарифов страховых взносов, за вычетом сумм ежемесячных обязательных

платежей, исчисленных с начала расчетного периода по предшествующий календарный месяц включительно.

Ежемесячный обязательный платеж подлежит уплате в срок не позднее 15-го числа календарного месяца, следующего за календарным месяцем, за который он начисляется. Если срок уплаты приходится на день, признаваемый в соответствии с законодательством Российской Федерации выходным и (или) нерабочим праздничным днем, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Плательщики обязаны вести учет сумм начисленных выплат и иных вознаграждений, сумм страховых взносов, относящихся к ним, в отношении каждого физического лица, в пользу которого осуществлялись выплаты.

С 1 января 2015 года сумма страховых взносов, подлежащая перечислению в соответствующие государственные внебюджетные фонды, определяется в рублях и копейках (*п. 7 ст. 15 Закона № 212-ФЗ* в ред. *Федерального закона от 28.06.2014 № 188-ФЗ*).

Уплата страховых взносов в ПФР, ФСС РФ и ФФОМС осуществляется отдельными платежными поручениями.

Бухгалтерский учет страховых взносов

Обобщение информации о расчетах по страховым взносам производится на балансовом счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», где для каждого фонда, в который начисляются страховые взносы, открыты субсчета (табл. 7.1).

Табл. 7.1. Аналитический учет расчетов по страховым взносам

Субсчет	Наименование	Субконто 1
69.01	Расчеты по социальному страхованию	Виды платежей в бюджет (фонды)
69.02	Расчеты по пенсионному обеспечению	
69.02.7	Обязательное пенсионное страхование	Виды платежей в бюджет (фонды)
69.02.3	Взносы на доплату к пенсии членам летных экипажей	Виды платежей в бюджет (фонды)
69.02.4	Взносы на доплату к пенсии работникам организаций угольной промышленности	Виды платежей в бюджет (фонды)
69.02.5	Дополнительные взносы на страховую часть пенсии работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	Виды платежей в бюджет (фонды)
69.02.6	Дополнительные взносы на страховую часть пенсии работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда	Виды платежей в бюджет (фонды)
69.03	Расчеты по обязательному медицинскому страхованию	
69.03.1	Федеральный ОМС	Виды платежей в бюджет (фонды)

В табл. 7.2 приведены примерные проводки по начислению страховых взносов.

Табл. 7.2. Схемы проводок по начислению страховых взносов[1]

№ п/п	Операция	Дебет	Кредит
1	Начислена заработная плата работникам основных цехов	20	70
	Начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование	20	69.01
	Начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование	20	69.02.7
	Начислены страховые взносы на обязательное медицинское страхование	20	69.03.1
2	Начислена заработная плата аппарату управления	26	70
	Начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование	26	69.01
	Начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование	26	69.02.7
	Начислены страховые взносы на обязательное медицинское страхование	26	69.03.1
3	Начислена премия, учитывая либо не учитываемая в составе расходов при определении налоговой базы по налогу на прибыль	91.02	70
	Начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование	91.02	69.01
	Начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование	91.02	69.02.7
	Начислены страховые взносы на обязательное медицинское страхование	91.02	69.03.1
4	Начислены выплаты и иные вознаграждения членам летных экипажей	Счет учета затрат на выплаты и взносы	70
	Начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование		69.01
	Начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование		69.02.7
	Начислены страховые взносы на обязательное медицинское страхование		69.03.1

[1] Проводки формируются по каждому физическому лицу

№ п/п	Операция	Дебет	Кредит
	Начислены взносы на доплату к пенсии членам летных экипажей		69.02.3
5	Начислены выплаты и иные вознаграждения работникам организации угольной промышленности	Счет учета затрат на выплаты и взносы	70
	Начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование		69.01
	Начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование		69.02.7
	Начислены страховые взносы на обязательное медицинское страхование		69.03.1
	Начислены взносы на доплату к пенсии работникам организаций угольной промышленности		69.02.4
6	Начислены выплаты и иные вознаграждения работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	Счет учета затрат на выплаты и взносы	70
	Начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование		69.01
	Начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование		69.02.7
	Начислены страховые взносы на обязательное медицинское страхование		69.03.1
	Начислены дополнительные взносы на страховую часть пенсии работникам, занятым на работах с вредными условиями труда		69.02.5
7	Начислены выплаты и иные вознаграждения работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда	Счет учета затрат на выплаты и взносы	70
	Начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование		69.01
	Начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование		69.02.7
	Начислены страховые взносы на обязательное медицинское страхование		69.03.1
	Начислены дополнительные взносы на страховую часть пенсии работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда		69.02.6

Начисление страховых взносов в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Тарифы страховых взносов

Тарифы страховых взносов в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** хранятся в периодическом регистре сведений **Тарифы страховых взносов**. Возможные тарифы страховых взносов для различных категорий плательщиков внесены в этот регистр разработчиками.

Основной тариф, который применяется для исчисления страховых взносов конкретным страхователем, а также особенности исчисления взносов для отдельных категорий страхователей, указываются в форме учетной политики организации в разделе ***Страховые взносы*** (рис. 7.1).

Если у страхователя работают инвалиды I, II и III группы, то в отношении выплат и иных вознаграждений этим лицам автоматически применяются пониженные тарифы страховых взносов.

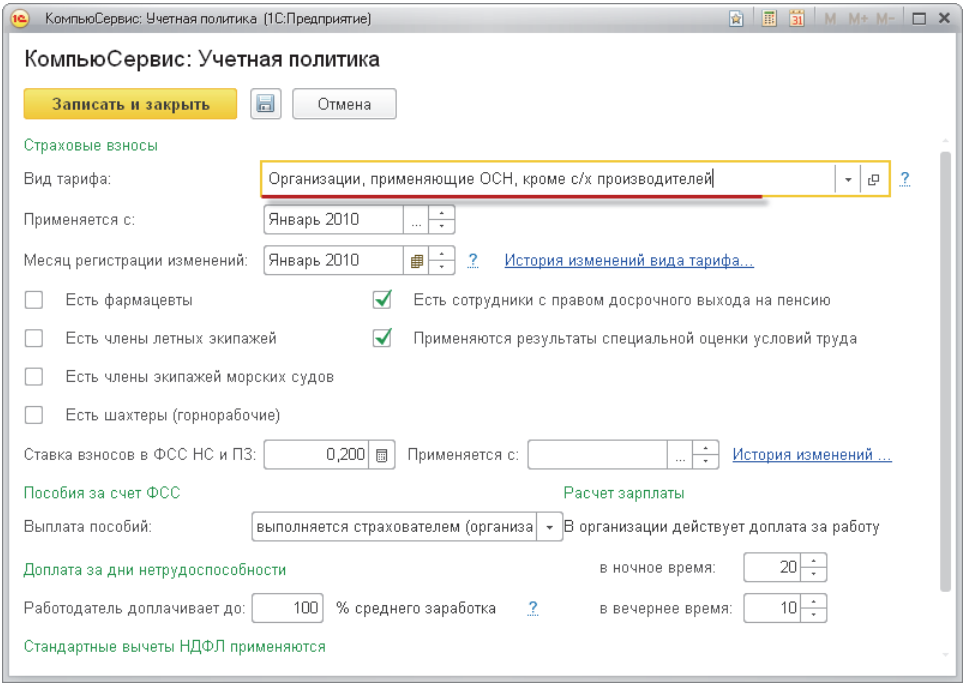


Рис. 7.1. Сведения о применяемом страховом тарифе

Формирование базы

База по страховым взносам в программе формируется следующим образом.

Одним из реквизитов описания вида начисления является признак учета суммы, начисленной видом расчета, для целей обложения страховыми взносами. Он указывается в реквизите ***Страховые взносы, Вид дохода*** на закладке ***Налоги, взносы, бухучет*** формы вида расчета.

Возможные значения этого поля и рекомендации по их назначению видам расчета обобщены в табл. 7.3.

Табл. 7.3. Рекомендации по заполнению реквизита ***Вид дохода***

Значение реквизита «Вид дохода»	**Рекомендации по использованию**
Доходы, целиком облагаемые страховыми взносами	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления доходов, которые целиком облагаются страховыми взносами.
Доходы, целиком не облагаемые страховыми взносами, кроме пособий за счет ФСС и денежного довольствия военнослужащих	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления доходов, которые целиком не облагаются страховыми взносами в соответствии с *ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ* (за исключением пособий, частично облагаемой материальной помощи и денежного довольствия военнослужащих).
Государственные пособия обязательного социального страхования, выплачиваемые за счет ФСС	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления государственных пособий по обязательному социальному страхованию. В соответствии с *п. 1 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ* целиком не облагаются страховыми взносами.
Материальная помощь при рождении ребенка, облагаемая страховыми взносами частично	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления материальной помощи при рождении ребенка. В соответствии с *подп. «в)» п. 3 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ* облагается страховыми взносами в части, превышающей 50 000 руб. на ребенка.
Материальная помощь, облагаемая страховыми взносами частично	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления прочей материальной помощи (в соответствии с *п. 11 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ* облагается страховыми взносами в части, превышающей 4 000 руб. на работника за расчетный период).
Денежное довольствие военнослужащих и приравненных к ним лиц рядового и начальствующего состава МВД и других ведомств	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления денежного довольствия, не облагаемого страховыми взносами в соответствии с *п. 14 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ.*

Значение реквизита «Вид дохода»	Рекомендации по использованию
Денежное довольствие прокуроров, следователей и судей, не облагаемое страховыми взносами в ПФР	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления денежного довольствия, не облагаемого страховыми взносами ПФР в соответствии с *п. 1 ч. 3 ст. 9 Закона № 212-ФЗ.*
Доходы, отражаемые в учете пропорционально базовым начислениям	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления доходов, которые в учете отражаются пропорционально базовым начислениям. Обложение страховыми взносами определяют базовые начисления.
Доходы, не являющиеся объектом обложения страховыми взносами	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления доходов: - в рамках гражданско-правовых договоров, предметом которых является переход права собственности или иных вещных прав на имущество (имущественные права), и договоров, связанных с передачей в пользование имущества (имущественных прав); - в пользу физических лиц, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, по трудовым договорам, заключенным для работы в обособленном подразделении организации, расположенном за пределами территории Российской Федерации; - в пользу физических лиц, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в связи с осуществлением ими деятельности за пределами территории Российской Федерации в рамках заключенных договоров гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг.
Договоры гражданско-правового характера, не облагаемые страховыми взносами в ФСС	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления доходов по договорам гражданско-правового характера, за исключением доходов по договору авторского заказа, по договору об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательскому лицензионному договору, лицензионному договору о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства. Облагается страховыми взносами в ПФР и ФФОМС целиком, не облагается страховыми взносами в ФСС РФ.
Исполнение произведений литературы и искусства	Указывается, если вид расчета предназначен для начислений дохода за исполнение произведений литературы и искусства. При исчислении страховых взносов в ПФР и ФФОМС учитываются произведенные расходы согласно *ч. 7*

Значение реквизита «Вид дохода»	Рекомендации по использованию
	ст. 8 Закона № 212-ФЗ. Не облагаются страховыми взносами в ФСС РФ.
Открытия, изобретения и создание промышленных образцов (процент суммы дохода за первые два года использования)	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления дохода за первые два года использования открытия, изобретения и создание промышленных образцов. При исчислении страховых взносов в ПФР и ФФОМС учитываются произведенные расходы согласно *ч. 7 ст. 8 Закона № 212-ФЗ*. Не облагаются страховыми взносами в ФСС РФ.
Создание аудиовизуальных произведений (видео-, теле- и кинофильмов)	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления дохода за создание аудиовизуальных произведений (видео-, теле- и кинофильмов). При исчислении страховых взносов в ПФР и ФФОМС учитываются произведенные расходы согласно *ч. 7 ст. 8 Закона № 212-ФЗ*. Не облагаются страховыми взносами в ФСС РФ.
Создание музыкально-сценических произведений (опер, балетов и др.), симфонических, хоровых, камерных произведений, оригинальной музыки для кино и др.	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления дохода за создание музыкально-сценических произведений (опер, балетов, музыкальных комедий), симфонических, хоровых, камерных произведений, произведений для духового оркестра, оригинальной музыки для кино-, теле- и видеофильмов и театральных постановок. При исчислении страховых взносов в ПФР и ФФОМС учитываются произведенные расходы согласно *ч. 7 ст. 8 Закона № 212-ФЗ*. Не облагаются страховыми взносами в ФСС РФ.
Создание других музыкальных произведений, в том числе подготовленных к опубликованию	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления дохода за создание других музыкальных произведений, в том числе подготовленных к опубликованию. При исчислении страховых взносов в ПФР и ФФОМС учитываются произведенные расходы согласно *ч. 7 ст. 8 Закона № 212-ФЗ*. Не облагаются страховыми взносами в ФСС РФ.
Создание литературных произведений, в том числе для театра, кино, эстрады и цирка	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления дохода за создание литературных произведений, в том числе д ля театра, кино, эстрады и цирка. При исчислении страховых взносов в ПФР и ФОМС учитываются произведенные расходы согласно *ч. 7 ст. 8 Закона №212-ФЗ*. Не облагаются страховыми

Значение реквизита «Вид дохода»	Рекомендации по использованию
	взносами в ФСС РФ
Создание научных трудов и разработок	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления дохода за создание научных трудов и разработок. При исчислении страховых взносов в ПФР и ФФОМС учитываются произведенные расходы согласно *ч. 7 ст. 8 Закона № 212-ФЗ*. Не облагаются страховыми взносами в ФСС РФ.
Создание произведений/ скульптуры, монументально-декоративной живописи, декоративно-прикладного и оформительского искусства, станковой живописи и др.	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления дохода за создание произведений скульптуры, монументально-декоративной живописи, декоративно-прикладного и оформительского искусства, станковой живописи, театрально- и кинодекорационного искусства и графики в различной технике. При исчислении страховых взносов в ПФР и ФФОМС учитываются произведенные расходы согласно *ч. 7 ст. 8 Закона № 212-ФЗ*. Не облагаются страховыми взносами в ФСС РФ.
Создание художественно-графических произведений, фоторабот для печати, произведений архитектуры и дизайна	Указывается, если вид расчета предназначен для начисления дохода за создание художественно-графических произведений, фоторабот для печати, произведений архитектуры и дизайна. При исчислении страховых взносов в ПФР и ФФОМС учитываются произведенные расходы согласно *ч. 7 ст. 8 Закона № 212-ФЗ*. Не облагаются страховыми взносами в ФСС РФ.

Данные для расчета страховых взносов в программе хранятся в специально предназначенных для этого регистрах. Так же, как и для НДФЛ, записи в регистры вносятся не при проведении документов, которыми производится начисление доходов.

Начисление страховых взносов

Начисление страховых взносов производится одновременно с начислением зарплаты за месяц в документе **Начисление зарплаты**. Результаты расчета взносов отражаются на закладке ***Взносы*** (рис. 7.2).

Начисление страховых взносов производится также при расчете при увольнении сотрудника в документе **Увольнение** (рис. 7.3).

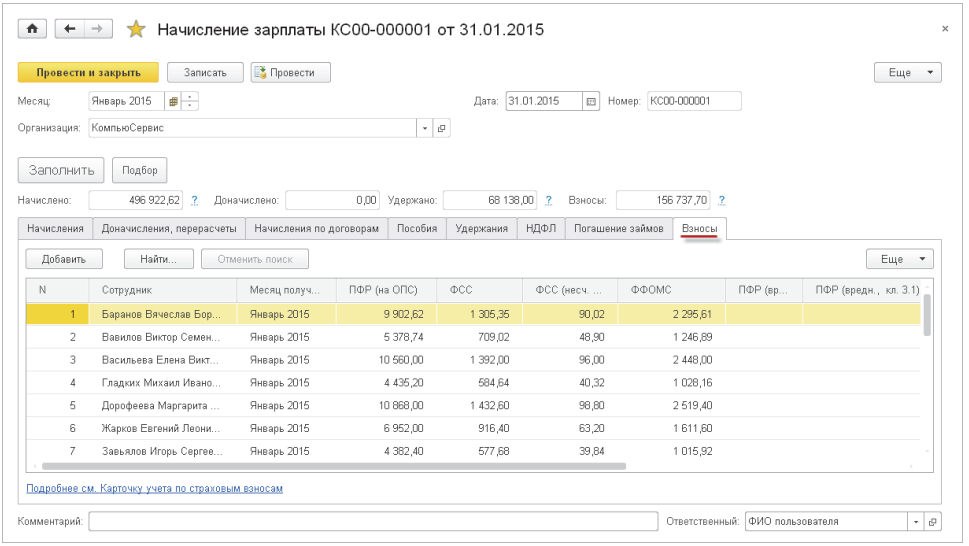


Рис. 7.2. Закладка ***Взносы*** документа **Начисление зарплаты**

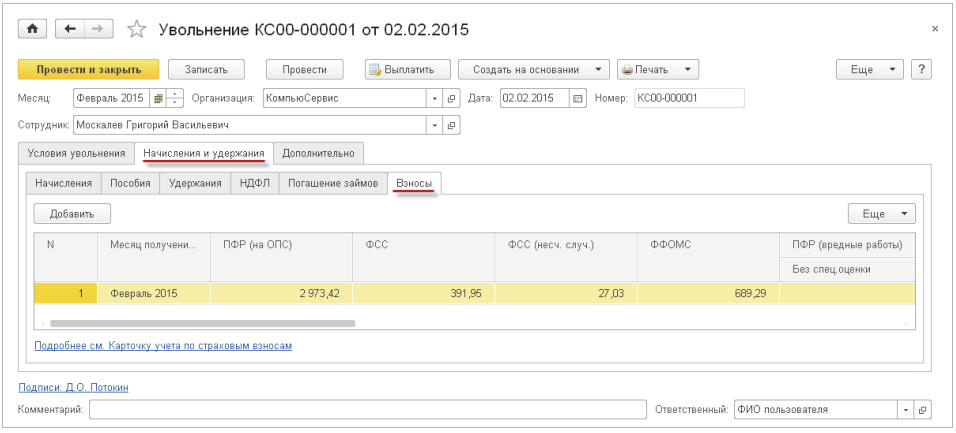


Рис. 7.3. Начисление взносов в документе **Увольнение**

Схематично исчисление страховых взносов в программе выглядит следующим образом:

- по каждому физическому лицу подсчитывается база нарастающим итогом с начала года в ПФР, ФФОМС и ФСС;
- рассчитываются суммы взносов, подлежащие уплате за расчетный период нарастающим итогом с начала года;
- проверяется, в какой сумме обязательные ежемесячные платежи по взносам были начислены за предыдущие месяцы текущего расчетного периода;

- подсчитываются суммы обязательных ежемесячных платежей, подлежащие перечислению в ПФР, ФСС и ФФОМС за текущий месяц.

Для сотрудников – иностранных граждан и лиц без гражданства при начислении взносов учитывается их статус.

Статус сотрудника указывается в форме, вызываемой из карточки сотрудника по ссылке ***Страхование*** (рис. 7.4).

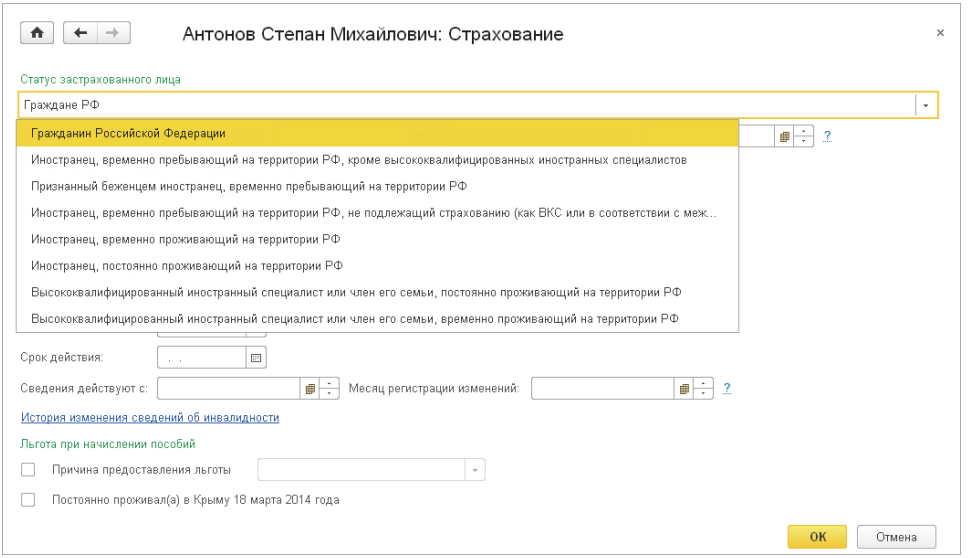


Рис. 7.4. Статус иностранного гражданина для целей страхования

В зависимости от выбранного статуса в программе будет соответствующим образом производиться начисление страховых взносов с выплат в пользу данного сотрудника:

- Иностранец, временно пребывающий на территории РФ, кроме высококвалифицированных иностранных специалистов – следует выбирать для иностранных граждан, имеющих статус временно пребывающих на территории РФ. На всех временно пребывающих иностранных граждан с 01.01.2015 г. вне зависимости от срока трудового договора распространяется обязательное пенсионное страхование, а также начисляются взносы в ФСС по тарифу 1.8%;
- Признанный беженцем иностранец, временно пребывающий на территории РФ – следует выбирать для иностранных граждан, имеющих статус временно пребывающих на территории РФ. Для таких лиц возможно два варианта расчета страховых взносов:
- Иностранец, временно пребывающий на территории РФ, не подлежащий страхованию (как ВКС или в соответствии с международным договором) – указывается для временно пребывающих иностранных граждан, являющихся

высококвалифицированными иностранными специалистами, не подлежащих обязательному пенсионному, социальному и медицинскому страхованию Страховые взносы на выплаты в пользу таких граждан не начисляются (кроме взносов ФСС НС);

- Иностранец, временно проживающий на территории РФ – выбирается, если иностранный гражданин (лицо без гражданства) имеет статус временно проживающего в РФ. На временно проживающих на территории РФ иностранных граждан (лиц без гражданства) распространяется обязательное медицинское и социальное страхование в полном объеме;
- Иностранец, постоянно проживающий на территории РФ – выбирается, если иностранный гражданин (лицо без гражданства) имеет статус постоянно проживающего в РФ. На постоянно проживающих на территории РФ иностранных граждан (лиц без гражданства) распространяется обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование в полном объеме. Страховые взносы за постоянно проживающих уплачиваются в том же порядке, что и за граждан РФ;
- Высококвалифицированный иностранный специалист или член его семьи, постоянно проживающий на территории РФ – выбирается, если иностранный гражданин имеет статус постоянно проживающего высококвалифицированного иностранного специалиста. На постоянно проживающих высококвалифицированных иностранных специалистов распространяется обязательное пенсионное и социальное страхование в полном объеме, кроме обязательного медицинского страхования;
- Высококвалифицированный иностранный специалист или член его семьи, временно проживающий на территории РФ – выбирается, если иностранный гражданин имеет статус временно проживающего высококвалифицированного иностранного специалиста. На временно проживающих высококвалифицированных иностранных специалистов распространяется обязательное пенсионное и социальное страхование в полном объеме, кроме обязательного медицинского страхования;

Взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Помимо страховых взносов в соответствии с *Законом № 212-ФЗ* организации обязаны также уплачивать взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок их начисления и расходования регулируется *Федеральным законом от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»* (ред. от 21.12.2013) (далее – *Закон № 125-ФЗ*). В практической деятельности следует руководствоваться *Правилами начисления, учета и расходования средств на осуще-*

ствление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными *постановлением Правительства РФ от 02.03.2000 № 184* (ред. от 31.12.2010).

В данном разделе книги рассматривается только порядок начисления взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику, рассматривается в главе **«Начисление прочих выплат»** настоящего издания.

Нормативное регулирование отношений, связанных с начислением и уплатой взносов

Плательщики страховых взносов

Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний начисляются и уплачиваются страхователями, которыми признаются:

- юридические лица независимо от организационно-правовой формы (в том числе иностранные организации, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации) и физические лица, нанимающие работников по трудовому договору;
- юридические и физические лица, обязанные их уплачивать на основании гражданско-правовых договоров, заключенных с физическими лицами.

Страхователи подлежат обязательной регистрации в Фонде социального страхования Российской Федерации (далее – страховщик) в сроки и в порядке, определяемом страховщиком.

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;
- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;
- физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Объект обложения страховыми взносами

Объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения, выплачиваемые страхователями в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, если в соответствии с гражданско-правовым договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

База для начисления страховых взносов определяется как сумма указанных выплат и иных вознаграждений, начисленных страхователями в пользу застрахованных, за исключением сумм, указанных в *ст. 20.2 Закона № 125-ФЗ*.

При расчете базы для начисления страховых взносов выплаты и иные вознаграждения в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг) учитываются как стоимость этих товаров (работ, услуг) на день их выплаты, исчисленная исходя из их цен, указанных сторонами договора, а при государственном регулировании цен (тарифов) на эти товары (работы, услуги) – исходя из государственных регулируемых розничных цен. При этом в стоимость товаров (работ, услуг) включается соответствующая сумма налога на добавленную стоимость, а для подакцизных товаров и соответствующая сумма акцизов.

Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами

Не подлежат обложению страховыми взносами в 2015 году:

1) государственные пособия, выплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления, в том числе пособия по безработице, а также пособия и иные виды обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию;

2) все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных:

- с возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья;
- с бесплатным предоставлением жилых помещений, оплатой жилого помещения и коммунальных услуг, питания и продуктов, топлива или соответствующего денежного возмещения;
- с оплатой стоимости и (или) выдачей полагающегося натурального довольствия, а также с выплатой денежных средств взамен этого довольствия;
- с оплатой стоимости питания, спортивного снаряжения, оборудования, спортивной и парадной формы, получаемых спортсменами и работниками физкультурно-спортивных организаций для тренировочного процесса и участия в спортивных соревнованиях, а также спортивными судьями для участия в спортивных соревнованиях;
- с увольнением работников, за исключением компенсации за неиспользованный отпуск;
- с возмещением расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- с расходами физического лица в связи с выполнением работ, оказанием услуг по договорам гражданско-правового характера;

- с трудоустройством работников, уволенных в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, реорганизацией или ликвидацией организации, в связи с прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;
- с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей, в том числе в связи с переездом на работу в другую местность, за исключением:
  - выплат в денежной форме за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, кроме компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;
  - выплат в иностранной валюте взамен суточных, производимых в соответствии с законодательством Российской Федерации российскими судоходными компаниями членам экипажей судов заграничного плавания, а также выплат в иностранной валюте личному составу экипажей российских воздушных судов, выполняющих международные рейсы;
  - компенсационных выплат за неиспользованный отпуск, не связанных с увольнением работников;

3) суммы единовременной материальной помощи, оказываемой страхователями:

- физическим лицам в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью, а также физическим лицам, пострадавшим от террористических актов на территории Российской Федерации;
- работнику в связи со смертью члена (членов) его семьи;
- работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения (усыновления (удочерения), но не более 50 000 рублей на каждого ребенка;

4) доходы (за исключением оплаты труда работников), получаемые членами зарегистрированных в установленном порядке семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ от реализации продукции, полученной в результате ведения ими традиционных видов промысла;

5) суммы страховых платежей (взносов) по обязательному страхованию работников, осуществляемому в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; суммы платежей (взносов) по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым на срок не менее одного года, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов этих застрахованных лиц; суммы платежей (взносов) плательщика страховых взносов по договорам на оказание медицинских услуг работникам, заключаемым на срок не менее одного года с медицинскими организациями, имеющими соответствующие лицензии на осущест-

вление медицинской деятельности; суммы платежей (взносов) плательщика страховых взносов по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым исключительно на случай наступления смерти застрахованного лица и (или) причинения вреда здоровью застрахованного лица, а также суммы пенсионных взносов плательщика страховых взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения;

6) взносы работодателя, уплаченные в соответствии с *Федеральным законом от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»*, в размере уплаченных взносов, но не более 12 000 руб. в год в расчете на каждого работника, в пользу которого уплачивались взносы работодателя;

7) взносы, уплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации о дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников, в размере уплаченных взносов;

8) стоимость проезда работников и членов их семей к месту проведения отпуска и обратно, оплачиваемая страхователем лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами и (или) коллективными договорами. В случае проведения отпуска указанными лицами за пределами территории Российской Федерации не подлежит обложению страховыми взносами стоимость проезда или перелета по тарифам, рассчитанным от места отправления до пункта пропуска через Государственную границу Российской Федерации, включая стоимость провоза багажа весом до 30 кг;

9) суммы, выплачиваемые физическим лицам избирательными комиссиями, комиссиями референдума, а также из средств избирательных фондов кандидатов на должность Президента Российской Федерации, кандидатов в депутаты законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, кандидатов на должность в ином государственном органе субъекта Российской Федерации, предусмотренном конституцией, уставом субъекта Российской Федерации, избираемых непосредственно гражданами, кандидатов в депутаты представительного органа муниципального образования, кандидатов на должность главы муниципального образования, на иную должность, предусмотренную уставом муниципального образования и замещаемую посредством прямых выборов, из средств избирательных фондов избирательных объединений, избирательных фондов региональных отделений политических партий, не являющихся избирательными объединениями, из средств фондов референдума инициативной группы по проведению референдума Российской Федерации, референдума субъекта Российской Федерации, местного референдума, инициативной агитационной группы референдума Российской Федерации, иных групп участников референдума субъекта Российской Федерации, местного референдума за выполнение этими лицами работ, непосредственно связанных с проведением избирательных кампаний, кампаний референдума;

10) стоимость форменной одежды и обмундирования, выдаваемых работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также государствен-

ным служащим федеральных органов государственной власти бесплатно или с частичной оплатой и остающихся в их личном постоянном пользовании;

11) стоимость льгот по проезду, предоставляемых законодательством Российской Федерации отдельным категориям работников;

12) суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 4 000 рублей на одного работника за расчетный период;

13) суммы платы за обучение по основным профессиональным образовательным программам, дополнительным профессиональным программам и основным программам профессионального обучения работников;

14) суммы, выплачиваемые работодателями своим работникам на возмещение затрат по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения.

При оплате страхователями расходов на командировки работников как в пределах территории Российской Федерации, так и за пределами территории Российской Федерации не подлежат обложению страховыми взносами суточные, а также фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно, сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа, расходы по найму жилого помещения, расходы на оплату услуг связи, сборы за выдачу (получение) и регистрацию служебного заграничного паспорта, сборы за выдачу (получение) виз, а также расходы на обмен наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту.

При непредставлении документов, подтверждающих оплату расходов по найму жилого помещения, суммы таких расходов освобождаются от обложения страховыми взносами в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аналогичный порядок обложения страховыми взносами применяется к выплатам, производимым физическим лицам, находящимся во властном (административном) подчинении организации, а также членам совета директоров или любого аналогичного органа компании, прибывающим для участия в заседании совета директоров, правления или другого аналогичного органа этой компании.

Страховые тарифы

Взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний страхователи исчисляют по страховым тарифам. Размер страхового тарифа зависит от класса профессионального риска, который, в свою очередь, устанавливается в соответствии с видами осуществляемой экономической деятельности.

Федеральным законом от 01.12.2014 № 401-ФЗ установлено, что страховые взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2015 г уплачиваются по тарифам, установленным *Федеральным законом от 22.12.2005 № 179-ФЗ.*

Указанным законом тарифы установлены в процентах к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных, а в соответствующих случаях – к сумме вознаграждения по гражданско-правовому договору дифференцировано в соответствии с видами экономической деятельности по классам профессионального риска в следующих размерах:

Класс профессионального риска	**Размер страхового тарифа, %**
I	0,2
II	0,3
III	0,4
IV	0,5
V	0,6
VI	0,7
VII	0,8
VIII	0,9
IX	1,0
X	1,1
XI	1,2
XII	1,3
XIII	1,4
XIV	1,5
XV	1,7
XVI	1,9
XVII	2,1
XVIII	2,3
XIX	2,5
XX	2,8
XXI	3,1
XXII	3,4
XXIII	3,7
XXIV	4,1
XXV	4,5
XXVI	5,0

Класс профессионального риска	Размер страхового тарифа, %
XXVII	5,5
XXVIII	6,1
XXIX	6,7
XXX	7,4
XXXI	8,1
XXXII	8,5

По выплатам в пользу застрахованных, которые являются инвалидами I, II и III групп, в 2015 году страховые взносы уплачиваются в размере 60% от базовых размеров, установленных для организации страховых тарифов (*ст. 2 Федерального закона от 01.12.2014 № 401-ФЗ).*

При отнесении видов экономической деятельности к классу профессионального риска, в 2015 году следует руководствоваться *Правилами*, утвержденными *постановлением Правительства РФ от 01.12.2005 № 713*, а также *Классификацией*, утвержденной *приказом Минтруда России от 25.12.2012 № 625н.*

Страхователи подлежат отнесению к виду экономической деятельности, которому соответствует осуществляемый ими основной вид деятельности.

Основным видом деятельности для коммерческой организации является вид деятельности, который по итогам предыдущего года имеет наибольший удельный вес в общем объеме реализованной продукции (выполненных работ, оказанных услуг), а для некоммерческой организации – вид деятельности, в котором по итогам предыдущего года средняя численность работников имеет наибольший удельный вес в общей численности работников организации.

Основной вид деятельности ежегодно подтверждается страхователем в соответствии с *Порядком*, утвержденным *приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.01.2006 № 55* (ред. 25.10.2011).

Порядком предусмотрено, что для подтверждения основного вида экономической деятельности страхователь ежегодно в срок не позднее 15 апреля представляет в территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации по месту своей регистрации следующие документы:

- заявление о подтверждении основного вида экономической деятельности по форме, приведенной в *приложении № 1* к *Порядку*;
- справку – подтверждение основного вида экономической деятельности по форме, приведенной в *приложении № 2* к *Порядку*;
- копию пояснительной записки к бухгалтерскому балансу за предыдущий год (кроме страхователей – субъектов малого предпринимательства);
- копию лицензии (для страхователей, осуществляющих виды деятельности, подлежащие обязательному лицензированию).

Если страхователь, осуществляющий свою деятельность по нескольким видам деятельности, не подтверждает основной вид деятельности, он подлежит отнесению к тому виду деятельности, который имеет наиболее высокий класс профессионального риска.

Если страхователь осуществляет свою деятельность по нескольким видам экономической деятельности, распределенным равными частями в общем объеме производства, он подлежит отнесению к той из них, которая имеет наиболее высокий класс профессионального риска.

Страхователи – бюджетные учреждения независимо от основного вида деятельности относятся к 01 классу профессионального риска.

Порядок уплаты взносов

Страхователи, выплачивающие застрахованным лицам обеспечение по страхованию, перечисляют страховщику сумму, равную разнице между начисленными страховыми взносами (включая начисленные пени) и суммой расходов на выплату обеспечения.

Страхователи, не выплачивающие застрахованным лицам обеспечение по страхованию, перечисляют страховщику всю сумму начисленных страховых взносов.

Суммы страховых взносов перечисляются:

- страхователями, нанимающими работников по трудовому договору, – ежемесячно в срок, установленный для получения (перечисления) в банках или иных кредитных организациях средств на выплату заработной платы за истекший месяц;
- страхователями, обязанными уплачивать страховые взносы на основании гражданско-правовых договоров, – в срок, установленный страховщиком.

Бухгалтерский учет страховых взносов

Суммы начисленных страховых взносов учитываются в расходах на тех же счетах, что и расходы на оплату труда, с которых они начислены, по элементу «Страховые взносы» в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчет 69.11 «Расчеты по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Если страхователь выплачивает застрахованному лицу обеспечение по страхованию, то сумма обеспечения начисляется проводкой по дебету субсчета 69.11 «Расчеты по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом оп оплате труда». Разница между начисленными страховыми взносами (включая начисленные пени) и суммой расходов на выплату обеспечения перечисляется страховщику.

Начисление страховых взносов в программе 1С:Зарплата и управление персоналом

Ставка страхового тарифа

Ставка страхового тарифа взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** указывается для организации в форме учетной политики (рис. 7.5).

Формирование базы

База для определения размера взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в программе формируется следующим образом.

Одним из реквизитов описания вида начисления является признак учета суммы, начисленной видом расчета, для целей обложения страховыми взносами. Возможные значения этого реквизита и рекомендации по назначению значений видам расчета приведены в табл. 7.3 настоящей главы.

Начисления, облагаемые взносами в ФСС, уплачиваемыми в соответствии с *Законом №212-ФЗ*, облагаются и взносами на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

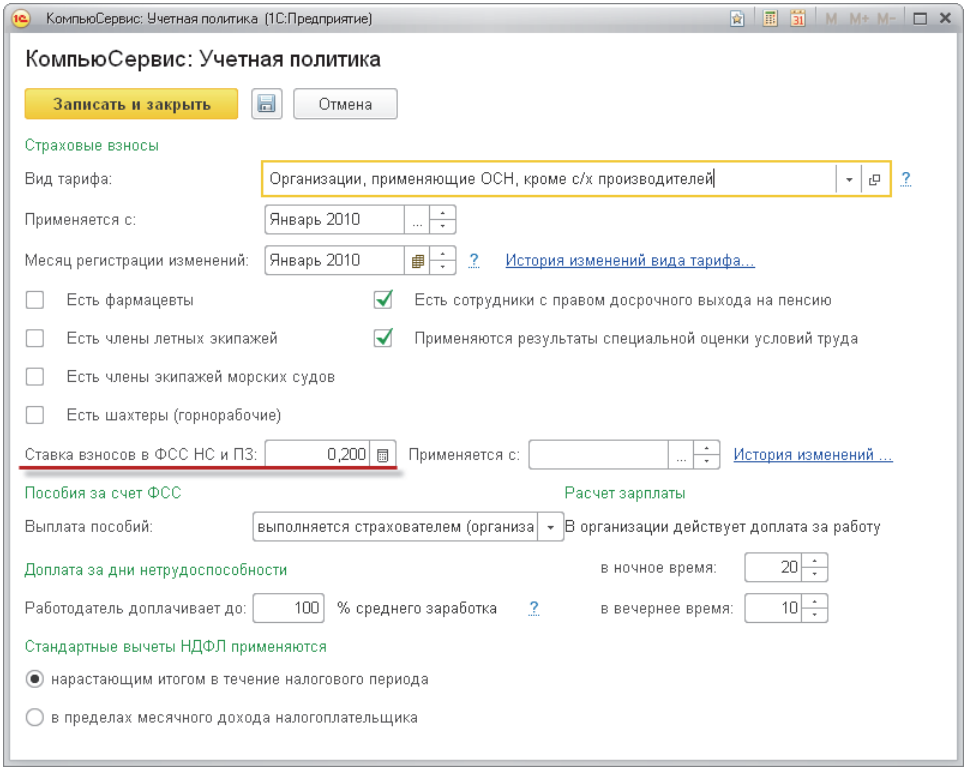


Рис. 7.5. Сведения о ставках страховых тарифов

Начисление страховых взносов

Расчет суммы взносов, подлежащих уплате за текущий месяц, в программе производится с помощью документа **Начисление зарплаты**. Результаты расчета показываются на закладке ***Взносы*** в колонке ***ФСС(несч.случ.)*** (рис. 7.6).

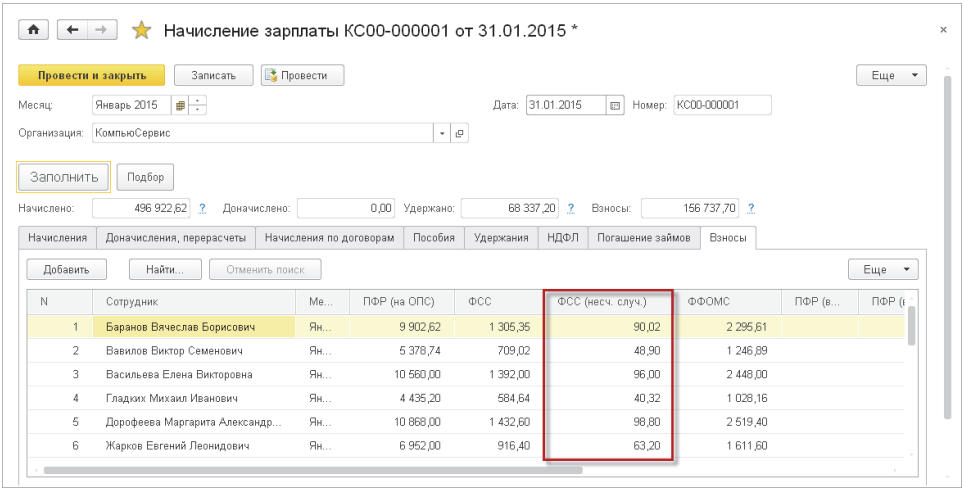


Рис. 7.6. Результат расчета взносов в ФСС (НС и ПЗ)

Глава 8. Бухгалтерский и налоговый учет расчетов

По результатам проведенных в программе расчетов можно сформировать результаты для их отражения на счетах бухгалтерского и налогового учета для последующей передачи в программу **1С:Бухгалтерия 8**. Но для этого нужно предварительно выполнить соответствующие настройки.

Способы отражения расчетов в учете

Способ отражения в учете – это основной аналитический разрез учета расходов на оплату труда в программе в программе **1С:Зарплата и управление персоналом**. Элементы справочника **Способы отражения зарплаты в бухгалтерском учете** синхронизируются с элементами одноименного справочника в программе **1С:Бухгалтерия 8**.

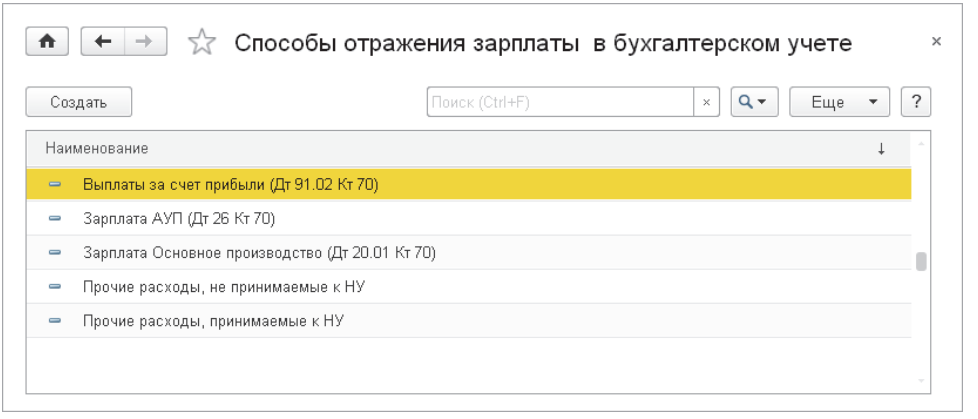


Рис. 8.1. Способы отражения расчетов в учете

В программе **1С:Зарплата и управление персоналом** элементы справочника **Способы отражения зарплаты в бухгалтерском учете** характеризуются только наименованием, в программе **1С:Бухгалтерия 8** для каждого способа отражения в учете дополнительно указываются счет Дт и аналитика, на основании которых в программе **1С:Бухгалтерия 8** формируются проводки по бухгалтерскому и налоговому учету.

Если расходы на оплату труда отдельных категорий работников организации учитываются на разным счетах (например, 20 и 26), или по разным аналитическим

объектам (например, на счете 20 по разным номенклатурным группам), то в справочнике **Способы отражения зарплаты в бухгалтерском учете** должны быть описаны соответствующие элементы формирования бухгалтерских и налоговых проводок.

Назначение способа отражения начислений

Способ отражения в регламентированном учете может быть указан:

- в некоторых видах документов программы (например, в документе **Премия**, **Договор (работы, услуги)** и др.);
- для вида расчета начисления – путем указания способа отражения в форме вида расчета;
- для доли заработка работника организации за конкретный месяц расчетного периода – с помощью документа **Распределение основного заработка**;
- для работника организации – путем указания способа отражения в учете в форме, вызываемой по ссылке ***Выплаты, учет затрат*** из карточки сотрудника;
- для подразделения организации – путем указания способа отражения в справочнике **Подразделения**;
- для организации – способ отражения указывается из карточки организации по ссылке ***Бухучет и выплата зарплаты***, расположенной на закладке ***Учетная политика и другие настройки***.

Формирование результатов отражения в учете

Формирование результатов отражения в учете в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** выполняется с помощью документа **Отражение зарплаты в бухгалтерском учете** (***Зарплата → Отражение зарплаты в бухгалтерском учете***).

В форме документа указывается (рис. 8.2):

- месяц начисления, по итогам которого необходимо сформировать результаты отражения в учете;
- организация (ее обособленное подразделение), по которой формируются результаты отражения в учете.

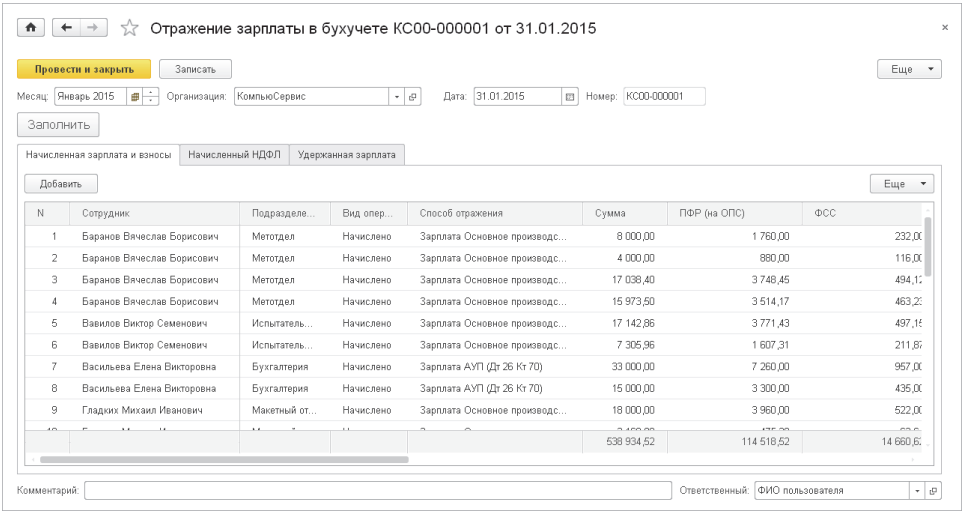


Рис. 8.2. Форма документа **Отражение зарплаты в бухгалтерском учете**

По кнопке <***Заполнить***> производится автоматическое заполнение табличных частей документа.

Суммы начислений, произведенных в пользу сотрудников, и суммы начисленных по ним страховых взносов, приводятся на закладке ***Начисленная зарплата и взносы***.

Способ отражения в регламентированном учете подбирается для каждого произведенного начисления в следующем порядке.

Сначала анализируется, задан ли способ отражения для документа, которым произведено или назначено начисление сотруднику, и если задан, то используется этот способ отражения.

Если способ отражения в документе начисления не задан, но указан способ отражения для вида расчета начисления, то используется способ отражения вида расчета.

Если начисление рассчитывается процентом от базы, то для него может быть задано распределение по базовым начислениям. В этом случае сумма по виду расчета распределяется пропорционально результатам начислений, составившим его расчетную базу.

Если способ отражения в учете для вида начисления не определен, то программа анализирует способы отражения, назначенные для заработка работника. В первую очередь определяется, введен ли за текущий расчетный месяц документ **Распределение основного заработка**. В случае если данные о распределении заработка работника по способам отражения зарегистрированы в информационной базе, то сумма начисления разбивается на части пропорционально указанным в документе долям заработка, и для каждой части начисления используется соответствующий способ отражения.

Если для заработка работника распределение на текущий месяц не задано, но определен способ отражения в карточке сотрудника, то используется этот способ отражения.

Если способ отражения в регламентированном учете не определен ни для вида начисления, ни для работника, то используется способ отражения, заданный для подразделения организации.

Если способ отражения не задан и для подразделения, то используется способ отражения для организации.

На закладке ***Начисленный НДФЛ*** (рис. 8.3) отражаются суммы исчисленного налога на доходы физических лиц.

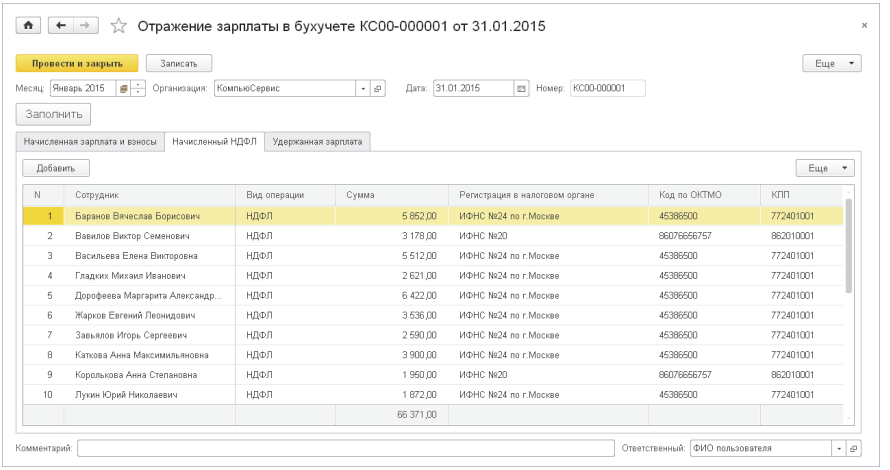


Рис. 8.3. Отражение начисленного НДФЛ

На закладке ***Удержанная зарплата*** (рис. 8.4) отражаются удержания, произведенные из зарплаты сотрудников организации за указанный месяц.

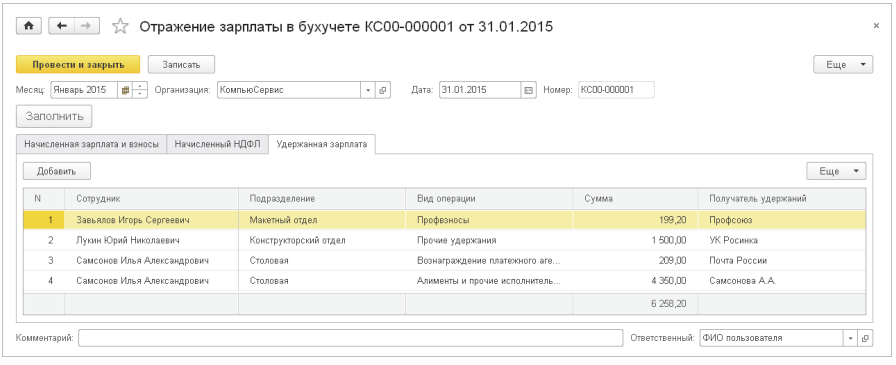


Рис. 8.4. Отражение удержаний

Глава 9. Составление отчетных форм

Табель использования работниками рабочего времени

Табель использования рабочего времени по форме № Т-13 в программе **1С:Зарплата и управление персоналом** формируется автоматически с помощью отчета **Табель рабочего времени** (***Зарплата → Отчеты по зарплате → Табель учета рабочего времени (Т-13)***) на основании данных, имеющихся в информационной базе.

Для учета использования рабочего времени каждому работнику ставится в соответствие его график работы. В дни, проработанные по графику, в табеле проставляется код «Я» – код учета времени, соответствующий явке на работу, и продолжительность работы в часах. Выходные и праздничные дни по графику работы отмечаются кодом «В».

В тех случаях, когда работник не полностью отработал учетный период по установленному графику рабочего времени (болел, находился в командировке, в отпуске и т. д.), в табеле учета рабочего времени указывается код причины отклонения и продолжительность отклонения. Код причины определяется по виду расчета, которым в программе с помощью соответствующего документа зарегистрировано отклонение от графика работы. Для того чтобы код проставлялся автоматически, у каждого вида расчета, вытесняющего по той или иной причине рабочее время по графику, на закладке ***Учет времени*** в реквизите ***Вид времени по классификатору использования рабочего времени*** указывается, как это начисление следует интерпретировать для целей учета рабочего времени (заполнение поля производится выбором из справочника **Виды использования рабочего времени**).

В качестве примера, на рис. 9.1 показано заполнение этого поля у присутствующего в поставке программы вида расчета Больничный.

Формируется табель по форме № Т-13 после того, как в информационной базе отражены все отклонения и произведены все начисления за текущий месяц. В качестве примера на рис. 9.2 приведен фрагмент сформированного табеля учета рабочего времени за январь 2015 г.

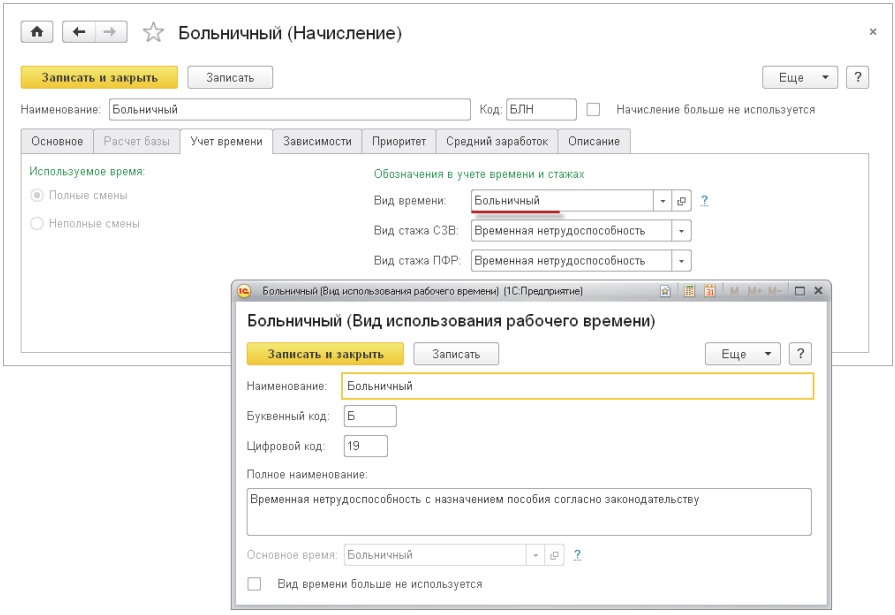


Рис. 9.1. Признак учета времени в период болезни работника

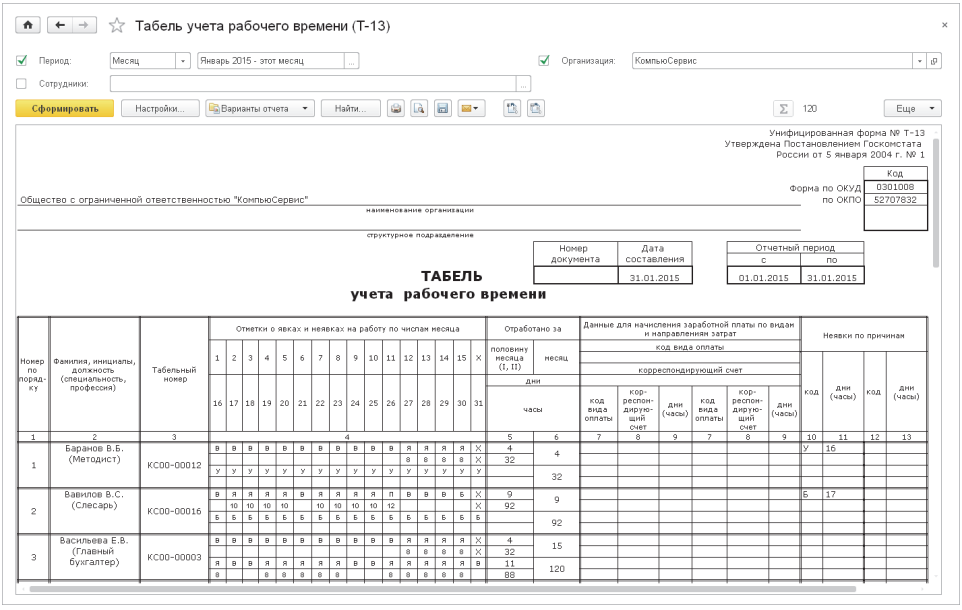


Рис. 9.2. Фрагмент табеля учета рабочего времени

Расчетная ведомость

Основным регистром, используемым для оформления расчетов с работниками по оплате труда, является расчетная ведомость. Это регистр аналитического учета, так как составляется в разрезе каждого работника, по подразделениям, по видам оплаты и удержаний.

Расчетная ведомость имеет следующие показатели:

- начислено по видам оплат – оборот по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;
- удержано и зачтено по видам платежей и зачетов – оборот по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;
- к выплате – сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Последний показатель расчетной ведомости является основанием для заполнения платежной ведомости – регистра аналитического учета по выплате работникам заработной платы в окончательный расчет.

В организации может применяться несколько вариантов оформления расчетов с персоналом по оплате труда:

- путем составления расчетно-платежной ведомости, в которой одновременно совмещаются два регистра: расчетная и платежная ведомость;
- путем составления расчетных ведомостей для расчета оплаты труда и платежных – для выплаты заработной платы;
- путем расчета заработной платы в лицевых счетах, открываемых на каждого работника, на основании которых заполняется платежная ведомость для выплаты заработной платы.

Основными документами для составления расчетной ведомости или заполнения лицевых счетов являются:

- табель учета рабочего времени – для расчета повременной заработной платы и всех прочих оплат, в основу которых положено отработанное время;
- накопительные карточки заработной платы – для рабочих-сдельщиков;
- расчеты бухгалтерии по всем видам дополнительной оплаты и пособий по временной нетрудоспособности;
- налоговые карточки для расчета сумм удержания подоходного налога;
- решения судебных органов на удержание по исполнительным листам;
- платежные ведомости на ранее выданный аванс за первую половину месяца и т. д.

Результаты расчета заработной платы необходимо показывать в расчетно-платежной ведомости по форме № Т–49 или в расчетной ведомости по форме № Т–51.

В настоящее время заработная плата не всегда выплачивается в установленные сроки или выплачивается в установленные сроки, но не в полном размере. Кроме того, отдельные организации, особенно малые и средние, используют практику выдачи заработной платы не по общей платежной ведомости, а по расходным кассовым ордерам, выписываемым на каждого работника. Поэтому для упрощения учет-

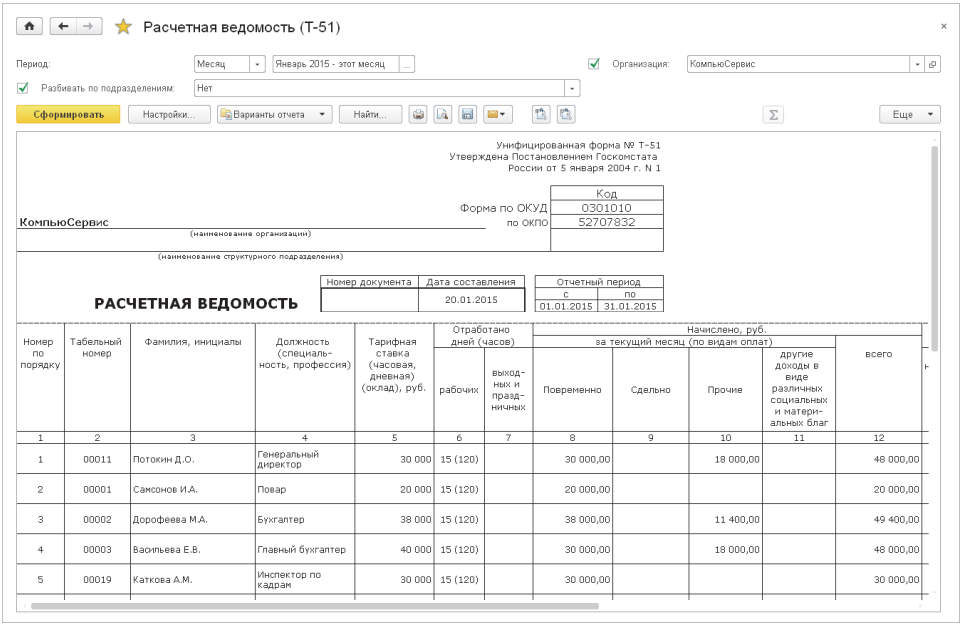
ной процедуры по оформлению расчетов и выплаты заработной платы без нарушения действующего порядка пользователям программы **1С:Зарплата и управление персоналом** можно рекомендовать расчет заработной платы отражать в расчетной ведомости по форме № Т–51, а выплату производить по платежной ведомости по форме № Т–53 или по расходным кассовым ордерам.

Для того чтобы по результатам расчетов заработной платы составить расчетную ведомость нужно на панели зарплатных отчетов, вызываемой по ссылке ***Зарплата → Отчеты по зарплате*** выбрать пункт ***Расчетная ведомость (Т-51)***.

Расчетную ведомость по форме № Т–51 можно составить по организации в целом (по всем работникам), по конкретному подразделению (по работникам данного подразделения) или по группе подразделений. Критерии отбора указываются в настройках отчета.

Поскольку пользователю не нужно заполнять расчетную ведомость вручную, поясним порядок отражения в ней расчетных данных.

В первой графе расчетной ведомости указывается порядковый номер записи в ведомости.



Номер по порядку	Табельный номер	Фамилия, инициалы	Должность (специальность, профессия)	Тарифная ставка (часовая, дневная) (оклад), руб.	Отработано дней (часов)		Начислено, руб. за текущий месяц (по видам оплат)				всего
					рабочих	выходных и праздничных	Повременно	Сдельно	Прочие	другие доходы в виде различных социальных и материальных благ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	00011	Потокин Д.О.	Генеральный директор	30 000	15 (120)		30 000,00		18 000,00		48 000,00
2	00001	Самсонов И.А.	Повар	20 000	15 (120)		20 000,00				20 000,00
3	00002	Дорофеева М.А.	Бухгалтер	38 000	15 (120)		38 000,00		11 400,00		49 400,00
4	00003	Васильева Е.В.	Главный бухгалтер	40 000	15 (120)		30 000,00		18 000,00		48 000,00
5	00019	Каткова А.М.	Инспектор по кадрам	30 000	15 (120)		30 000,00				30 000,00

Рис. 9.3. Расчетная ведомость (начало)

В графах 2–5 расчетной ведомости указывается:

- табельный номер работника;
- фамилия и инициалы работника;
- профессия или должность;

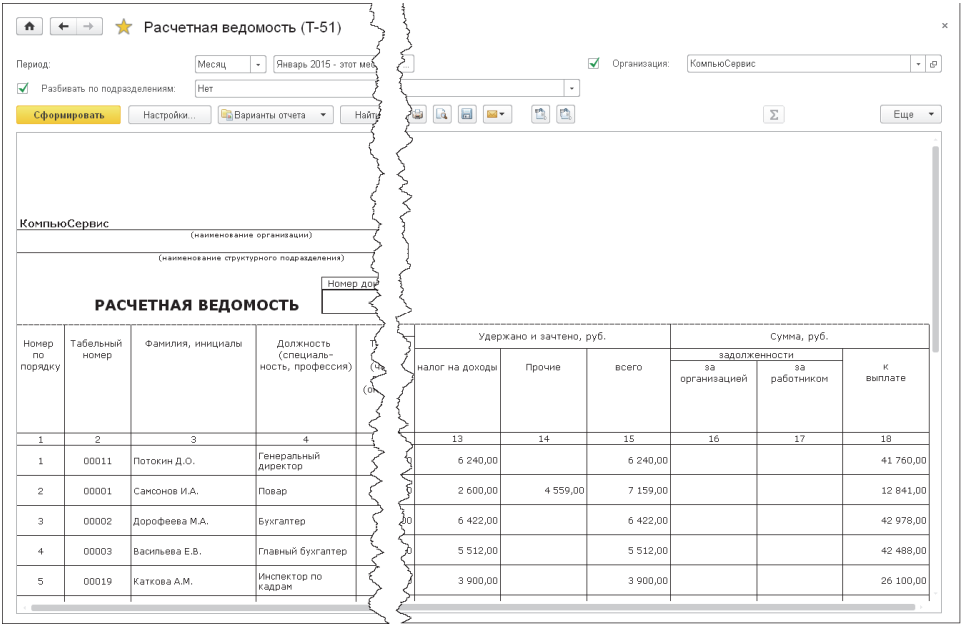
- размер тарифной ставки, оклада, если для работника установлена оплата исходя из должностного оклада, тарифной ставки.

Графы 6–7 «Отработано дней (часов)» заполняются на основании табеля учета рабочего времени. При этом в графе 6 указывается общее количество фактически проработанных в расчетном периоде дней, а в графе 7 – проработанных в выходные и праздничные дни.

В графах с 8 по 12 «Начислено за текущий месяц» указываются начисления за текущий месяц по видам оплат: «повременно», «сдельно», «прочее, «стоимость распределенных социальных и материальных благ», а в графе 12 – общая сумма начислений.

Во второй части расчетной ведомости ведется расчет удержаний из начисленных сумм.

В графе 13 «Налог на доходы» показывается сумма налога, подлежащего удержанию с работника в текущем месяце. Эта сумма равна разнице между суммой налога, исчисленной с начала календарного года по текущий месяц включительно, и суммой налога, исчисленной с начала календарного года по расчету за предыдущий месяц.



Номер по порядку	Табельный номер	Фамилия, инициалы	Должность (специальность, профессия)	Удержано и зачтено, руб.			Сумма, руб.		
				налог на доходы	Прочие	всего	задолженности за организацией	задолженности за работником	к выплате
1	2	3	4	13	14	15	16	17	18
1	00011	Потокин Д.О.	Генеральный директор	6 240,00		6 240,00			41 760,00
2	00001	Самсонов И.А.	Повар	2 600,00	4 559,00	7 159,00			12 841,00
3	00002	Дорофеева М.А.	Бухгалтер	6 422,00		6 422,00			42 978,00
4	00003	Васильева Е.В.	Главный бухгалтер	5 512,00		5 512,00			42 488,00
5	00019	Каткова А.М.	Инспектор по кадрам	3 900,00		3 900,00			26 100,00

Рис. 9.4. Расчетная ведомость (окончание)

В графе 14 указываются суммы прочих удержаний из заработной платы работника: в счет погашения ссуды, алиментов на несовершеннолетних детей и почтовых расходов на их перевод, профсоюзных членских взносов, удержаний по иным исполнительным документам. Здесь же показываются суммы, перечисляемые орга-

низацией из заработной платы работника по его заявлению (на благотворительные цели, заработная плата, переводимая счет в банке, и т. д.).

В графе 15 «Всего» указывается сумма значений граф 13 и 14.

В графах 16 или 17 показывается соответственно долг за организацией или задолженность за работником по результатам расчета за предыдущие периоды.

В графе 18 «Сумма к выплате» отражается сумма к выплате за месяц.

Расчетный лист

Для сверки расчетов по заработной плате при машинной обработке в организациях широко применяются расчетные листы. В расчетных листах указываются: виды выплат; количество проработанного времени (либо выпущенной продукции), суммы, начисленные за работу; суммы удержаний из заработной платы по их видам; суммы, причитающиеся к выдаче работнику.

В программе **1С:Зарплата и управление персоналом** расчетные листы составляют с помощью отчета **Расчетные листки** (вызывается из панели отчетов ***Зарплата → Отчеты по зарплате***).

Расчетные листы можно сформировать за любой период, по конкретному работнику, для всех работников организации, по работникам конкретного подразделения.

На рис. 9.5 представлен пример заполнения экранной формы отчета **Расчетные листки** для формирования расчетных листов за январь 2015 г. по всем работникам и фрагмент расчетного листа одного из работников.

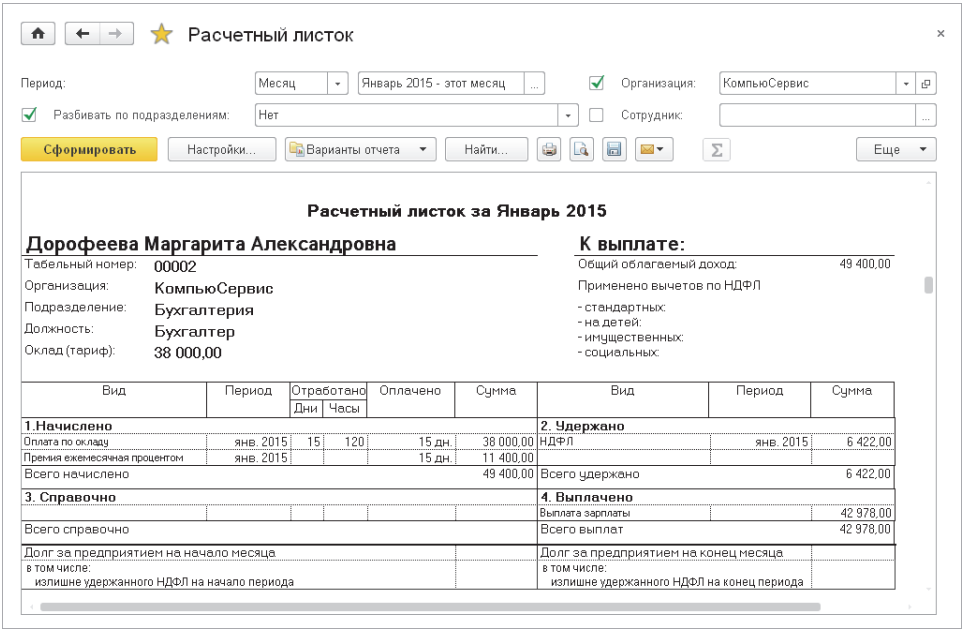


Рис. 9.5. Расчетный листок работника

Приложение 1. Начисление налогов и страховых взносов по видам выплат в пользу работников

Знаки «+» и «–» означают, что данная выплата учитывается или не учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ, базы для начисления взносов.

Вид выплаты	НДФЛ	Взносы в ПФР	Взносы в ФОМС	Взносы в ФСС	Взносы в ФСС (НС и ПЗ)
Выплаты за отработанное время					
Заработная плата, начисленная работникам (в том числе работающим по совместительству): по тарифным ставкам (окладам) за фактически отработанное время; за выполненную работу по сдельным расценкам; в процентах от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг); в долях от прибыли	+	+	+	+	+
Стоимость товаров, продуктов, выданных в порядке натуральной оплаты труда	+[3]	+	+	+	+
Гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации	+	+	+	+	+
Оплата специальных перерывов в работе в соответствии с законодательством	+	+		+	+

[3] Налоговая база определяется как стоимость товаров, исчисленная исходя из цен, определяемых в порядке, аналогичном предусмотренному ст. 105.3 НК РФ.
Основание: *п. 1 ст. 211 НК РФ*.

Вид выплаты	НДФЛ	Взносы в ПФР	Взносы в ФОМС	Взносы в ФСС	Взносы в ФСС (НС и ПЗ)
Разница в окладах, выплачиваемая работникам, трудоустроенным из других организаций с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы	+	+	+	+	+
Разница в окладах, выплачиваемая работникам при исполнении ими временно отсутствующего работника (временное заместительство)	+	+	+	+	+
Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (кроме выплачиваемых взамен суточных)	+	+	+	+	+
Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам	+	+	+	+	+
Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы	+	+	+	+	+
Премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие систематических характер, независимо от источников их выплаты	+	+	+	+	+
Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов организации, привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников	+	+	+	+	+
Вознаграждение физическим лицам (не зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя) за выполнение работ по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ и оказание услуг	+	+	+	_[4]	_[5]

[4] В части страховых взносов, подлежащих уплате в ФСС РФ, в базу не включаются любые вознаграждения, выплачиваемые физическим лицам по договорам гражданско-правового характера, в том числе по договору авторского заказа, договору об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательскому лицензионному договору, лицензионному договору о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства

Основание: *п. 2 ч. 3 ст. 9 Закона № 212–ФЗ*.

[5] Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Вид выплаты	НДФЛ	Взносы в ПФР	Взносы в ФОМС	Взносы в ФСС	Взносы в ФСС (НС и ПЗ)
Выплаты за неотработанное время					
Оплата ежегодных и дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск)	+	+	+	+	+
Оплата дополнительных отпусков, сверх предусмотренных законодательством, предоставленных работникам в соответствии с коллективным договором	+	+	+	+	+
Оплата льготных часов подростков	+	+	+	+	+
Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях	+	+	+	+	+
Сохраняемый заработок на период обучения работников, направленных для повышения квалификации	+	+	+	+	+
Оплата работникам за дни медицинского осмотра (обследования), сдачи крови и ее компонентов, за дни отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови	+	+	+	+	+
Оплата за время простоя не по вине работника	+	+	+	+	+
Оплата за время вынужденного прогула	+	+	+	+	+
Единовременные поощрительные выплаты					
Единовременные премии, связанные с трудовыми результатами, включаемые в расходы на оплату труда в целях налогообложения прибыли	+	+	+	+	+
Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), включаемое в расходы в целях налогообложения прибыли	+	+	+	+	+

Основание: *п. 1 ст. 5 Закона № 125–ФЗ.*

Вид выплаты	НДФЛ	Взносы в ПФР	Взносы в ФОМС	Взносы в ФСС	Взносы в ФСС (НС и ПЗ)
Денежная компенсация при увольнении за неиспользованные отпуска	+	+	+	+	+
Материальная помощь, предоставленная отдельным работникам в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества, увечьем, а также в связи со смертью работника или его близких	–[6]	–[7]	–[7]	–[7]	–[7]
Прочая материальная помощь	+[7]	+[8]	+[9]	+[9]	+[9]
Другие единовременные поощрительные выплаты в связи с праздничными днями и юбилейными датами, стоимость подарков и др.	+[10]	+	+	+	+

[6] Не облагаются суммы единовременной материальной помощи, оказываемой:

- налогоплательщикам в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью на основании решений органов законодательной (представительной) и (или) исполнительной власти, представительных органов местного самоуправления;
- работодателями членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью члена (членов) его семьи;
- работодателями работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка, но не более 50 000 руб. на каждого ребенка.

Основание: *п. 8 ст. 217 НК РФ*, *п. 3 ч. 1 ст. 9 Закона № 212–ФЗ, подп. 3 п. 1 ст. 20.2 Закона № 125–ФЗ.*

[7] Не подлежат налогообложению суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, а также бывшим своим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту, в пределах 4 000 рублей за налоговый период.

Основание: *п. 28 ст. 217 НК РФ*.

[8] Не подлежат обложению страховыми взносами (в ПФР, ФСС и ФОМС) суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 4 000 рублей на одного работника за расчетный период.

Основание: *п. 11 ч. 1 ст. 9 Закона № 212–ФЗ*.

[9] Не подлежат обложению страховыми взносами суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 4 000 рублей на одного работника за расчетный период.

Основание: *подп. 12 п. 1 ст. 20.2 Закона № 125–ФЗ*.

[10] Не подлежит налогообложению стоимость подарков, полученных налогоплательщиком от организаций или индивидуальных предпринимателей и не подлежащих налогообложению налогом на наследование и дарение в соответствии с действующим законодательством, в пределах 4 000 рублей за налоговый период.

Основание: *п. 28 ст. 217 НК РФ*.

Вид выплаты	НДФЛ	Взносы в ПФР	Взносы в ФОМС	Взносы в ФСС	Взносы в ФСС (НС и ПЗ)
Выплаты на питание, жилье, топливо					
Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством)	–	–	–	–	–
Оплата (полная или частичная) организацией стоимости питания работников в денежной и натуральной формах (сверх предусмотренной законодательством), в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов	+	+	+	+	+
Суммы, уплачиваемые организаций в порядке возмещения расходов работников (в соответствии с законодательством) по оплате жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредоставление их бесплатно	–	–	–	–	–
Оплата (полностью или частично) предоставляемого работникам топлива:					
– в случаях, предусмотренных законодательством;	–	–	–	–	–
– в иных случаях, в том числе сверх предусмотренных законодательством норм	+	+	+	+	+
Выплаты социального характера					
Выходное пособие при прекращении трудового договора:					
- в случаях и размерах, предусмотренных законодательством	–	–	–	–	–
- в случаях и размерах, установленных трудовым и (или) коллективным договором (сверх предусмотренных законодательством)	+	+	+	+	+

Вид выплаты	НДФЛ	Взносы в ПФР	Взносы в ФОМС	Взносы в ФСС	Взносы в ФСС (НС и ПЗ)
Суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с реорганизацией или ликвидацией организации, сокращением численности и штата работников	–	–	–	–	–
Страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу своих работников (кроме обязательного государственного личного страхования)	–[11]	–[12]	–[13]	–[13]	–[13]
Оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия (кроме выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов)	–[13]	–	–	–	–

[11] При определении налоговой базы учитываются суммы страховых (пенсионных) взносов, если эти суммы вносятся за физических лиц из средств организаций или иных работодателей, за исключением случаев, когда страхование физических лиц производится по договорам обязательного страхования, договорам добровольного личного страхования или договорам добровольного пенсионного страхования.
Основание: *п. 3 ст. 213 НК РФ*.

[12] Не подлежат обложению суммы страховых платежей (взносов) по обязательному страхованию работников, осуществляемому в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; суммы платежей (взносов) по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым на срок не менее одного года, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов этих застрахованных лиц; суммы платежей (взносов) по договорам на оказание медицинских услуг работникам, заключаемым на срок не менее одного года с медицинскими организациями, имеющими соответствующие лицензии на осуществление медицинской деятельности, выданные в соответствии с законодательством Российской Федерации; суммы платежей (взносов) по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым исключительно на случай наступления смерти застрахованного лица и (или) причинения вреда здоровью застрахованного лица, а также суммы пенсионных взносов плательщика страховых взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения.
Основание: *п. 5 ч. 1 ст. 9 Закона № 212–ФЗ*, *подп. 5 п. 1 ст. 20.2 Закона № 125–ФЗ.*

[13] Не подлежат налогообложению суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста 16 лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, предоставляемые:
- за счет средств организаций (индивидуальных предпринимателей), если расходы по такой компенсации (оплате) в соответствии с настоящим Кодексом не отнесены к расходам, учитываемым при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций;
- за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;
- за счет средств религиозных организаций, а также иных некоммерческих организаций, одной из целей деятельности которых в соответствии с учредительными документами является деятельность по соци-

Вид выплаты	НДФЛ	Взносы в ПФР	Взносы в ФОМС	Взносы в ФСС	Взносы в ФСС (НС и ПЗ)
Компенсации и другие выплаты женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без пособий по государственному социальному страхованию)	–	–	–	–	–
Суммы, выплаченные в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья	–	–	–	–	–
Компенсация работникам морального вреда, определяемая судом, за счет средств организации	–	–	–	–	–
Оплата стоимости проезда работников к месту работы и обратно:					
– в случаях, когда это предусмотрено законодательством;	–	–	–	–	–
- в случаях, когда это предусмотрено условиями трудового и (или) коллективного договора	+	+	+	+	+
– в остальных случаях	+	+	+	+	+
Оплата стоимости проезда работников железнодорожного, авиационного, морского, речного, автомобильного транспорта, городского электротранспорта, транспортного строительства	–	–	–	–	–
Оплата стоимости проезда работников и членов их семьи к месту отдыха и обратно (включая оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам организации, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям и членам их семей):	–	–	–	–	–
- в соответствии с законодательством	+	+	+	+	+
- сверх предусмотренной законодательством					

альной поддержке и защите граждан, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы;
- за счет средств, получаемых от деятельности, в отношении которой организации (индивидуальные предприниматели) применяют специальные налоговые режимы.

Основание: *п. 9 ст. 217 НК РФ*.

Вид выплаты	НДФЛ	Взносы в ПФР	Взносы в ФОМС	Взносы в ФСС	Взносы в ФСС (НС и ПЗ)
Оплата обучения работников, не связанного с производственной необходимостью	+	+	+	+	+
Прочие выплаты и расходы					
Пособия по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, оплата санаторно-курортного лечения, отдыха работников и их семей, страховые выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	–	–	–	–	–
Доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т. д.)	+	–	–	–	–
Вознаграждения, выплачиваемые по договорам авторского заказа, договорам об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательского лицензионным договорам, лицензионным договорам о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства	+	+[14]	+[15]	–[5]	–[6]

[14] Сумма выплат и иных вознаграждений, учитываемых при определении базы для начисления страховых взносов в части, касающейся договора авторского заказа, договора об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательского лицензионного договора, лицензионного договора о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства, определяется как сумма доходов, полученных по договору авторского заказа, договору об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательскому лицензионному договору, лицензионному договору о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства, уменьшенная на сумму фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, связанных с извлечением таких доходов. Если эти расходы не могут быть подтверждены документально, они принимаются к вычету по нормативу.

Основание: *ч. 7 ст. 8 Закона № 212–ФЗ*.

Вид выплаты	НДФЛ	Взносы в ПФР	Взносы в ФОМС	Взносы в ФСС	Взносы в ФСС (НС и ПЗ)
Стоимость выданных бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам:					
– в случаях, предусмотренных законодательством;	–	–	–	–	–
– в иных случаях (сверх предусмотренных законодательством)	+	+	+	+	+
Стоимость выданной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, мыла и м других моющих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещения затрат работникам за приобретенные ими спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в случае невыдачи их администрацией:					
– в случаях, предусмотренных законодательством, и в пределах установленных норм;	–	–	–	–	–
– в иных случаях и (или) сверх законодательно установленных норм	+	+	+	+	+
Суточные:					
– выплачиваемые в пределах норм, установленных законодательством (коллективным договором или иным локальным нормативным актом);	_[15]	–	–	–	–
– выплачиваемые сверх норм, установленных законодательством (коллективным договором или иным нормативным актом)	+	–	–	–	–

[15] При оплате работодателем налогоплательщику расходов на командировки как внутри страны, так и за ее пределы в доход, подлежащий налогообложению, не включаются суточные, выплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и не более 2 500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке.

Основание: *п. 3 ст. 217 НК РФ.*

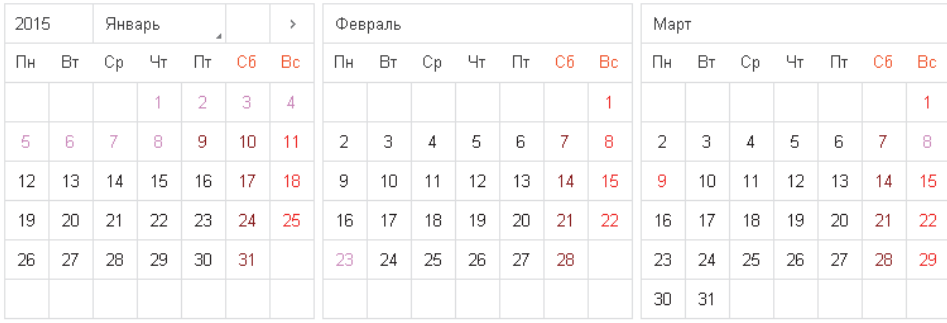
Вид выплаты	НДФЛ	Взносы в ПФР	Взносы в ФОМС	Взносы в ФСС	Взносы в ФСС (НС и ПЗ)
Возмещение расходов по найму жилого помещения в период служебной командировки:					
– документально подтвержденные;	–	–	–	–	–
– документально не подтвержденные (в пределах норм, установленных законодательством);	–[16]	–	–	–	–
– документально не подтвержденные (сверх норм, установленных законодательством)	+	+	+	+	+
Надбавки, выплачиваемые взамен суточных за производство работ вахтовым методом, за разъездной или подвижный характер труда	–	–	–	–	–
Суммы возмещения расходов и иные компенсации работникам, выплачиваемые при переводе или направлении работников на работу в другую местность:					
– в пределах норм, установленных законодательством;	–	–	–	–	–
– сверх норм, установленных законодательством	+	+	+	+	+
Компенсация работникам за использование личного транспорта, инструмента, инвентаря и прочего имущества:	–	–	–	–	–
– в пределах норм, установленных законодательством (локальным нормативным актом, соглашением сторон);	+	+	+	+	+
– сверх установленных норм					

[16] При непредставлении налогоплательщиком документов, подтверждающих оплату расходов по найму жилого помещения, суммы такой оплаты освобождаются от налогообложения в пределах норм, установленных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и не более 2 500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке.

Основание: *п. 3 ст. 217 НК РФ*.

Приложение 2. Производственный календарь на 2015 год

В производственном календаре приведена норма рабочего времени на месяцы, кварталы и 2015 год в целом при 40-, 36- и 24-часовых рабочих неделях, а также количество рабочих дней при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.



2015	Январь		›
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Февраль						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

Март						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

1 квартал

Количество дней и часов	Январь	Февраль	Март	1 квартал
Календарные дни	31	28	31	90
Рабочие дни	15	19	21	55
Выходные и праздничные дни	16	9	10	35
Рабочее время (в часах):				
при 40-часовой рабочей неделе	120	152	168	440
при 36-часовой рабочей неделе	108	136,8	151,2	396
при 24-часовой рабочей неделе	72	91,2	100,8	264

Апрель						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Май						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Июнь						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12

2 квартал

Количество дней и часов	**Апрель**	**Май**	**Июнь**	**2 квартал**	**1 полугодие**
Календарные дни	30	31	30	91	181
Рабочие дни	22	18	21	61	116
Выходные и праздничные дни	8	13	9	30	65
Рабочее время (в часах):					
при 40-часовой рабочей неделе	175	143	167	485	925
при 36-часовой рабочей неделе	157,4	128,6	150,2	436,2	832,2
при 24-часовой рабочей неделе	104,6	85,4	99,8	289,8	553,8

Июль						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Август						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Сентябрь						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11

3 квартал

Количество дней и часов	**Июль**	**Август**	**Сентябрь**	**3 квартал**
Календарные дни	31	31	30	92
Рабочие дни	23	21	22	66
Выходные и праздничные дни	8	10	8	26
Рабочее время (в часах):				
при 40-часовой рабочей неделе	184	168	176	528
при 36-часовой рабочей неделе	165,6	151,2	158,4	475,2
при 24-часовой рабочей неделе	110,4	100,8	105,6	316,8

Октябрь						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Ноябрь						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Декабрь						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

4 квартал

Количество дней и часов	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	4 квартал	2 полугодие	2015 год
Календарные дни	31	30	31	92	184	365
Рабочие дни	22	20	23	65	131	247
Выходные и праздничные дни	9	10	8	27	53	118
Рабочее время (в часах):						
при 40-часовой рабочей неделе	176	159	183	518	1 046	1 971
при 36-часовой рабочей неделе	158,4	143	164,6	466	941,2	1 773,4
при 24-часовой рабочей неделе	105,6	95	109,4	310	626,8	1 180,6

* – предпраздничные дни, в которые продолжительность работы сокращается на один час.

Расчет среднемесячного количества часов

Количество дней и часов	2015 год	Среднемесячное количество
Рабочее время (в часах):		
при 40-часовой рабочей неделе	1 971	164,25
при 36-часовой рабочей неделе	1 773,4	147,78
при 24-часовой рабочей неделе	1 180,6	98,38

Приложение 3. Размеры районных коэффициентов

Размеры районных коэффициентов для некоторых районов

Район (территория)	Районный коэффициент	Нормативный акт
Районы Крайнего Севера		
г. Островной (Мурманск-140) и территория, находящаяся в его административном подчинении	1,80	Постановление Правительства РФ от 12.11.1992 № 868 «О районном коэффициенте для города Мурманска-140»
Пос. Туманный Кольского района Мурманской области	1,70	Постановление Правительства РФ от 29.01.1992 № 348 «О повышении районного коэффициента в поселке Туманный Кольского района Мурманской области»
Территория Республики Тыва: кожууны (районы) Монгун-Тайгинский, Тоджинский, Тере-Хольский	1,50	Постановление Правительства РФ от 18.07.1994 № 856 «О повышении районных коэффициентов в Республике Тува в связи с отнесением ее территории к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям»
Территории Архангельской области, отнесенные к районам Крайнего Севера (Ненецкий АО, г. Северодвинск и территория, находящаяся в его административном подчинении, Мезенский, Лешуконский, Пинежский районы)	1,40	Распоряжение Правительства РФ от 29.01.1992 № 176-р «О дополнении к постановлению Правительства от 27 ноября 1991 г. № 25»
Территория Республики Карелия: Беломорский, Калевальский, Кемский, Лоухский районы и г. Костомукша.	1,40	Постановление Правительства РФ от 25.02.1994 № 155 «Об отнесении отдельных территорий Республики Карелия к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям»

Район (территория)	Районный коэффициент	Нормативный акт
Местности, приравненные к районам Крайнего Севера		
Хабаровский край, Приморский край, Читинская область, Амурская область, Республика Бурятия, Республика Коми (Вуктыльский, Сосногорский, Троице-Печорский, Удорский, Княжпогостский, Койгородский, Корткеросский, Прилузский, Сыттывдинский, Сысольский, Усть-Вымский, Усть-Куломский районы, города Печора, Ухта с территорией, находящейся в его подчинении, Сыктывкар, Усть-Лыжинский сельсовет Усинского района)	1,20	Приложение к постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 20.11.1967 № 512/П-28 «Размеры районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений легкой и пищевой промышленности, просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, науки, культуры и других отраслей народного хозяйства, расположенных в районах Дальнего Востока, Читинской области, Бурятской АССР и Европейского Севера, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены»
Территория Алтайского края: Алейский, Баевский, Благовещенский, Бурлинский, Волчихинский, Егорьевский, Завьяловский, Ключевский, Кулундинский, Мамонтовский, Михайловский, Немецкий, Новичихинский, Панкрушихинский, Поспелихинский, Родинский, Романовский, Рубцовский, Славгородский, Суетский, Табунский, Угловский, Хабарский, Шипуновский районы, а также города Алейск, Славгород и Яровое	1,25 (с 1 января 1998 г.)	Постановление Правительства РФ от 27.12.1997 № 1631 «О повышении районного коэффициента к заработной плате на отдельных территориях Алтайского Края»
Территория Республики Горный Алтай	1,40 (за исключением предприятий, организаций и учреждений, где районный коэффициент установлен в больших размерах)	Постановление Правительства РФ от 09.04.1993 № 512 «О районном коэффициенте к заработной плате на территории Республики Горный Алтай»

Район (территория)	Районный коэффициент	Нормативный акт
Территория Республики Тыва: кожууны (районы) Бай-Тайгинский, Барун-Хемчикский, Дзун-Хемчикский, Каа-Хемский, Кызылский, Овюрский, Пий-Хемский, Сут-Хольский, Тандинский, Тес-Хемский, Чаа-Хольский, Чеди-Хольский, Улуг-Хемский, Эрзинский и г. Кызыл	1,40	Постановление Правительства РФ от 18.07.1994 № 56 «О повышении районных коэффициентов в Республике Тува в связи с отнесением ее территории к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям»
Местности с тяжелыми климатическими условиями		
Территория Республики Хакасия	1,30 (за исключением предприятий, где коэффициент установлен в больших размерах)	Постановление Правительства РФ от 03.12.1992 № 933 «О районном коэффициенте к заработной плате на территории Республика Хакасия»
Вологодская область: Бабаевский, Вологодский, Грязовецкий, Кадуйский, Междуреченский, Сокольский, Устюжанский, Чагодощенский, Череповецкий, Шекснинский районы и г. Вологда г. Череповец с территорией, подчиненной городскому Совету народных депутатов	1,15 1,25	Постановление Правительства РФ от 16.07.1992 № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области»

Район (территория)	Районный коэффициент	Нормативный акт
Районы Урала: Гаринский, Таборинский районы и территории, находящиеся в административном подчинении Ивдельского, Карпинского, Краснотурьинского и Североуральского горсоветов (включая города), Екатеринбургская (Свердловская) область, Гайнский район Коми-Пермятского АО, Красновишерский и Чердынский районы Пермской области	1,20	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155
Остальные районы и города Курганской, Оренбургской, Пермской, Екатеринбургской (Свердловской) и Челябинской областей, Республики Башкортостан и Удмуртской Республики	1,15	

Приложение 4. Справочники доходов и вычетов

Справочник «Виды доходов»

Код	Наименование дохода
1010	Дивиденды
1011	Проценты (за исключением процентов по облигациям с ипотечным покрытием, эмитированным до 01.01.2007, доходов в виде процентов, получаемых в банках и доходов, получаемых при погашении векселя), включая дисконт, полученный по долговому обязательству любого вида
1110	Проценты по облигациям с ипотечным покрытием, эмитированным до 01.01.2007
1120	Доходы учредителей доверительного управления ипотечным покрытием, полученные на основании приобретения ипотечных сертификатов участия, выданных управляющим ипотечным покрытием до 01.01.2007
1200	Доходы, полученные в виде страховых выплат по договорам страхования
1201	Доходы, полученные в виде страховых выплат по договорам страхования в виде оплаты стоимости санаторно-курортных путевок
1202	Доходы, полученные в виде страховых выплат по договорам добровольного страхования жизни (за исключением договоров добровольного пенсионного страхования) в случае выплат, связанных с дожитием застрахованного лица до определенного возраста или срока, либо в случае наступления иного события (за исключением досрочного расторжения договоров), в части превышения сумм внесенных налогоплательщиком страховых взносов, увеличенных на сумму, рассчитанную путем последовательного суммирования произведений сумм страховых взносов, внесенных со дня заключения договора страхования ко дню окончания каждого года действия такого договора добровольного страхования жизни (включительно), и действовавшей в соответствующий год среднегодовой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации
1203	Доходы, полученные в виде страховых выплат по договорам добровольного имущественного страхования (включая страхование гражданской ответственности за причинение вреда имуществу третьих лиц и (или) страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств) в части превышения рыночной стоимости застрахованного имущества в случае гибели или уничтожения застрахованного имущества, либо расходов, необходимых для проведения ремонта (восстановления) этого имущества (в случае, если ремонт не осуществлялся), или стоимости ремонта (восстановления) этого имущества (в случае осуществления ремонта), увеличенных на сумму уплаченных по страхованию этого имущества страховых взносов

Код	Наименование дохода
1211	Доходы, полученные в виде страховых взносов по договорам страхования, если указанные суммы вносятся за физических лиц из средств работодателей либо из средств организаций или индивидуальных предпринимателей, не являющихся работодателями в отношении тех физических лиц, за которых они вносят страховые взносы
1212	Доходы в виде денежных (выкупных) сумм, выплачиваемых по договорам страхования, подлежащих в соответствии с правилами страхования и условиями договоров выплате при досрочном расторжении договоров страхования в части превышения сумм внесенных налогоплательщиком страховых взносов
1213	Доходы в виде денежных (выкупных) сумм за вычетом сумм страховых взносов, уплаченных физическим лицом по договору добровольного пенсионного страхования, выплачиваемые в случае его расторжения, уменьшенные на сумму страховых взносов, уплаченных налогоплательщиком, в отношении которых не был предоставлен социальный налоговый вычет, предусмотренный пп. 4 п. 1 ст. 219 НК РФ
1220	Доходы в виде денежных (выкупных) сумм, выплачиваемые налогоплательщику при расторжении договора негосударственного пенсионного обеспечения, уменьшенные на сумму пенсионных взносов, уплаченных налогоплательщиком, в отношении которых не был предоставлен социальный налоговый вычет, предусмотренный пп. 4 п. 1 ст. 219 НК РФ
1240	Суммы пенсий, выплачиваемых по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, заключенным организациями и иными работодателями с российскими негосударственными пенсионными фондами, а также суммы пенсий, выплачиваемых по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, заключенным физическими лицами с российскими негосударственными пенсионными фондами в пользу других лиц
1300	Доходы, полученные от использования авторских или иных смежных прав
1301	Доходы, полученные от отчуждения авторских и иных смежных прав
1400	Доходы, полученные от предоставления в аренду или от иного использования имущества (кроме аналогичных доходов от сдачи в аренду любых транспортных средств и средств связи, компьютерных сетей)
1530	Доходы, полученные по операциям с ценными бумагами, обращающимися на организованном рынке ценных бумаг
1531	Доходы по операциям с ценными бумагами, не обращающимися на организованном рынке ценных бумаг
1532	Доходы по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, которые обращаются на организованном рынке ценных бумаг и базисным активом которых являются ценные бумаги, фондовые индексы или иные финансовые инструменты срочных сделок, базисным активом которых являются ценные бумаги или фондовые индексы
1533	Доходы по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, не обращающимися на организованном рынке ценных бумаг

Код	Наименование дохода
1535	Доходы по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, которые не обращаются на организованном рынке ценных бумаг и базисным активом которых не являются ценные бумаги, фондовые индексы или иные финансовые инструменты срочных сделок, базисным активом которых являются ценные бумаги или фондовые индексы
1536	Доходы, полученные по операциям с ценными бумагами, не обращающимися на организованном рынке ценных бумаг, которые на момент их приобретения отвечали требованиям, предъявляемым к обращающимся ценным бумагам
1537	Доходы в виде процентов по займу, полученные по совокупности операций РЕПО
1538	Доходы в виде процентов, полученные в налоговом периоде по совокупности договоров займа
1539	Доходы по операциям, связанным с открытием короткой позиции, являющимся объектом операций РЕПО
1541	Доходы, получаемые в результате обмена ценных бумаг, переданных по первой части РЕПО
1540	Доходы, полученные от реализации долей участия в уставном капитале организаций
1550	Доходы, полученные налогоплательщиком при уступке прав требования по договору участия в долевом строительстве (договору инвестирования долевого строительства или по другому договору, связанному с долевым строительством)
2000	Вознаграждение, получаемое налогоплательщиком за выполнение трудовых или иных обязанностей; денежное содержание и иные налогооблагаемые выплаты военнослужащим и приравненным к ним категориям физических лиц (кроме выплат по договорам гражданско-правового характера)
2001	Вознаграждение директоров и иные аналогичные выплаты, получаемые членами органа управления организации (совета директоров или иного подобного органа)
2010	Выплаты по договорам гражданско-правового характера (за исключением авторских вознаграждений)
2012	Суммы отпускных выплат
2201	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание литературных произведений, в том числе для театра, кино, эстрады и цирка
2202	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание художественно-графических произведений, фоторабот для печати, произведений архитектуры и дизайна
2203	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание произведений скульптуры, монументально декоративной живописи, декоративно прикладного и оформительского искусства, станковой живописи, театрально- и кинодекорационного искусства и графики, выполненных в различной технике

Код	Наименование дохода
2204	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание аудиовизуальных произведений (видео-, теле- и кинофильмов)
2205	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание музыкальных произведений: музыкально сценических произведений (опер, балетов, музыкальных комедий), симфонических, хоровых, камерных произведений, произведений для духового оркестра, оригинальной музыки для кино-, теле- и видеофильмов и театральных постановок
2206	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание других музыкальных произведений, в том числе подготовленных к опубликованию
2207	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за исполнение произведений литературы и искусства
2208	Авторские вознаграждения (вознаграждения) за создание научных трудов и разработок
2209	Авторские вознаграждения за открытия, изобретения, промышленные образцы
2210	Вознаграждение, выплачиваемое наследникам (правопреемникам) авторов произведений науки, литературы, искусства, а также открытий, изобретений и промышленных образцов
2300	Пособия по временной нетрудоспособности
2400	Доходы, полученные от предоставления в аренду или иного использования любых транспортных средств, включая морские, речные, воздушные суда и автомобильные транспортные средства, в связи с перевозками, а также штрафы и иные санкции за простой (задержку) таких транспортных средств в пунктах погрузки (выгрузки); доходы, полученные от предоставления в аренду трубопроводов, линий электропередачи (ЛЭП), линий оптико-волоконной и (или) беспроводной связи, иных средств связи, включая компьютерные сети
2510	Оплата за налогоплательщика организациями или индивидуальными предпринимателями товаров (работ, услуг) или имущественных прав, в том числе коммунальных услуг, питания, отдыха, обучения в интересах налогоплательщика
2520	Доход, полученный налогоплательщиком в натуральной форме, в виде полной или частичной оплаты товаров, выполненных в интересах налогоплательщика работ, оказанных в интересах налогоплательщика услуг
2530	Оплата труда в натуральной форме
2610	Материальная выгода, полученная от экономии на процентах за пользование налогоплательщиком заемными (кредитными) средствами, полученными от организаций или индивидуальных предпринимателей
2630	Материальная выгода, полученная от приобретения товаров работ, услуг в соответствии с гражданско-правовым договором у физических лиц, организаций и индивидуальных предпринимателей, являющихся взаимозависимыми по отношению к налогоплательщику
2640	Материальная выгода, полученная от приобретения ценных бумаг

Код	Наименование дохода
2641	Материальная выгода, полученная от приобретения финансовых инструментов срочных сделок
2710	Материальная помощь (за исключением материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, а также бывшим своим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту, материальной помощи, оказываемой инвалидам общественными организациями инвалидов, и единовременной материальной помощи, оказываемой работодателями работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении) ребенка)
2720	Стоимость подарков
2730	Стоимость призов в денежной и натуральной формах, полученных на конкурсах и соревнованиях, проводимых в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации, законодательных (представительных) органов государственной власти или представительных органов местного самоуправления
2740	Стоимость выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг
2750	Стоимость призов в денежной и натуральной формах, полученных на конкурсах и соревнованиях, проводимых не в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации, законодательных (представительных) органов государственной власти или представительных органов местного самоуправления и не в целях рекламы товаров (работ и услуг)
2760	Материальная помощь, оказываемая работодателями своим работникам, а также бывшим своим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту
2761	Материальная помощь, оказываемая инвалидам общественными организациями инвалидов
2762	Суммы единовременной материальной помощи, оказываемой работодателями работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка
2770	Возмещение (оплата) работодателями своим работникам, их супругам, родителям и детям, бывшим своим работникам (пенсионерам по возрасту), а также инвалидам стоимости приобретенных ими (для них) медикаментов, назначенных им лечащим врачом
2780	Возмещение (оплата) стоимости приобретенных налогоплательщиком (для налогоплательщика) медикаментов, назначенных им лечащим врачом, в иных случаях, не подпадающих под действие п. 28 ст. 217 НК РФ
2790	Сумма помощи (в денежной и натуральной формах), а также стоимость подарков, полученных ветеранами Великой Отечественной войны, инвалидами Великой Отечественной войны, вдовами военнослужащих, погибших в период войны с Финляндией, Великой Отечественной войны, войны с Японией, вдовами умерших инвалидов Великой Отечественной войны и бывшими узниками нацистских концлагерей, тюрем и гетто, а также бывшими несовершеннолетними уз-

Код	Наименование дохода
	никами концлагерей, гетто и других мест принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в период Второй мировой войны
2791	Доходы, полученные работниками в натуральной форме в качестве оплаты труда от организаций – сельскохозяйственных товаропроизводителей, определяемых в соответствии с п. 2 ст. 346.2 НК РФ, крестьянских (фермерских) хозяйств в виде сельскохозяйственной продукции их собственного производства и (или) работ (услуг), выполненных (оказанных) такими организациями и крестьянскими (фермерскими) хозяйствами в интересах работника, имущественных прав, переданных указанными организациями и крестьянскими (фермерскими) хозяйствами работнику
2800	Проценты (дисконт), полученные при оплате предъявленного к платежу векселя
2900	Доходы, полученные от операций с иностранной валютой
3010	Выигрыши, выплачиваемые организаторами лотерей, тотализаторов и других основанных на риске игр (в том числе с использованием игровых автоматов)
3020	Доходы в виде процентов, получаемые по вкладам в банках
3022	Доходы в виде платы за использование денежных средств членов кредитного потребительского кооператива (пайщиков), процентов за использование сельскохозяйственным кредитным потребительским кооперативом средств, привлекаемых в форме займов от членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива или ассоциированных членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива (с 01.01.2011)
4800	Иные доходы

Справочник «Налоговые вычеты»

Код	Наименование вычета
	Стандартные налоговые вычеты в размерах, предусмотренных ст. 218 НК РФ
104	500 рублей на налогоплательщика, относящегося к категориям, перечисленным в пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ
105	3 000 рублей на налогоплательщика, относящегося к категориям, перечисленным в пп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ
114	На первого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет родителю, супруге (супругу) родителя, опекуну, попечителю, приемному родителю, супруге (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок (применяется с 2011 г.)
115	На второго ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет родителю, супруге (супругу) родителя, опекуну, попечителю, приемному родителю, супруге (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок (применяется с 2011 г.)

Код	Наименование вычета
116	На третьего и каждого последующего ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет родителю, супруге (супругу) родителя, опекуну, попечителю, приемному родителю, супруге (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок (применяется с 2011 г.)
117	На ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента в возрасте до 24 лет, являющегося инвалидом I или II группы родителю, супруге (супругу) родителя, опекуну, попечителю, приемному родителю, супруге (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок (применяется с 2011 г.)
118	В двойном размере на первого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет единственному родителю (приемному родителю), опекуну, попечителю (применяется с 2011 г.)
119	В двойном размере на второго ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет единственному родителю (приемному родителю), опекуну, попечителю (применяется с 2011 г.)
120	В двойном размере на третьего и каждого последующего ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет единственному родителю (приемному родителю), опекуну, попечителю (применяется с 2011 г.)
121	В двойном размере на ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента в возрасте до 24 лет, являющегося инвалидом I или II группы единственному родителю (приемному родителю) опекуну, попечителю (применяется с 2011 г.)
122	В двойном размере на первого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет одному из родителей (приемных родителей) по их выбору на основании заявления об отказе одного из родителей (приемных родителей) от получения налогового вычета (применяется с 2011 г.)
123	В двойном размере на второго ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет одному из родителей (приемных родителей) по их выбору на основании заявления об отказе одного из родителей (приемных родителей) от получения налогового вычета (применяется с 2011 г.)
124	В двойном размере на третьего и каждого последующего ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет одному из родителей (приемных родителей) по их выбору на основании заявления об отказе одного из родителей (приемных родителей) от получения налогового вычета (применяется с 2011 г.)

Код	Наименование вычета
125	В двойном размере на ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента в возрасте до 24 лет, являющегося инвалидом I или II группы, одному из родителей (приемных родителей) по их выбору на основании заявления об отказе одного из родителей (приемных родителей) от получения налогового вычета (применяется с 2011 г.)
	Суммы, уменьшающие налоговую базу в соответствии со ст. 214.1 НК РФ
201	Расходы по операциям с ценными бумагами, обращающимися на организованном рынке ценных бумаг
202	Расходы по операциям с ценными бумагами, не обращающимися на организованном рынке ценных бумаг
203	Расходы по операциям с ценными бумагами, не обращающимися на организованном рынке ценных бумаг, которые на момент их приобретения относились к ценным бумагам, обращающимся на организованном рынке ценных бумаг
204	Сумма убытка по операциям с ценными бумагами, не обращающимися на организованном рынке ценных бумаг, которые на момент их приобретения относились к ценным бумагам, обращающимся на организованном рынке ценных бумаг, уменьшающая налоговую базу по операциям с ценными бумагами, обращающимися на организованном рынке ценных бумаг
205	Сумма убытка по операциям с ценными бумагами, обращающимися на организованном рынке ценных бумаг, уменьшающая налоговую базу по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, которые обращаются на организованном рынке и базисным активом которых являются ценные бумаги, фондовые индексы или иные финансовые инструменты срочных сделок, базисным активом которых являются ценные бумаги или фондовые индексы
206	Расходы по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, которые обращаются на организованном рынке и базисным активом которых являются ценные бумаги, фондовые индексы или иные финансовые инструменты срочных сделок, базисным активом которых являются ценные бумаги или фондовые индексы
207	Расходы по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, которые обращаются на организованном рынке и базисным активом которых не являются ценные бумаги, фондовые индексы или иные финансовые инструменты срочных сделок, базисным активом которых являются ценные бумаги или фондовые индексы
208	Сумма убытка по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, которые обращаются на организованном рынке и базисным активом которых являются ценные бумаги, фондовые индексы или иные финансовые инструменты срочных сделок, базисным активом которых являются ценные бумаги или фондовые индексы, уменьшающая налоговую базу по операциям с ценными бумагами, обращающимися на организованном рынке ценных бумаг

Код	Наименование вычета
209	Сумма убытка по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, которые обращаются на организованном рынке и базисным активом которых не являются ценные бумаги, фондовые индексы или иные финансовые инструменты срочных сделок, базисным активом которых являются ценные бумаги или фондовые индексы, уменьшающая налоговую базу по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, которые обращаются на организованном рынке
210	Сумма убытка по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, обращающимися на организованном рынке ценных бумаг и базисным активом которых являются ценные бумаги, фондовые индексы или иные финансовые инструменты срочных сделок, базисным активом которых являются ценные бумаги или фондовые индексы, уменьшающая налоговую базу по операциям с финансовыми инструментами срочных сделок, которые обращаются на организованном рынке
	Суммы, уменьшающие налоговую базу в соответствии со ст. 214.3 НК РФ
211	Расходы, в виде процентов по займу, произведенные по совокупности операций РЕПО
212	Сумма превышения расходов по операциям РЕПО над доходами по операциям РЕПО, уменьшающая налоговую базу по операциям с ценными бумагами, обращающимися на организованном рынке ценных бумаг, рассчитанная в соответствии с пропорцией, с учетом положений абзаца третьего п. 6 ст. 214.3 НК РФ
213	Расходы по операциям, связанным с закрытием короткой позиции, и затраты, связанные с приобретением и реализацией ценных бумаг, являющимся объектом операций РЕПО
214	Убытки по операциям, связанным с закрытием короткой позиции, и затраты, связанные с приобретением и реализацией ценных бумаг, являющимся объектом операций РЕПО
	Суммы, уменьшающие налоговую базу в соответствии со ст. 214.4 НК РФ
215	Расходы в виде процентов, уплаченных в налоговом периоде по совокупности договоров займа
216	Сумма превышения расходов в виде процентов, уплаченных по совокупности договоров займа над доходами, полученными по совокупности договоров займа, уменьшающая налоговую базу по операциям с ценными бумагами, обращающимися на организованном рынке ценных бумаг, рассчитанная в соответствии с пропорцией, с учетом положений абзаца шестого п. 5 ст. 214.4 НК РФ
217	Сумма превышения расходов в виде процентов, уплаченных по совокупности договоров займа над доходами, полученными по совокупности договоров займа, уменьшающая налоговую базу по операциям с ценными бумагами, не обращающимися на организованном рынке ценных бумаг, рассчитанная в соответствии с пропорцией, с учетом положений абзаца шестого п. 5 ст. 214.4 НК РФ

Код	Наименование вычета
	Имущественные налоговые вычеты, предусмотренные пп. 2 п. 1 ст. 220 НК РФ
311	Сумма, израсходованная налогоплательщиком на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, земельных участков, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков, на которые расположены приобретаемые жилые дома, или доли (долей) в них (кроме сумм, направленных на погашение процентов по целевым займам (кредитам)), в размере фактически произведенных и документально подтвержденных расходов в пределах установленного размера имущественного налогового вычета в соответствующем налоговом периоде
312	Сумма, направленная на погашение процентов по целевым займам (кредитам), полученным от кредитных и иных организаций или индивидуальных предпринимателей, и фактически израсходованная налогоплательщиком на новое строительство или приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, земельных участков, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков, на которые расположены приобретаемые жилые дома, или доли (долей) в них
318	Сумма, направленная на погашение процентов по кредитам, полученным от банков, находящихся на территории Российской Федерации, в целях рефинансирования (перекредитования) кредитов на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, земельных участков, предоставленных для индивидуального жилищного строительства, и земельных участков, на которых расположены приобретаемые жилые дома, или доли (долей) в них
	Социальные налоговые вычеты, предусмотренные пп. 4 п. 1 ст. 219 НК РФ
319	Сумма уплаченных налогоплательщиком в налоговом периоде пенсионных взносов по договору (договорам) негосударственного пенсионного обеспечения, заключенному (заключенным) налогоплательщиком с негосударственным пенсионным фондом в свою пользу и (или) в пользу супруга (в том числе в пользу вдовы, вдовца), родителей (в том числе усыновителей), детей-инвалидов (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством), и (или) в сумме уплаченных налогоплательщиком в налоговом периоде страховых взносов по договору (договорам) добровольного пенсионного страхования, заключенному (заключенным) со страховой организацией в свою пользу и (или) в пользу супруга (в том числе вдовы, вдовца), родителей (в том числе усыновителей), детей-инвалидов (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством), – в размере фактически произведенных расходов с учетом ограничения, установленного п. 2 ст. 219 НК РФ
	Профессиональные налоговые вычеты, предусмотренные ст. 221 НК РФ
403	Сумма фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с выполнением работ (оказанием услуг) по договорам гражданско-правового характера

Код	Наименование вычета
404	Сумма фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, связанных с получением авторских вознаграждений и вознаграждений за создание, издание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, вознаграждений авторам открытий, изобретений и промышленных образцов
405	Сумма расходов в пределах нормативов затрат, связанных с получением авторских вознаграждений и вознаграждений за создание, издание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, вознаграждений авторам открытий, изобретений и промышленных образцов (в процентах к сумме начисленного дохода)
	Вычеты в размерах, предусмотренных ст. 217 НК РФ
501	Вычет из стоимости подарков, полученных от организаций и индивидуальных предпринимателей
502	Вычет из стоимости призов в денежной и натуральной формах, полученных на конкурсах и соревнованиях, проводимых в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации, законодательных (представительных) органов государственной власти или представительных органов местного самоуправления
503	Вычет из суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, а также бывшим своим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту
504	Вычет из суммы возмещения (оплаты) работодателями своим работникам, их супругам, родителям и детям, бывшим своим работникам (пенсионерам по возрасту), а также инвалидам стоимости приобретенных ими (для них) медикаментов, назначенных им лечащим врачом
505	Вычет из стоимости любых выигрышей и призов, полученных на конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров (работ, услуг)
506	Вычет из суммы материальной помощи, оказываемой инвалидам общественными организациями инвалидов
507	Вычет из суммы помощи (в денежной и натуральной формах), а также стоимости подарков, полученных ветеранами Великой Отечественной войны, инвалидами Великой Отечественной войны, вдовами военнослужащих, погибших в период войны с Финляндией, Великой Отечественной войны, войны с Японией, вдовами умерших инвалидов Великой Отечественной войны и бывшими узниками нацистских концлагерей, тюрем и гетто, а также бывшими несовершеннолетними узниками концлагерей, гетто и других мест принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в период Второй мировой войны
508	Вычет из суммы единовременной материальной помощи, оказываемой работодателями работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка

Код	Наименование вычета
	Суммы, уменьшающие налоговую базу в соответствии со ст. 214 НК РФ
601	Сумма, уменьшающая налоговую базу по доходам, полученным в виде дивидендов
	Суммы, уменьшающие налоговую базу в соответствии со ст. 213.1 НК РФ
607	Вычет в сумме уплаченных работодателем страховых взносов за работника в соответствии с Федеральным законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», но не более 12 000 рублей в год
620	Иные суммы, уменьшающие налоговую базу в соответствии с положениями главы 23 НК РФ

© ООО «1С-Паблишинг», 2015
© Оформление. ООО «1С-Паблишинг», 2015

Все права защищены.
Материалы предназначены для личного индивидуального использования приобретателем.
Запрещено тиражирование, распространение материалов, предоставление доступа по сети
к материалам без письменного разрешения правообладателей.

Фирма «1С»
123056, Москва, а/я 64, Селезневская ул., 21.
Тел.: (495) 737-92-57, факс: (495) 681-44-07.
1c@1c.ru, http://www.1c.ru/

Издательство ООО «1С-Паблишинг»
127434, Москва, Дмитровское ш., д. 9.
Тел.: (495) 681-02-21, факс: (495) 681-44-07.
publishing@1c.ru, http://books.1c.ru

Об опечатках просьба сообщать по адресу publishing@1c.ru.