

Зарплата сотрудника, отработавшего за месяц норму времени и выполнившего трудовые обязанности, не должна быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ). Величина федерального МРОТ на 1 января 2018 года составляет 9489 руб. в месяц. При этом верхний предел заработной платы не ограничен.

В состав зарплаты (оплаты труда) входят следующие элементы:

- вознаграждение за труд;
- компенсационные выплаты (например, доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и т.п.);
- стимулирующие выплаты (премии и другие поощрительные выплаты).

То есть при проверке на соответствие зарплаты сотрудника МРОТ нужно учесть любые доплаты и надбавки к окладу.

Оплачивать труд работника можно по-разному. Существуют следующие системы оплаты труда:

- повременная;
- сдельная;
- комиссионная;
- система плавающих окладов;
- аккордная.

На основании каких показателей рассчитывать зарплату сотрудников при этих системах оплаты труда, организация определяет самостоятельно. В законодательстве на этот счет никаких ограничений нет.

Существует два способа учета рабочего времени:

- поденный (применяется при пяти- и шестидневной рабочей неделе);
- суммированный (применяется, когда условия производства не позволяют соблюдать установленную для сотрудников ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени).

При суммированном учете ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может отклоняться от установленной нормы. Однако в течение определенного учетного периода все допущенные переработки должны быть компенсированы за счет недоработок. Учетным периодом может быть месяц, квартал, полугодие и т. д., но не более года. Суммарную норму рабочего времени определяйте по производственному календарю исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, установленной для определенной категории сотрудников.

Например, по общему правилу нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов, а для сотрудников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю. При этом для сотрудников, работающих в режиме неполного рабочего времени, нормальная продолжительность рабочей недели уменьшается. Конкретный способ ведения суммированного учета нужно предусмотреть в правилах внутреннего трудового распорядка.

Основанием для начисления заработной платы служат документы, которые:

- устанавливают систему, форму и размер оплаты труда сотрудника (штатное расписание, приказы о приеме на работу, трудовые договоры и т. д.);
- подтверждают выполнение норм выработки (наряды, книги учета выработки, таблицы учета рабочего времени);
- влияют на сумму зарплаты в конкретном месяце (служебные записки, приказы о поощрении и т. п.).

Все коммерческие организации вправе разрабатывать свои формы первичных документов по учету труда и заработной платы. Главное, чтобы при этом они содержали те обязательные реквизиты, которые предусмотрены пунктом 2 статьи 9 Закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ. Исключение – кассовые документы. Однако в любом случае мы советуем взять за основу типовые документы, удалив из них лишние, на ваш взгляд, графы или строки.

Размер заработной платы

По общему правилу зарплата облагается НДФЛ по ставке 13 процентов. А если сотрудник нерезидент, то по ставке 30 процентов.

В 2018 году взносы по-прежнему администрирует ФНС России. Рассчитывать их надо в таком порядке:

- взносы на обязательное пенсионное страхование по тарифу 22 процента начисляйте на выплаты в пользу работников, не превышающие 1 021 000 руб. (в прошлом году было 876 000 руб.). Сверх данной величины надо уплачивать еще 10 процентов;
- предельная величина выплат для исчисления взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности составляет 815 000 руб. (в прошлом году было 755 000 руб.);
- для взносов на обязательное медицинское страхование предельная величина базы не установлена.

По общему правилу зарплата облагается НДФЛ по ставке 13 процентов. А если сотрудник нерезидент, то по ставке 30 процентов.

В 2018 году взносы по-прежнему администрирует ФНС России. Рассчитывать их надо в таком порядке:

- взносы на обязательное пенсионное страхование по тарифу 22 процента начисляйте на выплаты в пользу работников, не превышающие 1 021 000 руб. (в прошлом году было 876 000 руб.). Сверх данной величины надо уплачивать еще 10 процентов;
- предельная величина выплат для исчисления взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности составляет 815 000 руб. (в прошлом году было 755 000 руб.);
- для взносов на обязательное медицинское страхование предельная величина базы не установлена.

Если размер зарплаты ниже МРОТ, организацию или ее руководителя могут оштрафовать.

Административные штрафы составят:

- для должностного лица (например, руководителя организации) – от 10 000 до 20 000 руб.;
- для предпринимателя – от 1000 до 5000 руб.;
- для организации – от 30 000 до 50 000 руб.

За повторное нарушение штраф будет таким:

- для должностного лица (например, руководителя организации) – от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификацию сроком от одного года до трех лет;
- для предпринимателя – от 10 000 до 30 000 руб.;
- для организации – от 50 000 до 100 000 руб.

Таковы требования частей [6](#) и [7](#) статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях. Кроме того, подобное нарушение можно квалифицировать как нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору. В этом случае руководителю организации грозит штраф на сумму от 3000 до 5000 руб. Такая мера ответственности предусмотрена [статьей 5.31](#) Кодекса РФ об административных правонарушениях. Вопрос о наказании нарушителей рассматривает трудовая инспекция или суд ([п. 1, 2 ст. 23.1, 23.12 КоАП РФ](#)).

По [статье 122](#) Налогового кодекса РФ (за неуплату налогов) за выплату зарплаты в размере ниже МРОТ организацию не оштрафуют. Однако, выявив такое нарушение, налоговые инспекторы могут сообщить о нем в Роструд. Об этом сказано в [письме ФНС России от 19 марта 2009 г. № 3-6-04/66](#). Кроме того, руководство налоговой службы предписывает подчиненным обращать особое внимание на компании, которые выплачивают заработную плату ниже регионального прожиточного минимума ([письмо ФНС России от 17 июля 2013 г. № АС-4-2/12722](#)). Если они выявят такой факт, руководство компании вызовут на специальную зарплатную комиссию.

В состав зарплаты (оплаты труда) входят следующие элементы:

- вознаграждение за труд;
- компенсационные выплаты (например, доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и т.п.);
- стимулирующие выплаты (премии и другие поощрительные выплаты).

Об этом сказано в [статье 129](#) Трудового кодекса РФ.

Исходя из такого определения зарплаты (оплаты труда) можно сделать вывод, что при проверке на соответствие зарплаты (оплаты труда) сотрудника МРОТ нужно учесть любые доплаты и надбавки к окладу. Подтверждает такую позицию как Минфин России ([письмо от 24 ноября 2009 г. № 03-03-06/1/768](#)), так и Минздравсоцразвития России ([письмо от 9 июля 2010 г. № 22-1-2194](#)). Согласен с чиновниками и Верховный суд РФ ([определение от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10](#)). Исключение – северные надбавки ([постановление Конституционного суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П](#)).

Такие же правила применяйте при проверке, соответствует ли зарплата сотрудника региональному размеру минимальной зарплаты (подробно о ней читайте в ситуации ниже). Никаких специальных правил на этот счет

[Трудовой кодекс РФ](#) не устанавливает.

Системы оплаты труда

Оплачивать труд работника можно по-разному. Существуют следующие системы оплаты труда:

- повременная;
- сдельная;
- комиссионная;
- система плавающих окладов;
- аккордная и другие.

На основании каких показателей рассчитывать зарплату сотрудников при этих системах оплаты труда, организация определяет самостоятельно. В законодательстве на этот счет никаких ограничений нет.

Систему оплаты труда, выбранную руководством организации, нужно зафиксировать в коллективном (трудовом) договоре или другом локальном акте ([ч. 2 ст. 135 ТК РФ](#)). Обычно систему оплаты труда фиксируют в коллективном договоре или положении об оплате труда. В трудовом договоре прописывают конкретный размер зарплаты (например, указывают тарифную ставку или оклад). При этом организация может одновременно применять несколько систем оплаты труда. Например, для одних сотрудников – сдельную, а для других – повременную. Дело в том, что запрета на установление в компании нескольких систем оплаты труда в [Трудовом кодексе РФ](#) нет.

Повременная система

Как правило, повременную систему оплаты труда устанавливают сотрудникам:

- которые не производят материальных ценностей (например, бухгалтеру, секретарю);
- чья выработка не зависит от личных навыков (например, сотруднику, работающему на конвейере).

Повременная система оплаты труда может быть простой и повременно-премиальной. При простой повременной системе работнику можно установить:

- часовую ставку;
- дневную ставку;
- месячный оклад.

Если сотруднику установлена часовая ставка, оплачивайте количество отработанных им часов по такой формуле:

Заработная плата = Количество отработанных часов × Часовая ставка.

Если сотруднику установлена дневная ставка, оплачивайте отработанные им дни по такой формуле:

Заработная плата = Количество отработанных дней × Дневная ставка.

Если сотруднику установлен месячный оклад, его зарплата не зависит от количества рабочих дней, которые приходятся на тот или иной месяц по графику.

Сотруднику, отработавшему все дни месяца, всегда начисляйте зарплату в размере месячного оклада. И не важно при этом, сколько рабочих дней в месяце: 17 (как в январе 2018 года) или 23 (как в августе 2018 года).

Пример 1.

Расчет зарплаты при простой повременной системе оплаты труда

В ООО «Альфа» установлена повременная система оплаты труда, но при этом труд работников оплачивается по-разному.

Кладовщику организации П.А. Беспалову установлена почасовая оплата. Ставка в час – 193,75 руб. Менеджеру А.С. Кондратьеву зарплата рассчитывается по дневной ставке – 1750 руб. Зарплата секретаря Е.В. Ивановой – 30 000 руб. в месяц. Предположим, что в месяце 22 рабочих дня. Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Все из перечисленных нами сотрудников отработали месяц полностью.

Зарплата Беспалова составила:

$$193,75 \text{ руб./ч} \times 22 \text{ дн.} \times 8 \text{ ч} = 34\ 100 \text{ руб.}$$

Зарплата Кондратьева составила:

$$1750 \text{ руб.} \times 22 \text{ дн.} = 38\ 500 \text{ руб.}$$

Зарплата Ивановой составила 30 000 руб.

Пример 2. Расчет зарплаты при повременно-премиальной системе оплаты труда. Сотрудник выполнил установленные показатели премирования

В АО «Производственная фирма “Мастер”» установлена повременно-премиальная система оплаты труда. В положении о премировании сказано, что за выпуск продукции без брака сотрудникам положена премия в размере 20 процентов от месячного оклада.

Месячный оклад рабочего А.И. Иванова – 30 000 руб. В течение месяца он не выпустил ни одной бракованной детали. По итогам месяца Иванову выплатили премию. Сумма премии составила 6000 руб. (30 000 руб. × 20%).

Таким образом, всего за месяц Иванову полагается:

30 000 руб. + 6000 руб. = 36 000 руб.

Пример3. Расчет зарплаты при простой повременной системе оплаты труда. Сотрудник отработал месяц не полностью

В АО «Производственная фирма “Мастер”» установлена повременная система оплаты труда. Месячный оклад рабочего А.И. Иванова – 25 000 руб. С 1 по 28 августа 2018 года он был в отпуске. То есть в этом месяце он отработал три дня из 23. Зарплату Иванова за август 2018 года бухгалтер компании рассчитал следующим образом (помимо отпускных):

$$25\ 000\ \text{руб.} : 23\ \text{дн.} \times 3\ \text{дн.} = 3260,87\ \text{руб.}$$

Сдельная система

Сдельная система оплаты труда вводится для того, чтобы повысить производительность труда сотрудников. Как правило, ее устанавливают для сотрудников, которые производят какие-либо материальные ценности (например, для рабочих). При сдельной системе оплаты труда они будут заинтересованы в том, чтобы выпустить как можно больше продукции.

В то же время не стоит использовать сдельную форму в производствах, требующих высокой точности и концентрации. В таких условиях стремление сотрудников изготовить большее количество продукции может повлечь за собой повышенный процент брака. Сдельная система имеет следующие разновидности:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно-сдельная.

При сдельной системе зарплата зависит от объема выполненной работы. Поэтому, если организация применяет такую систему, ей придется вести учет выработки. Для учета используйте такие первичные документы, как наряд на сдельную работу, маршрутный лист, ведомость учета выполненных работ и др. В этих документах отражаются количество и качество выполненной работы, расценки за единицу и т. д.

При прямой сдельной системе оплаты труда заработную плату рассчитывают по формуле:

Заработная плата = Сдельная расценка за единицу продукции (вид работы) × Количество изготовленной продукции (выполненных работ).

Сдельные расценки за единицу продукции (вид работы) устанавливает администрация организации. Расценки нужно указать в локальных документах (положении об оплате труда, коллективном договоре, трудовом договоре и т.п.).

Пример 4. Расчет зарплаты при прямой сдельной системе оплаты труда

В АО «Производственная фирма “Мастер”» установлена прямая сдельная система оплаты труда. Сдельная расценка за обработку одной детали – 3 руб./шт., за сборку станка – 500 руб./шт.

За месяц рабочий Л.И. Петров обработал 3000 деталей и собрал 30 станков. Его зарплата составит:

$$3000 \text{ шт.} \times 3 \text{ руб./шт.} + 30 \text{ шт.} \times 500 \text{ руб./шт.} = 24\,000 \text{ руб.}$$

Пример 5. Расчет зарплаты при сдельно-премиальной системе оплаты труда

В АО «Производственная фирма “Мастер”» установлена сдельно-премиальная система оплаты труда.

В положении о премировании сказано, что за выпуск продукции без брака сотрудникам положена премия в размере 10 процентов от сдельной заработной платы.

За изготовление одной детали рабочему платят 2 руб. За месяц рабочий Л.И. Петров изготовил 13 000 деталей без брака.

Зарплата Петрова с учетом премии составит:

$$13\ 000 \text{ шт.} \times 2 \text{ руб./шт.} + 13\ 000 \text{ шт.} \times 2 \text{ руб./шт.} \times 10\% = 28\ 600 \text{ руб.}$$

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда характеризуется тем, что выработка сверх нормы оплачивается по повышенным расценкам. Поэтому зарплату сотруднику нужно начислять отдельно:

- за продукцию, выпущенную в пределах нормы (по обычным расценкам);
- за продукцию, выпущенную сверх нормы (по повышенным расценкам).

Пример 6. Расчет зарплаты при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда

В АО «Производственная фирма “Мастер”» установлена сдельно-прогрессивная система оплаты труда.

За обработку одной детали сотруднику платят 1 руб. Норма выработки – 7000 деталей в месяц.

Сдельная расценка за каждую деталь, обработанную сверх нормы, – 1,4 руб.

За месяц рабочий Л.И. Петров обработал 13 000 деталей, в том числе сверх нормы 6000 деталей (13 000 – 7000). В этом случае месячная зарплата Петрова составит:

7000 шт. × 1 руб. + 6000 шт. × 1,4 руб. = 15 400 руб.

Комиссионная система

Комиссионную систему оплаты труда, как правило, выгодно устанавливать сотрудникам, деятельность которых приносит организации прямой доход: менеджерам по продажам, рекламным агентам и т.п.

При комиссионной системе оплаты труда заработок может рассчитываться как:

- процент от выручки;
- фиксированный оклад плюс процент от выручки;
- процент от выручки, но не менее фиксированного оклада по этой должности.

Если заработок сотрудника равен проценту от выручки (или от дохода, полученного от деятельности сотрудника), зарплату рассчитывайте по формуле:

Заработная плата = Выручка (доход, полученный от деятельности сотрудника) × Процент, выплачиваемый сотруднику.

Если помимо процента сотрудник получает фиксированный оклад, зарплату посчитайте по формуле:

Заработная плата = Фиксированный оклад + Выручка (доход, полученный от деятельности сотрудника) × Процент, выплачиваемый сотруднику.

Ситуация: может ли заработок сотрудника быть меньше МРОТ, если организация применяет комиссионную систему оплаты труда

Нет, не может. Зарплата сотрудника, отработавшего за месяц норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ ([ст. 133 ТК РФ](#)). Никаких исключений для комиссионной системы оплаты труда в [Трудовом кодексе РФ](#) не сделано. Поэтому зарплата сотрудников, переведенных на комиссионную систему, при соблюдении указанных выше условий не может быть меньше МРОТ.

Пример 7. Расчет зарплаты, если компания применяет комиссионную систему оплаты труда

В ООО «Альфа» принят на работу менеджер по рекламе А.С. Кондратьев. Согласно трудовому договору, его зарплата складывается из:

- фиксированного оклада (15 000 руб.);
- процента от дохода, полученного организацией непосредственно от деятельности Кондратьева по размещению рекламы (10%).

За месяц сотрудник заключил 10 договоров на размещение рекламы на сумму 200 000 руб. Его зарплата составит:

$$15\ 000\ \text{руб.} + 200\ 000\ \text{руб.} \times 10\% = 35\ 000\ \text{руб.}$$

Аккордная система оплаты

Аккордная система оплаты труда, как правило, устанавливается сотрудникам, которых привлекли для выполнения временного задания (строительства сооружения, ремонтных работ и т. д.). Обычно в таких случаях с сотрудниками заключают срочные трудовые договоры ([ст. 59 ТК РФ](#)).

В законодательстве не установлены обязательные требования по организации аккордной системы оплаты труда.

На практике применяются:

- простая аккордная система (сотруднику начисляют фиксированные выплаты за выполнение задания);
- аккордно-премиальная система (сотруднику дополнительно выплачивают премию к зарплате).

Аккордную систему оплаты труда можно установить как для одного сотрудника, так и для коллектива (например, бригады). В трудовом договоре укажите:

- перечень работ, которые должны выполнить сотрудники;
- срок выполнения задания;
- размер заработной платы.

Это следует из [статьи 57](#) Трудового кодекса РФ.

Пример 8. Расчет зарплаты при аккордно-премиальной системе оплаты труда

В мае для выполнения отделочных работ в офисе на работу в ООО «Альфа» был принят А.И. Иванов. С сотрудником заключен трудовой договор сроком на один месяц.

Сотруднику установлена аккордно-премиальная система оплаты труда.

Согласно трудовому договору, за выполнение аккордного задания Иванову выплачивается зарплата в сумме 25 000 руб. Если сотрудник закончит работы к 20 мая, ему начисляется премия в размере 10 процентов зарплаты.

Иванов закончил отделочные работы 18 мая.

По трудовому договору ему начислена зарплата в сумме:

25 000 руб. + 25 000 руб. × 10% = 27 500 руб.

Ситуация: может ли заработок сотрудника быть меньше МРОТ, если организация применяет аккордную систему оплаты труда

Нет, не может. Зарплата сотрудника, отработавшего за месяц норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ ([ст. 133 ТК РФ](#)). Никаких исключений для аккордной системы оплаты труда в [Трудовом кодексе РФ](#) не сделано. Поэтому зарплата сотрудников, переведенных на аккордную систему оплаты труда, при соблюдении указанных выше условий не может быть меньше МРОТ.

Начисление и учет рабочего времени

Существует два способа учета рабочего времени:

- подневный (применяется при пяти- и шестидневной рабочей неделе);
- суммированный (применяется, когда условия производства не позволяют соблюдать установленную для сотрудников ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени).

Возможные режимы рабочего времени предусмотрены [статьей 100](#) Трудового кодекса РФ.

При суммированном учете ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может отклониться от установленной нормы. Однако в течение определенного учетного периода все допущенные переработки должны быть компенсированы за счет недоработок. Учетным периодом может быть месяц, квартал, полугодие и т. д., но не более года. Суммарную норму рабочего времени определяйте по производственному календарю исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, установленной для определенной категории сотрудников.

Например, по общему правилу нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов ([ч. 2 ст. 91 ТК РФ](#)), а для сотрудников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю ([абз. 2 ч. 1 ст. 92 ТК РФ](#)). При этом для сотрудников, работающих в режиме неполного рабочего времени, нормальная продолжительность рабочей недели уменьшается. Конкретный способ ведения суммированного учета нужно предусмотреть в правилах внутреннего трудового распорядка (см. образец ниже).

УТВЕРЖДАЮ

Директор ООО «Альфа»

А.В. Львов

09.01.2018



ПРАВИЛА

трудового распорядка для работников

9 января 2018 г.

г. Москва

Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в ООО «Альфа», порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

<...>

4. Рабочее время и время отдыха.

<...>

4.5. В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса РФ для водителей, занятых междугородными перевозками, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Учетный период – три месяца. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

<...>

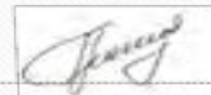
Согласовано:

Руководитель отдела кадров

09.01.2018

Главный бухгалтер

09.01.2018



Е.Э. Громова



А.С. Глебова

Особые правила по ограничению продолжительности рабочего времени при суммированном учете могут быть установлены в отраслевых соглашениях. Однако для коммерческих организаций такие соглашения обязательны, только если они к ним присоединятся ([ст. 48 ТК РФ](#)).

Пример. Правила суммированного учета рабочего времени

В ООО «Альфа» введен суммированный учет рабочего времени для водителей, занятых междугородными перевозками. Учетный период составляет три месяца.

В III квартале 2018 года водитель Ю.И. Колесов отработал 520 часов, в том числе:

- в июле – 168 часов;
- в августе – 184 часа;
- в сентябре – 168 часов.

Колесов относится к категории сотрудников, в отношении которых установлена 40-часовая рабочая неделя ([ч. 2 ст. 91 ТК РФ](#)). Поэтому по производственному календарю его норма рабочего времени за III квартал 2018 года составляет 520 часов, в том числе:

- в июле – 176 часов;
- в августе – 184 часа;
- в сентябре – 160 часов.

Таким образом, в учетном периоде установленная норма рабочего времени превышена не была.

Учет фактически отработанного времени нужно вести по каждому сотруднику. Для этого вы можете использовать следующие типовые формы:

- табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12);
- табель учета рабочего времени (форма № Т-13).

Образцы форм, а также указания о том, как их заполнять, утверждены постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1.

Зарплатный документооборот

Основанием для начисления заработной платы служат документы, которые:

- устанавливают систему, форму и размер оплаты труда сотрудника (штатное расписание, приказы о приеме на работу, трудовые договоры и т. д.);
- подтверждают выполнение норм выработки (наряды, книги учета выработки, таблицы учета рабочего времени);
- влияют на сумму зарплаты в конкретном месяце (служебные записки, приказы о поощрении и т.п.).

Это следует из положений статей [129](#), [132](#) и [135](#) Трудового кодекса РФ.

Типовые формы первичных документов для учета труда и его оплаты, а также указания по их применению утверждены [постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1](#). Для некоторых отраслей разработаны специализированные унифицированные формы документов, позволяющие вести учет выработки для начисления зарплаты в зависимости от осуществляемого вида деятельности и установленной системы оплаты труда.

Сроки начисления и выдачи зарплаты должны быть закреплены в трудовом (коллективном) договоре, положении об оплате труда, других локальных документах. Такой порядок следует из [статьи 136](#) Трудового кодекса РФ.

Суммы начисленной зарплаты фиксируйте в расчетной (форма № Т-51) или расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49). На сотрудников, которые получают зарплату на банковскую карту, ведомость по форме № Т-49 не заполняется. Правила заполнения данных форм приведены в Указаниях, утвержденных [постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1](#).

Данные о зарплате, начисленной сотруднику в течение календарного года, отражайте в лицевых счетах по типовым формам № Т-54 или № Т-54а. Лицевые счета заполняйте ежемесячно. В них указывайте все начисления и удержания по зарплате каждого сотрудника компании.

Пример 9. Расчет заработной платы и заполнение расчетного листка

В ООО «Север» установлена пятидневная рабочая неделя. Старший менеджер компании А.С. Ребров в сентябре 2018 года болел с 21 по 25 сентября. За это время ему начислили пособие по временной нетрудоспособности в размере 4520,55 руб. Все остальные дни он отработал. Оклад сотрудника составляет 30 000 руб. Значит, за отработанное в сентябре время ему начислили 25 500 руб. (30 000 руб. : 20 дн. × 17 дн.). То есть всего за месяц он заработал 30 020,55 руб. (25 500 + 4520,55).

Ребров является налоговым резидентом РФ. У работника есть пятилетняя дочь, поэтому ему полагается стандартный детский вычет по НДФЛ в размере 1400 руб. Общий доход с начала года не превысил 350 000 руб. Таким образом, сумма НДФЛ с доходов работника за сентябрь составит: **(30 020,55 руб. – 1400 руб.) × 13% = 3721 руб.**

Согласно внутренним документам компании, аванс в размере 40 процентов от оклада выплачивается не позднее 20-го числа текущего месяца, а окончательный расчет за месяц производится не позднее 5-го числа следующего месяца. Таким образом, Реброву 20 сентября выплатили 12 000 руб. (30 000 руб. × 40%), а 5 октября – оставшиеся 14 299,55 руб. (30 020,55 – 12 000 – 3721).

Расчетный листок за сентябрь 2018 года бухгалтер заполнил так, как показано в образце.

Расчетный листок за сентябрь 2018 года

Организация: <i>ООО «Север»</i>				Подразделение:	<i>Коммерческая служба</i>
Ф.И.О. <i>Ребров Александр Сергеевич</i>				Должность:	<i>Старший менеджер</i>
Таб. номер <i>197</i>					
К выплате:					
Вид	Период	Дней/часов	Сумма, руб.	Вид	Сумма, руб.
1. Начислено				2. Удержано	
Оклад	<i>Сентябрь 2018 г.</i>	<i>17 дн.</i>	<i>25 500</i>	НДФЛ (по ставке 13%)	<i>3721,00</i>
Пособие по временной нетрудоспособности	<i>Сентябрь 2018 г.</i>	<i>3 дн.</i>	<i>4520,55</i>		
<...>					
Всего начислено:			<i>30 020,55</i>	Всего удержано:	<i>3721,00</i>
3. Доходы в натуральной форме				4. Выплачено	
				Через кассу (банк):	
				- перечислено в банк (20.09.2018)	<i>12 000,00</i>
				- перечислено в банк (05.10.2018)	<i>14 299,55</i>
Всего натуральных доходов:			-	Всего выплачено:	<i>26 299,55</i>
Долг за сотрудником на начало месяца			-	Долг за сотрудником на конец месяца	-

Бухучет зарплаты

В бухучете начисление зарплаты отражайте по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Суммы начисленной зарплаты могут быть включены:

- в состав расходов по обычным видам деятельности (п. 5 ПБУ 10/99);
- в стоимость имущества (п. 8 и 12 ПБУ 6/01);
- в состав прочих расходов (п. 11 и 13 ПБУ 10/99).

В зависимости от того, в каком подразделении работает сотрудник, используйте следующие бухгалтерские проводки:

ДЕБЕТ 20 (23, 29) КРЕДИТ 70

- начислена зарплата сотрудникам основного (вспомогательного, обслуживающего) производства;

ДЕБЕТ 25 (26) КРЕДИТ 70

- начислена зарплата сотрудникам, занятым в процессе обслуживания основного и вспомогательного производства (управленческому персоналу);

ДЕБЕТ 28 КРЕДИТ 70

- начислена зарплата сотрудникам, занятым исправлением брака;

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 70

- начислена зарплата сотрудникам, занятым продажей продукции (товаров, работ, услуг);

ДЕБЕТ 08 КРЕДИТ 70

- начислена зарплата сотрудникам, занятым в строительстве (создании, реконструкции, модернизации и т. д.) основных средств (нематериальных активов);

ДЕБЕТ 91 субсчет «Прочие расходы» КРЕДИТ 70

- начислена зарплата сотрудникам непроизводственных подразделений (объектов социально-бытовой сферы), а также сотрудникам, занятым ликвидацией последствий чрезвычайных событий.

Это следует из Инструкции к Плану счетов (утв. [приказом Минфина России от 31 октября 2000 г. № 94н](#)).

Пример 10. Начисление зарплаты различным категориям сотрудников

АО «Производственная фирма «Мастер»» занимается производством и собственными силами строит складское здание. На балансе организации числится спортзал, услугами которого сотрудники пользуются бесплатно. В марте в одном из производственных цехов организации произошел пожар.

За март персоналу компании «Мастер» была начислена зарплата в сумме 1 000 000 руб., в том числе сотрудникам:

- основного производства – 350 000 руб.;
- отдела сбыта готовой продукции – 282 000 руб.;
- занятым на строительстве склада – 98 000 руб.;
- спортзала – 50 000 руб.;
- занятым ликвидацией последствий пожара – 100 000 руб.;
- управленческому персоналу – 120 000 руб.

В бухгалтерском учете организации бухгалтер сделал следующие проводки:

ДЕБЕТ 20 КРЕДИТ 70

- 350 000 руб. – начислена зарплата сотрудникам основного производства;

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 70

- 282 000 руб. – начислена зарплата сотрудникам отдела сбыта;

ДЕБЕТ 08 КРЕДИТ 70

- 98 000 руб. – начислена зарплата сотрудникам, занятым на строительстве склада;

ДЕБЕТ 91 субсчет «Прочие расходы» КРЕДИТ 70

- 150 000 руб. – начислена зарплата сотрудникам спортзала, а также сотрудникам, участвовавшим в ликвидации последствий пожара;

ДЕБЕТ 26 КРЕДИТ 70

- 120 000 руб. – начислена зарплата управленческому персоналу.

Страховые взносы на заработную плату начисляют по истечении месяца на общую сумму. При этом считайте взносы отдельно по каждому виду страхования и отдельно по каждому сотруднику. Отражают взносы по-прежнему на отдельных субсчетах к счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Пример. Как показывать страховые взносы

За июнь ведущему специалисту отдела продаж ООО «Вектор» А.С. Кондратьеву начислили 50 000 руб. Организация применяет общую систему налогообложения и платит страховые взносы по обычным ставкам. 30 июня бухгалтер сделал такие записи в учете:

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 70

– 50 000 руб. – начислена зарплата Кондратьеву;

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 69 субсчет «Расчеты по обязательному пенсионному страхованию»

– 11 000 руб. ($50\,000 \text{ руб.} \times 22\%$) – начислены пенсионные взносы на зарплату Кондратьева;

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 69 субсчет «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию»

– 2550 руб. ($50\,000 \text{ руб.} \times 5,1\%$) – начислены медицинские взносы;

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 69 субсчет «Расчеты по обязательному страхованию на случай ВРНиМ»

– 1450 руб. ($50\,000 \text{ руб.} \times 2,9\%$) – начислены страховые взносы на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Такие проводки бухгалтер сделал общей суммой по всем работникам компании. Затем он перечислил их по каждому виду страхования.

Бухгалтерский учет НДФЛ ведут на синтетическом счете 68 субсчет «Расчеты по НДФЛ» (Инструкция по применению Плана счетов бухгалтерского учета, утв. [приказом Минфина России от 31 октября 2000 г. № 94н](#)).

Записи по субсчету «Расчеты по НДФЛ» означают:

- по кредиту – у налогового агента возникла обязанность уплатить налог;
- дебету – налоговый агент исполнил обязанность по уплате налога.

Начисление НДФЛ – без проводки. Проводка Дебет 70 Кредит 68 субсчет «Расчеты по НДФЛ» не говорит о том, что бухгалтер начислил НДФЛ. Проводки по начислению НДФЛ в бухгалтерском учете нет. Расчет суммы налога, его исчисление вы показываете только в налоговом регистре по состоянию на дату получения дохода. Определяете ее по [статье 223](#) Налогового кодекса РФ ([п. 3 ст. 226 НК РФ](#)).

Проводка по Кредиту 68 – в день удержания. В налоговом регистре вы отражаете и день удержания НДФЛ. Эта запись – основание для того, чтобы сделать проводку Дебет 70 Кредит 68 субсчет «Расчеты по НДФЛ». Ведь уплатить в бюджет вы обязаны удержанный налог ([п. 6 ст. 226 НК РФ](#)). А удержать налог можно только при выдаче дохода в денежной форме ([п. 4 ст. 226 НК РФ](#)).

Пример 11. Как показать НДФЛ

Продолжим предыдущий пример. Зарплату по итогам месяца в компании выплачивают 5-го числа. За июнь Кондратьеву начислили 50 000 руб. Дата начисления – 30 июня. В этот день бухгалтер только посчитал НДФЛ. Вычеты сотруднику не полагаются, он налоговый резидент РФ. Сумма НДФЛ составит:

$$50\ 000\ \text{руб.} \times 13\% = 6500\ \text{руб.}$$

Зарплату за июнь Кондратьеву выплатили на карту 5 июля (за вычетом аванса). В этот день бухгалтер удержал НДФЛ и перечислил его в бюджет. Записи в учете будут такими:

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 51

– 26 100 руб. (50 000 – 17 400 – 6500) – выплачена зарплата Кондратьеву за минусом аванса и НДФЛ;

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 68 субсчет «Расчеты по НДФЛ»

– 6500 руб. – удержан НДФЛ;

ДЕБЕТ 68 субсчет «Расчеты по НДФЛ» КРЕДИТ 51

– 6500 руб. – перечислен НДФЛ (в составе общей суммы по организации).

НДФЛ

Налогом на доходы физических лиц облагаются все доходы налогоплательщика, полученные им в течение налогового периода (календарного года). Доходы резидентов облагаются по ставке 13 процентов, нерезидентов – 30 процентов. Так, если работник в течение последних 12 календарных месяцев находится на территории России меньше 183 календарных дней, он является нерезидентом. И налог удерживается по ставке 30 процентов. Когда срок пребывания работника становится равным 183 дням и более, статус меняется на резидента. Резиденты платят НДФЛ по ставке 13 процентов (см. ставки НДФЛ на 2018 год в [таблице](#)).

ВИД ДОХОДА	СТАВКА НДФЛ
<p>Все доходы работников – налоговых резидентов, кроме тех, что указаны ниже. К доходам, облагаемым по этой ставке, например, относятся заработная плата, вознаграждения по гражданско-правовым договорам, доходы от продажи имущества. При этом налоговые резиденты – это граждане, которые фактически находятся в России не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев</p>	13%
<p>Доходы иностранных работников: высококвалифицированных специалистов и иностранцев, работающих у физических лиц на основании патента. То есть независимо от того, являются они налоговыми резидентами нашей страны или нет</p>	
<p>Дивиденды, полученные налоговыми резидентами</p>	
<p>Проценты по облигациям с ипотечным покрытием, эмитированным до 1 января 2007 года</p>	
<p>Доходы, полученные учредителями доверительного управления ипотечным покрытием. Такие доходы должны быть получены на основании ипотечных сертификатов участия, выданных управляющим ипотечным покрытием до 1 января 2007 года</p>	9%
<p>Дивиденды, полученные от российских организаций гражданами, которые не являются налоговыми резидентами РФ</p>	15%
<p>Все доходы нерезидентов. Исключение – дивиденды, а также доходы иностранных работников: высококвалифицированных специалистов и иностранцев, работающих у физических лиц на основании патента</p>	30%
<p>Выигрыши и призы в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях рекламного характера. Налог уплачивается со стоимости таких выигрышей и призов, превышающей 4000 руб. в год</p>	35%

Когда платить НДФЛ. НДФЛ единственный налог, за неуплату которого в срок инспекторы начисляют не только пени, но и штраф ([ст. 123 НК РФ](#)). Поэтому важно не только удержать налог при выплате, но и заплатить его. Вы не можете только выплатить зарплату или, скажем, отпускные, вы должны перечислить и налог с них. НДФЛ – это деньги работника, которые компания удержала из его доходов ([письмо Минфина России от 15 октября 2012 г. № 03-02-07/1-253](#)). Они не принадлежат организации, она не вправе ими распоряжаться. Единственное, что работодатель может сделать с удержанной суммой, – перечислить в бюджет ([п. 6 ст. 226 НК РФ](#)).

Все доходы ваших работников для целей уплаты НДФЛ делятся на две категории:

- отпускные и больничные;
- прочие выплаты.

НДФЛ, удержанный из пособий по временной нетрудоспособности, пособий по уходу за больным ребенком, а также с отпускных, нужно перечислить не позднее последнего числа месяца, в котором выплатили доход ([п. 6 ст. 226 НК РФ](#)). При этом, если вы выплачиваете отпускные и больничные в последний день месяца, строго в этот день перечислите и НДФЛ.

Во всех остальных случаях перечислять налог нужно не позднее дня, следующего за датой выплаты. Например, зарплату за октябрь 2018 года компания выплатила 2 ноября. В этот день удержите налог. А перечислите его не позже 6 ноября – в ближайший рабочий день. Исключение из этого правила только одно и касается оно дивидендов (см. таблицу ниже).

ВИД ДОХОДА	СРОК УПЛАТЫ
Пособия по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за больным ребенком)	Не позднее последнего числа месяца, в котором производились такие выплаты (абз. 2 п. 6 ст. 226 НК РФ)
Отпускные	
По доходам от реализации ценных бумаг	<p>Не позднее одного месяца с наиболее ранней из следующих дат:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дата окончания соответствующего налогового периода; – дата истечения срока действия последнего по дате начала действия договора, на основании которого налоговый агент выплатил доход; – дата выплаты денег (передачи ценных бумаг). <p>Об этом сказано в пункте 9 статьи 226.1 Налогового кодекса РФ</p>
Во всех остальных случаях	Не позднее дня, следующего за днем выплаты дохода (абз. 1 п. 6 ст. 226 НК РФ)

НДФЛ с аванса по заработной плате не удерживайте. Доход по зарплате признают в последний день месяца. Пока этот день не наступит, доход у работников не возникает. Но если вы выплатили аванс в последний календарный день месяца, удержите с него налог. И перечислите его по общему правилу – не позже следующего рабочего дня.

За любую, даже за самую минимальную, задержку налога компании грозит штраф – 20 процентов от его суммы ([ст. 123 НК РФ](#)). О том, что налог поступил в инспекцию позже срока, проверяющие узнают на камералке 6-НДФЛ. Они не будут разбираться, по какой причине это произошло, и выпишут штраф. Но компанию нельзя оштрафовать, если платежку вовремя отправили в банк. Считается, что компания исполнила обязанность по уплате налога в день, когда предъявила платежку банкирам ([п. 3 ст. 45 НК РФ](#)). При условии, что на счете было достаточно денег для платежа. Эти правила распространяются и на налоговых агентов ([п. 8 ст. 45 НК РФ](#)). Поэтому штраф можно снять. Однако согласитесь, что лишняя нервозность вам ни к чему и куда проще перечислить налог заранее, например в день выплаты дохода. А по отпускным и больничным – за день до крайнего срока. В таком случае деньги точно придут в срок.

Как заполнить платежку по НДФЛ. Когда будете заполнять платежку по НДФЛ, помните два правила. Во-первых, в поле 101 указывайте код налогового агента – 02.

Во-вторых, в поле 107 указывайте код месяца, за который выплачен доход. При этом вы можете объединить в одной платежке весь НДФЛ, который вы перечисляете за определенный месяц ([письмо ФНС России от 1 сентября 2016 г. № БС-3-11/4028](#)).

В поле 107 платежки по НДФЛ налоговики разрешили ставить код месяца ([п. 8 Правил, утв. приказом Минфина России от 12 ноября 2013 г. № 107н](#)). Когда будете заполнять поручение, берите в расчет месяц, в котором у работника возник облагаемый доход. Например, для налога с зарплаты за октябрь ставьте код МС.10.2018. Для отпускных, выплаченных в ноябре, – МС.11.2018. Не важно, в каком месяце вы перечисляете НДФЛ. Чтобы убедиться, что программа ФНС правильно разнесла платежи и не начислила пени, можно запросить карточку расчетов с бюджетом.

Предположим, компания в один день перечисляет налог с отпускных и больничных. Это разные доходы, но работники получили их в одном и том же месяце. В таком случае достаточно и одной платежки.

Другая ситуация – организация в один день перечисляет налог с доходов, которые относятся к разным месяцам. Например, зарплату и те же отпускные. Тогда оформите отдельные платежки (образец платежки по НДФЛ – ниже).

Платежка на уплату НДФЛ

0401060

Поступ. в банк. плат.

Списано со сч. плат.

ПЛАТЕЖНОЕ ПОРУЧЕНИЕ № 1080

29.12.2017

02

Дата

Вид платежа

Сумма
прописью

Триста три тысячи восемьсот десять рублей 00 копеек

ИНН 7708123456

КПП 770801001

ООО «Восход»

Сумма

303 810=

Сч. №

40702810400000001111

Платательщик

АКБ «Надежный»

БИК

044583222

Сч. №

30101810400000000222

Банк плательщика

ГУ Банка России по ЦФО

БИК

044525000

Сч. №

Банк получателя

ИНН 7743777777

КПП 774301001

УФК по г. Москве (ИФНС России № 43 по г. Москве)

Сч. №

40101810045250010041

Вид оп.

01

Срок
плат.

Наз. пл.

Очер.
плат.

5

Код

0

Рез.
поле

Получатель

18210102010011000110

45338000

ТП

МС.12.2017

0

0

Налог на доходы физических лиц с заработной платы за декабрь 2017 года

Назначение платежа

Подписи

Отметки банка

М.П.

Как предоставлять вычеты. При расчете НДФЛ работнику может быть предоставлен стандартный налоговый вычет. Таблицу по вычетам на 2018 год мы привели ниже.

Стандартный налоговый вычет может предоставить не только работодатель, но и любой другой налоговый агент, который выплачивает физическому лицу доходы, облагаемые налогом по ставке 13 процентов. Право выбора такого налогового агента Налоговый кодекс РФ оставляет за налогоплательщиком.

Однако получить стандартные налоговые вычеты за один и тот же налоговый период налогоплательщик может только у одного налогового агента.

Стандартные налоговые вычеты предоставляются на основании письменного заявления работника. К заявлению необходимо приложить документы, подтверждающие право сотрудника на установленные стандартные вычеты.

ВИД ВЫЧЕТА	СУММА ВЫЧЕТА В МЕСЯЦ	ПОРОГ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫЧЕТА
На работника – для категорий граждан, упомянутых в <u>подпункте 2</u> пункта 1 статьи 218 Налогового кодекса РФ	500 руб.	Не ограничен
На работника – для категорий граждан, упомянутых в <u>подпункте 1</u> пункта 1 статьи 218 Налогового кодекса РФ	3000 руб.	Не ограничен
На первого и второго ребенка	1400 руб.	350 000 руб.
На третьего и каждого последующего ребенка	3000 руб.	350 000 руб.
На каждого ребенка-инвалида до 18 лет (учащегося-инвалида I или II группы до 24 лет)	12 000 руб.	350 000 руб.

Генеральному директору ООО «Мир»
М.Л. Титову
От менеджера отдела продаж
Г.А. Соколовой

ЗАЯВЛЕНИЕ

При расчете НДФЛ прошу предоставить мне ежемесячный стандартный налоговый вычет:

1.1. На основании подпунктов 1 и 2 пункта 1 статьи 218 НК РФ:

- 500 руб.;
- 3000 руб.

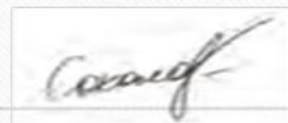
1.2. На основании подпункта 4 пункта 1 статьи 218 НК РФ:

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> – на первого ребенка в размере 1400 руб. | <input type="checkbox"/> – ребенок является инвалидом |
| <input checked="" type="checkbox"/> – на второго ребенка в размере 1400 руб. | <input checked="" type="checkbox"/> – ребенок является инвалидом |
| <input checked="" type="checkbox"/> – на третьего ребенка в размере 3000 руб. | <input type="checkbox"/> – ребенок является инвалидом |
| <input type="checkbox"/> – на четвертого ребенка в размере 3000 руб. | <input type="checkbox"/> – ребенок является инвалидом |

Документы, подтверждающие право на вычет:

- копии свидетельств о рождении трех детей;
- копия справки об инвалидности.

11 января 2018 г.



Г.А. Соколова

Действующее законодательство не предусматривает ежегодного оформления заявлений на стандартные вычеты. Но если в заявлении указан конкретный период, за который нужно предоставлять вычеты (например, 2018 год), то по окончании этого периода сотруднику придется написать заявление вновь. Если период предоставления вычетов в заявлении не указан, а право сотрудника на вычет не изменилось, требовать от него повторной подачи заявления не нужно. Достаточно написать заявление один раз при приеме на работу. Если, конечно, у сотрудника есть дети. И обновлять его при необходимости, например при рождении других детей.

Такие выводы следуют из положений [пункта 3](#) статьи 218 Налогового кодекса РФ, а также [письма Минфина России от 8 августа 2011 г. № 03-04-05/1-551](#).

Кому полагается детский вычет по НДФЛ

**РОДИТЕЛИ РЕБЕНКА НАХОДЯТСЯ В ЗАРЕГИСТРИРОВАННОМ БРАКЕ
ИЛИ ПРОЖИВАЮТ ВМЕСТЕ?**

да

Детский вычет по НДФЛ полагается каждому из родителей. Достаточно заявления и копии свидетельства о рождении

нет

**Мать или отец ребенка
вступили в новый брак?**

нет

да

отец

Помимо родителей право на вычет по НДФЛ есть и у нового мужа матери. Потребуется свидетельство о заключении брака, а также документы о том, что ребенок проживает вместе с матерью и ее новым супругом*

мать

Для того чтобы продолжать получать вычет по НДФЛ, отец ребенка должен подтвердить свое участие в его содержании. Право на вычет по НДФЛ есть и у новой жены отца. Потребуется свидетельство о заключении брака, а также документы об уплате отцом ребенка алиментов*

* Если после развода ребенок остается с отцом, действует обратный порядок.

Как определить сумму ежемесячного детского вычета на одного ребенка

СОТРУДНИК ЯВЛЯЕТСЯ РОДИТЕЛЕМ (УСЫНОВИТЕЛЕМ, ОПЕКУНОМ ИЛИ ПОПЕЧИТЕЛЕМ)?

да

нет

На начало года ребенку меньше 18 лет (или 24 лет, если ребенок учится на очном отделении вуза)?

Сотрудник является супругом (супругой) родителя ребенка?

да

нет

нет

Доход работника с начала года меньше 350 000 руб.?

нет

Детский вычет не положен

да

Какой по счету ребенок у сотрудника (с учетом детей супруга от прежних браков)?

Первый или второй

Третий, четвертый и т. д.

У ребенка есть справка об инвалидности?

да

нет

да

нет

Вычет на каждого ребенка составит 13 400 руб. (опекуну, попечителю, приемному родителю – 7400 руб.)

Вычет на каждого ребенка составит 1400 руб.

Вычет на каждого ребенка составит 15 000 руб. (опекуну, попечителю или приемному родителю – 9000 руб.)

Вычет на каждого ребенка составит 3000 руб.

Пример 12. Как определить размер детского вычета по НДФЛ, если один из детей инвалид

У одного из сотрудников компании трое несовершеннолетних детей, один из которых инвалид. Работник не является единственным родителем. Рассмотрим две ситуации.

Ситуация 1: ребенок-инвалид второй по счету

Значит, сотрудник имеет право на такие детские вычеты по НДФЛ:

- 1400 руб. – на первого ребенка;
- 13 400 руб. (1400 + 12 000) – на второго ребенка – инвалида;
- 3000 руб. – на третьего ребенка.

А общая сумма вычета – 17 800 руб. (1400 + 13 400 + 3000).

Ситуация 2: ребенок-инвалид третий по счету

В таком случае сотрудник имеет право на следующие детские вычеты по НДФЛ:

- 1400 руб. – на первого ребенка;
- 1400 руб. – на второго ребенка;
- 15 000 руб. (3000 + 12 000) – на третьего ребенка – инвалида.

А общая сумма вычета будет такой же – 17 800 руб. (1400 + 1400 + 15 000).

Страховые взносы

С 2017 года в Налоговом кодексе появилась новая [глава 34](#) «Страховые взносы». В ведение ФНС перешли страховые взносы на обязательное пенсионное и медицинское страхование, а также взносы на страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Взносов на страхование от несчастных случаев изменения не коснулись. Их по-прежнему нужно платить по правилам [Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ](#).

ФСС также продолжит проверять, правильно ли вы посчитали пособия. Выплаченные за счет фонда пособия по-прежнему можно зачесть в счет взносов на социальное страхование. Если фонд после проверки снимет расходы, вам придется пересчитать взносы.

ВИД ВЫПЛАТЫ	НУЖНО ЛИ НАЧИСЛЯТЬ ВЗНОСЫ
Заработная плата	Начислите взносы (п. 1 ст. 420 НК РФ)
Производственные премии	Начислите взносы (п. 1 ст. 420 НК РФ)
Разовые премии, в том числе к праздничным датам	Начислите взносы. Но это можно оспорить в суде (определение Верховного суда РФ от 6 апреля 2017 г. № 306-КГ17-2349)
Отпускные, компенсации за неиспользованный отпуск	Начислите взносы (п. 1 ст. 420 НК РФ)
Пособия	Пособия не облагаются взносами (подп. 1 п. 1 ст. 422 НК РФ). Это касается и больничных, и декретных, и любых детских пособий
Материальная помощь	Взносы нужно начислить на сумму сверх 4000 руб. в год на одного работника. В некоторых случаях не облагается взносами сумма единовременной матпомощи, например при рождении ребенка, в случае если ее размер не превышает 50 000 руб., а также в случае смерти членов семьи, чрезвычайных обстоятельств и стихийных бедствий и т.п.
Подарки	Взносы не начисляйте, так как подарок преподносится в рамках договора дарения. А выплаты по таким договорам не признаются объектом обложения страховыми взносами на основании пункта 4 статьи 420 НК

<p>Выплаты при увольнении</p>	<p>Взносы не начисляйте на выходное пособие в пределах лимита (подп. 2 п. 1 ст. 422 НК):</p> <ul style="list-style-type: none"> – три средних месячных заработка сотрудника; – шесть средних месячных заработков сотрудника, если компания находится на Крайнем Севере. <p>Причина увольнения сотрудника значения не имеет (письмо Минфина России от 5 мая 2017 г. № 03-04-06/27591).</p> <p>Но компенсация за неиспользованный отпуск облагается взносами в полной сумме</p>
<p>Путевки для работника или компенсация расходов сотрудника на путевки</p>	<p>Взносы начислите, поскольку такие выплаты производятся в рамках трудовых отношений. Исключение – оплата путевок непосредственно членам семьи работника. Тогда начислять взносы не нужно, так как эти путевки предназначены для лиц, с которыми нет трудовых отношений</p>
<p>Командировочные расходы</p>	<p>Не облагаются только те выплаты, которые прямо упомянуты в статье 422 НК РФ. А вот, скажем, на оплату услуг VIP-зала во время командировки взносы нужно начислить. Страховые взносы на суточные не начисляют в пределах лимита:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 700 руб. в день в поездках по России; – 2500 руб., если командировка зарубежная
<p>Расходы, связанные с обучением</p>	<p>Взносы не начисляйте, если работники проходят обучение по основным профессиональным образовательным программам или дополнительным профессиональным программам (подп. 12 п. 1 ст. 422 НК РФ). Если вы оплатили учебу не сотрудникам компании, взносы не начисляйте в любом случае</p>

Базовые ставки. Совокупный тариф взносов не изменился и составляет 30 процентов. Ставка пенсионных взносов – 22 процента (плюс 10 процентов с выплат сверх лимита), на страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством – 2,9 процента (на выплаты в пределах лимита), на медицинское страхование – 5,1 процента (без ограничений по сумме).

Существуют еще пониженные тарифы страховых взносов для отдельных категорий. Скажем, упрощенщики, занятые в определенных видах деятельности, платят только пенсионные взносы по ставке 20 процентов.

Пенсионные	Выплаты до 876 000 руб. облагались по тарифу в 22%, свыше – по 10%	Выплаты до 1 021 000 руб. облагаются по тарифу в 22%, свыше – по 10%
Пенсионные дополнительные	Облагается вся сумма доходов	
На случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством	Выплаты до 755 000 руб. облагались по тарифу в 2,9%, свыше не облагались	Выплаты до 815 000 руб. облагаются по тарифу в 2,9%, свыше не облагаются
На медицинское страхование	Облагается вся сумма выплат	
На травматизм	Облагается вся сумма выплат	

Базовые тарифы страховых взносов в 2018 году

УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ТАРИФА	ВИД ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ	ПРЕДЕЛЬНАЯ ВЕЛИЧИНА РАСЧЕТНОЙ БАЗЫ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ (РУБ., ЗА ГОД)	ТАРИФ, %	ОСНОВАНИЕ	
С выплат: – российским гражданам; – иностранцам (лицам без гражданства), которые постоянно или временно проживают в России и не являются высококвалифицированными специалистами; – гражданам государств – членов ЕАЭС независимо от статуса (в т. ч. высококвалифицированным специалистам, которые постоянно или временно проживают в России)	Пенсионное	До 1 021 000 руб. включительно	22,0	Ст. 426 НК РФ	
		Свыше 1 021 000 руб.	10,0		
	Социальное	До 815 000 руб. включительно	2,9		
		Свыше 815 000 руб.	0		
	Медицинское	Не установлена			5,1
С выплат иностранцам (лицам без гражданства), которые временно пребывают в России и не являются высококвалифицированными специалистами Исключение – граждане государств – членов ЕАЭС	Пенсионное	До 1 021 000 руб. включительно	22,0	Ст. 426 НК РФ	
		Свыше 1 021 000 руб.	10,0		
	Социальное	До 815 000 руб. включительно	1,8		
		Свыше 815 000 руб.	0		
С выплат иностранцам (лицам без гражданства), которые постоянно или временно проживают в России и являются высококвалифицированными специалистами	Пенсионное	До 1 021 000 руб. включительно	22,0	Ст. 426 НК РФ, ст. 10 Закона от 29 ноября 2010 № 326-ФЗ, ст. 7 Закона от 15 декабря 2001 № 167ФЗ, ст. 2 Закона от 29 декабря 2006 № 255-ФЗ	
		Свыше 1 021 000 руб.	10,0		
	Социальное	До 815 000 руб. включительно	2,9		
		Свыше 815 000 руб.	0		

Взносы на страхование от несчастных случаев

Взносы на страхование от несчастных случаев остаются в ведении ФСС и в 2018 году. В их расчете ничего не меняется.

Как считать взносы и отчитываться по ним

До 2017 года компании руководствовались правилами из Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ о взносах на пенсионное, социальное и медицинское страхование. Но с 1 января 2017 года Закон № 212-ФЗ утратил силу. Поэтому все правила расчета прописали непосредственно в законе о взносах на травматизм — в Федеральном законе от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. В нем не осталось ни одной ссылки на нормы Закона № 212-ФЗ.

Тарифы взносов на травматизм

КЛАСС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО О РИСКА	РАЗМЕР СТРАХОВОГО ТАРИФА, %	КЛАСС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО О РИСКА	РАЗМЕР СТРАХОВОГО ТАРИФА, %
I	0,2	XVII	2,1
II	0,3	XVIII	2,3
III	0,4	XIX	2,5
IV	0,5	XX	2,8
V	0,6	XXI	3,1
VI	0,7	XXII	3,4
VII	0,8	XXIII	3,7
VIII	0,9	XXIV	4,1

Оплата труда при режиме неполного рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов ([ст. 91 ТК РФ](#)).

В течение недели рабочее время нужно распределять так, чтобы его общая продолжительность не превышала этого ограничения. Наиболее распространенный вариант – восьмичасовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе (выходные дни – суббота и воскресенье). Действующий в организации режим рабочего времени должен быть закреплен в правилах трудового распорядка и трудовых (коллективных) договорах ([ст. 91 ТК РФ](#)).

Помимо нормальной продолжительности рабочего времени трудовое законодательство предусматривает режим неполного рабочего времени. Неполное рабочее время означает частичную занятость сотрудника либо в течение недели, либо в течение рабочего дня (смены). Например, не пять рабочих дней, а четыре или не восемь часов в день (за смену), а шесть. Режим неполного рабочего времени следует отличать от режима сокращенного рабочего времени. Последний устанавливается для отдельных категорий сотрудников и засчитывается как полная норма труда ([ст. 92 ТК РФ](#)).

Если же речь идет о режиме неполной рабочей недели, все нерабочие дни в таком случае отражаются как выходные дни ([ст. 93 ТК РФ](#)).

На работу с неполным графиком организация может перевести любого сотрудника по его просьбе (заявлению) или по соглашению сторон трудового договора.

При этом в некоторых случаях установить сотруднику такой режим администрация обязана. Это нужно сделать по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- сотрудника, который ухаживает за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Кроме того, организация может вводить неполное рабочее время и по своей инициативе (с учетом мнения профсоюза – при его наличии в организации). Это допускается в период проведения организационно-технических мероприятий, которые влекут за собой существенные изменения условий труда. Если подобные изменения могут привести к массовым увольнениям, администрация вправе установить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Такое ограничение предусмотрено [частью 5](#) статьи 74 Трудового кодекса РФ. При этом сотрудников необходимо письменно уведомить о предстоящих изменениях за два месяца до их проведения (с обязательным ознакомлением под подпись) ([ч. 2 ст. 74 ТК РФ](#)).

Режим неполного рабочего времени может быть предусмотрен в трудовом договоре либо установлен приказом руководителя. Образец такого приказа для случая, когда женщина выходит на неполную неделю в отпуске по уходу за ребенком, – ниже.

ПРИКАЗ № 256

об установлении режима неполной рабочей недели

г. Москва

28 февраля 2018 г.

В соответствии со статьями 93 и 256 Трудового кодекса РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Допустить Е.В. Иванову к работе на условиях неполного рабочего времени в период отпуска по уходу за ребенком.
2. Установить сотруднику режим неполной рабочей недели с 1 марта 2018 года:
 - дни работы – понедельник, вторник, среда, четверг;
 - дни отдыха – пятница, суббота, воскресенье.Режим работы:
 - начало работы – 9.00;
 - окончание работы – 18.00;
 - перерыв для питания и отдыха – 13.00–14.00.
3. Бухгалтерии оплату труда сотруднику производить пропорционально отработанному времени.

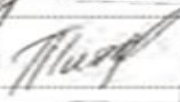
Основание: заявление Е.В. Ивановой от 27.02.2018.

Директор



А.В. Львов

Главный бухгалтер



О.Ю. Титова

С приказом ознакомлена



Е.В. Иванова

Ежемесячный оклад Глебовой при полной рабочей неделе – 40 000 руб.

Чтобы рассчитать зарплату Глебовой, бухгалтер организации, ответственный за расчет зарплаты, действовал так.

В апреле 2018 года 21 рабочий день. Помимо общеустановленных выходных в этом месяце сотрудница не работала четыре дня (2, 9, 16 и 23 апреля).

Таким образом, фактически в апреле 2018 года Глебова отработала:

$$21 \text{ дн.} - 4 \text{ дн.} = 17 \text{ дн.}$$

Зарплата, причитающаяся ей за апрель, составит:

$$40\,000 \text{ руб.} : 21 \text{ дн.} \times 17 \text{ дн.} = 32\,380,95 \text{ руб.}$$

Сколько раз в месяц выплачивать заработную плату

Организация должна выплачивать своим сотрудникам зарплату не реже чем каждые полмесяца (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). С 3 октября 2016 года выдавать зарплату нужно по новым правилам – не позднее 15-го числа следующего месяца (Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ).

Внимание

Указывайте во внутренних документах четкие сроки выплаты зарплаты, а не диапазон. Например, пропишите, что 20-го числа выдаете зарплату за первую часть месяца, а 5-го числа – за вторую. Не используйте фразы «не позднее», «до конца месяца» (письма Роструда от 20 июня 2014 г. № ПГ/6310-6-1 и от 28 ноября 2013 г. № 14-2-242). Необязательно оговаривать сроки во всех локальных актах компании. Достаточно прописать их в одном из них (письмо Минтруда России от 23 сентября 2016 г. № 14-1/ООГ-8532).

Организация, которая выдает своим сотрудникам зарплату реже чем каждые полмесяца, нарушает трудовое законодательство.

Руководителю организации грозит штраф в размере от 1000 до 5000 руб., а организации – от 30 000 до 50 000 руб. (п. 1 ст. 5.27 КоАП РФ). За повторное нарушение руководителя могут дисквалифицировать на срок от одного года до трех лет, а максимальный размер штрафа возрастет до 70 000 руб. (п. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).