



## Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл)

---

### Обзор федеральных законов, нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений (IV квартал 2014 года)

#### Федеральные законы

#### **1. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 21.07.2014 № 242-ФЗ**

**«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения порядка обработки персональных данных в информационно-телекоммуникационных сетях»**

*Базы с персональными данными должны находиться в России.*

Федеральным законом предусмотрено два нововведения.

1. Операторам персональных данных вменяется новая обязанность: при сборе информации о гражданах России, в том числе посредством сети Интернет, обеспечить запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение этих сведений с использованием баз данных, находящихся на территории России. Сведения о местонахождении баз данных должны указываться в уведомлении, направляемом в Роскомнадзор.

Исключением являются отдельные случаи: в частности, когда обработка персональных данных необходима для исполнения международных договоров, осуществления правосудия, исполнения полномочий органов власти, деятельности средств массовой информации.

2. Вводится процедура ограничения доступа к информации в сети Интернет, при обработке которой было нарушено законодательство в области персональных данных. Процедура состоит в следующем.

1) субъект персональных данных на основании судебного акта вправе обратиться в Роскомнадзор с заявлением о принятии мер по ограничению доступа к информации, обрабатываемой с нарушением законодательства в области персональных данных;

2) чиновники, получив такое заявление, определяют провайдера хостинга и направляет ему уведомление с требованием принять меры по устранению нарушений, указанных в решении суда;

3) провайдер перенаправляет это уведомление владельцу соответствующего информационного ресурса;

- 4) владелец информационного ресурса должен либо принять необходимые меры, либо ограничить доступ к соответствующему ресурсу;
- 5) если указанное лицо бездействует, то провайдер хостинга обязан направить сведения о доменном имени сайта (страницах сайта) или его сетевой адрес оператору связи для принятия мер по ограничению доступа к данному информационному ресурсу;
- 6) доменные имена и сетевые адреса включаются в реестр нарушителей прав субъектов персональных данных. После устранения нарушения они исключаются из него.

Вступает в силу 01.09.2016

Официальный интернет-портал правовой информации:

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 22.07.2014

«Российская газета» № 163, 23.07.2014

## **2. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 14.10.2014 № 299-ФЗ**

**«Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя»**

*С 1 января 2015 года в Крыму и г. Севастополе действуют нормы российского трудового права.*

Федеральный закон определяет, как применять положения федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, на территории Республики Крым и города Севастополя.

### **ТАБЛИЦА: «Суть новшеств, введенных Федеральным законом № 299-ФЗ»**

Предмет урегулирования	Применение норм российского трудового права на территории новых субъектов РФ	
	До 01.01.2015	С 01.01.2015
<b>Заключение и расторжение трудовых отношений</b>		
1. Трудовые договоры (ТД)	К трудовым отношениям применяются российские нормы со дня вступления в	Условия ТД, противоречащие российским

	силу Федерального закона № 299-ФЗ. Условия ТД, заключенных ранее, регулируются правовыми актами, которые действовали в Крыму и Севастополе до дня принятия субъектов в состав РФ в части, не противоречащей нормам РФ. ТД приводятся в соответствии с законодательством РФ.	нормам, не действуют с 01.2015 г.
2. Трудовые книжки (ТК)	ТК, оформленные согласно нормам законодательства Украины, действовавших до принятия субъектов в состав РФ, замене не подлежат и заполняются в соответствии с положениями российского законодательства. По желанию сотрудника работодатель оформляет ТК российского образца в соответствии с нормами законодательства России	
3. Документы работников об образовании, квалификации, наличии права и т.п.	Указанные документы, оформленные согласно нормам правовых актов, действующих до принятия субъектов в состав РФ, признаются в случаях и в порядке, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными актами России	
<b>Особенности предоставления работникам гарантий и компенсаций</b>		
1. Общий порядок предоставления	Если ТД заключены до вступления в силу Федерального закона № 299-ФЗ, то применяются нормы, установленные законами, действующими до принятия субъектов в состав РФ в части, не противоречащей российским законам и с учетом особенностей, установленных Федеральным законом № 299-ФЗ	К трудовым отношениям применяются российские нормы
2. Если уровень гарантий до вступления субъектов	Применяются законы и иные нормативные правовые акты,	

в состав РФ был более высокий, чем в соответствии с действующими российскими законами	действующие на территории Крыма и Севастополя до дня их принятия в состав РФ	
3. Если уровень гарантий до вступления субъектов в состав РФ был более низкий, чем по действующим российским законам	Применяются положения федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права	
4. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков	Если ТД заключены до вступления в силу Федерального закона № 299-ФЗ, то применяются нормы, установленные нормативными правовыми актами, действующими до вступления субъектов в состав России	
<b>Применение результатов аттестации рабочих мест и порядок проведения спецоценки условий труда</b>		
1. Общий порядок	Результаты аттестации, проведенной компаниями до вступления субъектов в состав РФ, действительны в течение 5 лет со дня ее завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (случаи проведения внеплановой спецоценки условий труда)	В случае непроведения аттестации рабочих мест по условиям труда в отношении таких рабочих мест осуществляется спецоценка рабочих мест по условиям труда
2. Срок действия аттестации закончился в период со дня принятия субъектов в состав РФ до 01.01.2015 (за исключением случаев, указанных в пункте 1)	Результаты аттестации признаются действительными до 1 января 2016 года	
3. Компании, осуществляющие деятельность по специальной оценке		

труда до даты вступления в силу Федерального закона № 299-ФЗ, вправе проводить спецоценку условий труда согласно требованиям и переходным положениям, установленным Федеральным законом № 426-ФЗ

Вступил в силу 15.10.2014

Официальный интернет-портал правовой информации:

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 15.10.2014

«Российская газета» № 238, 17.10.2014

### **3. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 24.11.2014 № 357-ФЗ**

**«О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»**

*Для трудовой деятельности в России безвизовый иностранец обязан получить патент.*

Согласно поправкам, внесенным в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», разрешение на работу необходимо только тем иностранным гражданам, которые прибыли в нашу страну в визовом порядке, а также другим категориям иностранцев в предусмотренных законом случаях.

Безвизовые мигранты (за исключением отдельных категорий) должны подтвердить свое право на временное осуществление трудовой деятельности на территории субъекта РФ патентом.

Для его получения иностранцу нужно подать заявление и другие необходимые документы в территориальный орган ФМС РФ в течение 30 календарных дней со дня въезда в Россию.

В числе необходимых документов упоминаются, в частности:

- договор (полис) ДМС либо договор о предоставлении платных медуслуг;
- документы об отсутствии заболевания наркоманией и инфекционных заболеваний;
- о постановке на учет по месту пребывания;
- о владении русским языком.

За нарушение срока подачи документов предусмотрен штраф - от 10 до 15 тыс. рублей (новая ст. 18.20 КоАП РФ).

Патент выдается на срок от 1 до 12 месяцев. При этом если патент выдан на не максимальный срок, то он может продлеваться, но только на период, за который уплачен НДФЛ в виде фиксированного

авансового платежа. Если этот платеж не уплачен, срок действия патента прекращается.

За прием иностранного гражданина на работу без патента работодателю грозит такой же штраф, как и за прием на работу иностранца без разрешения на работу, то есть от 250 до 800 тыс. рублей (ст. 18.15 КоАП РФ).

Для контроля за реализацией патента предусмотрено следующее:

- иностранец обязан в течение 2 месяцев со дня выдачи патента представить в миграционную службу (лично либо почтой) копию трудового (гражданско-правового) договора;
- работодатель (заказчик работ, услуг) должен уведомить подразделение ФМС о заключении и расторжении трудового договора (ГПД) с иностранным работником в течение 3 рабочих дней. Уведомление направляется в виде бумажного или электронного документа.

При поступлении указанных документов будет проверена регистрация работодателя или заказчика работ (услуг), являющихся юридическими лицами или ИП в ЕГРЮЛ или ЕГРИП.

В свою очередь миграционная служба обязана уведомлять работодателей (заказчиков работ, услуг) об аннулировании патентов в течение 3 рабочих дней со дня принятия соответствующего решения (случаи, когда патент не выдается и не переоформляется, а выданный патент аннулируется, также установлены данным законом).

Один раз патент может быть переоформлен - при условии обращения в миграционный орган не позднее чем за 10 рабочих дней до истечения 12 месяцев со дня его выдачи. Для этого среди прочих документов мигрант должен представить ходатайство работодателя, заказчика, а также трудовой или гражданско-правовой договор. Общий срок действия переоформленного патента не может превышать 12 месяцев.

Осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого выдан патент, иностранец не вправе. В свою очередь работодатель или заказчик не могут привлекать гражданина к трудовой деятельности по патенту вне пределов региона, на территории которого он выдан.

Главы регионов могут запрещать хозяйствующим субъектам, осуществляющим отдельные виды экономической деятельности, принимать на работу мигрантов. Такой запрет может устанавливаться ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан России.

На основании мотивированных предложений федеральных или региональных органов власти ФМС РФ или Правительство РФ могут приостановить выдачу патентов на территории отдельных регионов.

Что касается разрешений на работу и патентов, выданных до 1 января 2015 года, то они продолжают действовать в течение срока, на который они были выданы, либо до их аннулирования.

Для иностранцев, въезжающих в Россию по визе, сохранен порядок получения разрешений на работу. При этом они не выдаются и аннулируются, если иностранец осужден за совершение любого преступления. Ранее выданное разрешение аннулируется и в случае непредставления в территориальный орган ФМС (в течение 30 календарных дней со дня выдачи разрешения) документа, подтверждающего владение русским языком, знание истории России и основ законодательства РФ.

Вступает в силу 01.01.2015 (за исключением отдельных положений)

Официальный интернет-портал правовой информации:

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 25.11.2014

«Российская газета» № 270, 27.11.2014

#### **4. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 24.11.2014 № 358-ФЗ**

##### **«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»**

*Объединения работодателей получили статус социально ориентированных некоммерческих организаций.*

Внесены поправки в ТК РФ, Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» и другие нормативные правовые акты, касающиеся права работодателей на создание объединений.

Изменения в Федеральный закон «Об объединениях работодателей» установили новый статус объединения работодателей – социально ориентированной некоммерческой организации, образованной в форме ассоциации (союза) и основанной на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц), а также объединений работодателей, что ранее не было предусмотрено. Порядок вступления в объединение работодателей устанавливается уставом объединения работодателей, который может предусматривать вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъекты предпринимательства.

Среди основных прав работодателей названо право не только на создание объединения работодателей, но и вступления в них без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов.

Впервые закреплена поддержка государством объединений работодателей как социально ориентированных некоммерческих организаций в части предоставления работодателям, являющимся членами объединения работодателей, льгот по налогообложению в части взносов в объединения работодателей, также государство содействует реализации права работодателей на объединение путем создания других условий, стимулирующих вступление работодателей в объединения работодателей.

Уточнены виды объединений работодателей, в частности, добавлены понятия региональных объединений работодателей – городов федерального значения Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя, уточнены критерии отнесения объединений работодателей к виду – общероссийское, общероссийское отраслевое (межотраслевое), межрегиональное, межрегиональное отраслевое (межотраслевое), региональное, региональное отраслевое (межотраслевое), территориальное, территориальное отраслевое (межотраслевое) объединения работодателей.

Определено, что объединение работодателей создается на основании решения его учредителей в порядке, установленном ГК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и Федеральным законом № 156-ФЗ. Учредителями объединения могут быть не менее трех работодателей (до внесения изменений – не менее двух) или двух объединений работодателей.

Госрегистрация общероссийских ОР, общероссийских отраслевых (межотраслевых) ОР осуществляется без специального разрешения на использование в наименованиях указанных объединений слов «Россия», «Российская Федерация» и образованных на их основе словосочетаний.

Федеральным законом введено ведение государственного реестра объединений работодателей. Сведения об объединениях работодателей для их внесения в государственный реестр должны быть представлены в течение не более 6 месяцев с момента регистрации объединения работодателей в качестве юридического лица. В настоящее время рассматривается проект постановления Правительства РФ порядке ведения государственного реестра объединений работодателей, которым регистратором объявлена Федеральная служба по труду и занятости.

В свою очередь, объединения работодателей обязаны вести реестр своих членов, содержащий сведения о виде (видах) осуществляемой ими экономической деятельности, об объединениях работодателей и иных некоммерческих организациях, входящих в объединение работодателей.



Значительно расширены права объединений работодателей: они могут участвовать в порядке, установленном нормативными правовыми актами:

- в формировании основных направлений миграционной политики, определении потребностей экономики в привлечении и использовании иностранных работников;

- в создании и развитии системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, формировании системы независимой оценки квалификации работника, разработке и экспертизе проектов профстандартов.

Федеральным законом внесены изменения в Трудовой кодекс РФ в раздел социального партнерства. Так, частью пятой статьи 47 ТК РФ предусмотрена обязанность Комиссии распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через СМИ. Также Комиссия вправе уведомить нечленов объединения работодателей о начале коллективных переговоров, который вправе в них участвовать путем вступления в члены объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

Новая часть седьмая статьи 48 ТК РФ предусматривает, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган) могут письменно обратиться к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия его отдельных положений в отношении данного работодателя. Рассмотрев такие предложения, стороны вправе принять соответствующее решение.

Объединение РаЭл и Всероссийский Электропрофсоюз реализовали указанную норму, заключив 22 декабря 2014 года Соглашение о порядке, условиях и продлении срока действия Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2013-2015 годы на период 2016-2018 годов, в котором предусмотрен порядок реализации этой новеллы, что позволит сторонам социального партнерства принимать взвешенные решения в сложных ситуациях, обусловленных невозможностью реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения.

Вступил в силу 06.12.2014

Официальный интернет-портал правовой информации:

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 25.11.2014

«Российская газета» № 270, 27.11.2014

## **5. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 24.11.2014 № 368-ФЗ**

### **«О внесении изменений в статьи 226 и 227.1 части второй Налогового кодекса Российской Федерации»**

*Безвизовые иностранцы – работники должны уплачивать НДФЛ фиксированными платежами.*

Иностранные граждане, работающие на основании патентов по найму в организациях или у индивидуальных предпринимателей и прибывшие в Россию в безвизовом порядке, должны уплачивать НДФЛ в виде фиксированных авансовых платежей по 1 200 рублей в месяц.

Размер данных платежей подлежит индексации на коэффициент-дефлятор и региональный коэффициент, отражающий региональные особенности рынка труда, устанавливаемые на соответствующий календарный год.

Работодатель должен уменьшить на суммы таких платежей размер НДФЛ с доходов иностранца.

Для этого потребуются:

- письменное заявление иностранного гражданина;
- документы, подтверждающих уплату названных платежей;
- уведомление от налогового органа о подтверждении права на такое уменьшение.

Вступает в силу 01.01.2015

Официальный интернет-портал правовой информации:

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 25.11.2014,

«Российская газета», № 270, 27.11.2014,

«Собрание законодательства РФ», 01.12.2014, № 48, ст. 6649

## **6. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 01.12.2014 № 384-ФЗ**

### **«О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов»**

*Государственные пособия гражданам, имеющим детей, увеличатся в 2015 году на 5,5 процента.*

Федеральный бюджет на 2015 год утвержден исходя из уровня инфляции, не превышающего 5,5 процента.

Основные характеристики:

- общий объем доходов - 15,082 трлн. рублей;
- общий объем расходов - 15,513 трлн. рублей;
- дефицит - 431 млрд. рублей;

- величина Резервного фонда - 5,4 трлн. рублей.  
Помимо прочего, определены расходные обязательства РФ в сфере социального обеспечения населения.

В частности:

- величина материнского капитала составит 453 тыс. рублей (в 2014 году - 429 тыс. рублей);
- размер индексации государственных пособий гражданам, имеющим детей - 1,055 (то есть увеличение на 5,5 процента, исходя из прогнозируемого уровня инфляции);
- ежегодная выплата почетным донорам России - 12,4 тыс. рублей.

*Примечание:*

*с учетом индексации размеры пособий составят:*

- *единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, - 543,67 рублей (515,33 x 1,055);*
- *единовременное пособие при рождении ребенка - 14 497,8 рублей (13 741,99 x 1,055);*
- *минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за первым ребенком в возрасте до 1,5 лет - 2 718,34 рублей (2 576,63 x 1,055);*
- *минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за вторым и последующими детьми в возрасте до 1,5 лет - 5 436,67 рублей (5 153,24 x 1,055).*

*По мнению специалистов соцстраха, сумма пособия до целых рублей не округляется. Его величину с учетом прошлогодней индексации надо умножить на новый коэффициент (письмо ФСС РФ от 28.12.2011 № 14-03-18/05-16244).*

Вступает в силу 01.01.2015

Официальный интернет-портал правовой информации:

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 03.12.2014

«Российская газета» № 278, 05.12.2014

## **7. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 01.12.2014 № 406-ФЗ**

**«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования»**

*С 2015 года для большинства плательщиков тарифы страховых взносов не изменятся, при этом меняется порядок их начисления и сроки сдачи отчетности в фонды.*

Внесены изменения в порядок начисления и сроки сдачи отчетности по страховым взносам во внебюджетные фонды. Скорректирован ряд

законов: от 01.04.1996 № 27-ФЗ, от 24.07.1998 № 125-ФЗ, от 15.12.2001 № 167-ФЗ, от 29.12.2006 № 255-ФЗ и 24.07.2009 № 212-ФЗ. Для удобства основные новшества сведены в три таблицы, в которых можно наглядно сравнить действующий порядок и то, как придется платить взносы и сдавать отчетность в будущем году.

**ТАБЛИЦА 1: «Тарифы страховых взносов на 2014–2015 гг.»**

Категории страхователей	Тарифы страховых взносов	
	2014 год	2015 год
Большинство страхователей (для них тарифы не изменятся по 2017 год включительно)	30% с выплат в рамках установленной предельной величины базы* (22% – в ПФР, 2,9 – в ФСС, 5,1 – в ФФОМС), 10% в ПФР – с выплат сверх данного лимита	
Компании на УСН производственной и социальной сферы, аптеки на ЕНВД, НКО на «упрощенке» и т.д.	20% в ПФР – в пределах упомянутой базы	
Сельхозпроизводители, предприятия и предприниматели, применяющие ЕСХН; компании, использующие труд инвалидов; общественные организации инвалидов	27,1% – с выплат в пределах базы (21% – в ПФР, 2,4% – в ФСС РФ, 3,7% – в ФФОМС)	30% – с выплат в пределах лимита (22% – в ПФР, 2,9% – в ФСС РФ, 5,1% – в ФФОМС), 10% в ПФР – сверх предельной величины базы
Средства массовой информации	30% – в пределах лимита (23,2% – в ПФР, 2,9% – в ФСС РФ, 3,9% – в ФФОМС)	

\* С 2015 года взносы в медстрах будут уплачиваться со всей суммы оплаты труда

**ТАБЛИЦА 2: «Предельные базы для начисления страховых взносов в 2014–2015 гг.»**

Фонды	Установленная предельная величина базы (тыс. рублей)	
	2014 год	2015 год
ПФР	624	Согласно Постановлению Правительства РФ от 04.12.2014 № 1316 – 711
ФФОМС		Не предусмотрена, уплата взносов будет осуществляться со всей суммы оплаты труда
ФСС РФ		Согласно Постановлению Правительства РФ от 04.12.2014 № 1316 – 670

**ТАБЛИЦА 3: «Сроки сдачи отчетности в фонды в 2014–2015 гг.»**

Виды страхования	Срок сдачи		
	2014 год	2015 год	
		Отчетность представлена на бумаге	Отчетность представлена в электронном формате
В Пенсионный фонд (по форме РСВ-1 ПФР): данные персонифицированного учета + сведения о начисленных и уплаченных взносах	Не позднее 15-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом		Не позднее 20-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом
В соцстрах (по форме – 4 ФСС): от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, временной нетрудоспособности и в связи с материнством	Не позднее 15-го числа месяца, следующего за истекшим кварталом	Не позднее 20-го числа месяца, следующего за истекшим кварталом	Не позднее 25-го числа месяца, следующего за истекшим кварталом

Вступает в силу 01.01.2015

Официальный интернет-портал правовой информации:

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 02.12.2014

«Российская газета» № 278, 05.12.2014

**8. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 01.12.2014 № 407-ФЗ**

**«О внесении изменений в отдельные законодательные акты**

## **Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»**

*С 2015 года работодатели будут платить страховые взносы в ФСС РФ за иностранных граждан.*

Предусмотрен ряд поправок в федеральные законы от 29.12.2006 № 255-ФЗ и от 24.07.2009 № 212-ФЗ касательно уплаты с 1 января 2015 года страховых взносов в ФСС РФ с выплат в пользу временно пребывающих иностранных граждан.

Статья 2 Федерального закона № 255-ФЗ «Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» дополнена следующей нормой: иностранцы и лица без гражданства, временно пребывающие в РФ (за исключением высококвалифицированных специалистов), имеют право на получение страхового обеспечения. Речь идет о больничном пособии. Но для этого необходимо соблюдение условия - страховые взносы за них должны уплачиваться за период не менее 6 месяцев, предшествующих месяцу наступления страхового случая.

Часть 2 ст. 12 Федерального закона № 212-ФЗ пополнилась п. 2.1. Он гласит, что тариф взносов в соцстрах в отношении выплат в пользу указанных физлиц составляет 1,8 процента.

Соответствующие изменения внесены в ст. 58 и 58.2 Федерального закона № 212-ФЗ.

### *Примечание:*

*таким образом, для получения больничного пособия временно пребывающим иностранцам необходимо проработать на предприятии не менее 6 месяцев. При этом данная категория работников, как и сейчас, не будет застрахована на случай материнства. Видимо, этим и обусловлен не очень высокий тариф - 1,8 процента.*

*Итак, нагрузка на работодателей, где трудятся такие иностранцы, с 2015 года возрастает (22% в ПФР + 1,8% в ФСС).*

*Также отметим, что согласно Федеральному закону от 01.12.2014 № 401-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» тарифы страховых взносов от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний остаются прежними (от 0,2 до 8,5%) - в зависимости от класса профессионального риска.*

*Сохранены льготы, установленные Федеральным законом от 22.12.2005 № 179-ФЗ, в части выплат работникам-инвалидам*

*работодателями. К ним применяют 60 процентов общих тарифов. Кроме того, общественные организации инвалидов и их дочерние компании используют указанный льготный тариф со всех выплат работникам.*

Вступает в силу 01.01.2015

Официальный интернет-портал правовой информации:

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 02.12.2014

«Российская газета» № 278, 05.12.2014

## **9. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 01.12.2014 № 409-ФЗ**

**«О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» изменений, связанных с особенностями регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства»**

*Трудовой кодекс РФ дополнен новой главой, устанавливающей особенности регулирования труда иностранных работников.*

Вступать в трудовые отношения иностранцы и лица без гражданства имеют право с 18 лет (если иное не установлено федеральными законами). При поступлении на работу временно пребывающие в РФ иностранцы должны предъявить (кроме документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ):

- договор (полис) ДМС (за исключением случаев, когда работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении сотруднику платных медуслуг), обеспечивающий оказание первичной медико-санитарной и специализированной неотложной помощи;
- разрешение на работу или патент.

Временно и постоянно проживающие иностранцы предъявляют разрешение на временное проживание и вид на жительство соответственно.

Разрешение на работу может быть предъявлено после заключения трудового договора, если такой контракт необходим для его получения. В этом случае откладывается вступление данного договора в силу.

Сведения о разрешении на работу (патенте), разрешении на временное проживание или виде на жительство должны быть указаны в трудовом договоре. Фиксация основания для оказания мигранту медицинской помощи отнесена к обязательным условиям этого контракта. Необходимо прописать в том числе реквизиты договора



(полиса) ДМС либо договора о предоставлении платных медицинских услуг.

Иностранца надо отстранить от работы, если окончится срок действия разрешения на работу (патента), разрешения на временное проживание или вида на жительство, полиса ДМС (договора о предоставлении платных медуслуг). К случаям, когда работодатель обязан отстранить временно пребывающего в России мигранта, относится также приостановление (окончание срока) действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Основаниями для увольнения, кроме вышеперечисленных, являются:

- аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных сотрудников, разрешения на работу (патента), разрешения на временное проживание или вида на жительство;
- приведение численности зарубежных работников в соответствие с ограничениями на осуществление ими трудовой деятельности, установленными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ. Трудовой договор прекращается не позднее окончания определенного этими актами срока;
- невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода, связанного с чрезвычайными обстоятельствами;
- невозможность временного перевода работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В последних двух случаях обязательно письменное предупреждение не менее чем за 3 календарных дня до увольнения.

В связи с окончанием срока действия разрешения на работу (патента), разрешения на временное проживание или вида на жительство, полиса ДМС (договора о предоставлении платных медуслуг) трудовой договор подлежит прекращению по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.

При увольнении в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников мигранту выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка.

Дополнение о необходимости наличия у зарубежного работника действующего полиса ДМС или права на получение медпомощи на основании договора между работодателем и медицинской организацией внесено и в Федеральный закон о правовом положении иностранных граждан.

Вступил в силу 13.12.2014

Официальный интернет-портал правовой информации:

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 02.12.2014

## Нормативные правовые акты

### 1. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 31.07.2014 № 758

**«О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам упорядочения обмена информацией с использованием информационно-телекоммуникационных сетей»**

*Работодатель должен предоставлять провайдеру список работников, пользующихся Интернетом.*

Внесены изменения в Правила оказания телематических услуг связи (утв. постановлением Правительства РФ от 10.09.2007 № 575).

Впредь в договоре с абонентом - юридическим лицом либо ИП, помимо прочего должна быть предусмотрена обязанность абонента предоставлять оператору связи список лиц, использующих пользовательское (оконечное) оборудование. Оговаривается также срок предоставления такого списка.

Перечень должен быть заверен уполномоченным представителем юрлица либо предпринимателем и содержать следующие сведения об указанных лицах:

- фамилия, имя, отчество (при наличии);
- место жительства;
- реквизиты основного документа, удостоверяющего личность.

Список подлежит обновлению не реже одного раза в квартал.

*Примечание:*

*если работодатель-абонент не предоставит указанный список, то оператор связи будет вправе приостановить оказание услуг ввиду нарушения абонентом требований, предусмотренных договором (п. 27 названных Правил).*

*Новое требование не распространяется на ранее заключенные договоры с операторами связи.*

Вступило в силу 13.08.2014

Официальный интернет-портал правовой информации:

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 05.08.2014

«Собрание законодательства РФ», 11.08.2014, № 32, ст. 4525

## **2. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»**

*Утверждены правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.*

Правительство определило процедуру, в соответствии с которой одному из родителей предоставляются дополнительные оплачиваемые дни для ухода за детьми-инвалидами.

Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению на указанные цели предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, оформляемых приказом (распоряжением) работодателя. Количество предоставляемых дней не меняется, если в семье имеется более одного ребенка-инвалида.

Для получения указанных выходных представляются следующие документы:

- справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро медико-социальной экспертизы (предоставляется в соответствии со сроками установления инвалидности: один раз, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет);
- документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида (предоставляются один раз);
- свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом (предоставляется один раз);
- оригинал справки с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо о том, что от него не поступало соответствующего заявления (предоставляется при каждом обращении с заявлением).

Отдельно оговорены случаи, когда оригинал справки не предоставляется.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его:

- очередного ежегодного оплачиваемого отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

При этом у другого родителя сохраняется право на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня.

Указанные льготные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце родителем в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются ему в этом же календарном месяце. Однако дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся.

Оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя).

Родитель обязан извещать работодателя об утрате права на получение таких дней.

Вступило в силу 24.10.2014

Официальный интернет-портал правовой информации,

[www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 16.10.2014

«Собрание законодательства РФ» № 42, ст. 5754, 20.10.2014

### **3. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства Москвы от 09.12.2014 № 735-ПП**

#### **«Об установлении размеров отдельных социальных выплат на 2015 год»**

*Москва определила размеры отдельных социальных выплат на 2015 год.*

В целях поддержки и защиты населения столичное правительство установило размеры ряда социальных выплат на 2015 год. Среди них:

1) выплаты при рождении и усыновлении детей:

- дополнительное пособие по беременности и родам (женщинам, уволенным в связи с ликвидацией фирмы либо прекращением деятельности работодателем-физлицом) – 1 500 рублей;

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в срок до 20 недель беременности, – 600 рублей;

2) единовременная выплата на возмещение расходов в связи с рождением (усыновлением) ребенка:

- на первого ребенка – 5 500 рублей;

- на второго и последующих детей – 14 500 рублей;

- при одновременном рождении трех и более детей – 50 000 рублей и т.д.

Определены размеры различных выплат малообеспеченным (многодетным) семьям, отдельным категориям граждан.

Кроме этого, утвержден перечень единовременных социальных выплат, размеры которых устанавливаются правовыми актами Правительства Москвы. Речь о различных видах единовременной матпомощи участникам (ветеранам) Великой Отечественной Войны и людям, пострадавшим от радиационных воздействий.

Также установлено, что при определении размера региональной социальной доплаты к пенсии и начислении единовременной компенсационной выплаты к пенсии некоторых категорий работающих пенсионеров принимается величина городского социального стандарта в размере 12 000 рублей.

Вступает в силу 01.01.2015

Официальный сайт Правительства Москвы: [www.mos.ru](http://www.mos.ru), 11.12.2014

«Вестник Мэра и Правительства Москвы», № 70, том 2, 16.12.2014

## **Письма, разъяснения**

### **1. ПИСЬМО Минфина РФ от 30.06.2014 № 03-04-06/31391**

*Специальный порядок для расчета среднего месячного заработка в целях определения части выходного пособия, свободной от НДФЛ, не предусмотрен.*

Согласно п. 3 ст. 217 НК РФ компенсации, связанные с увольнением работников, не облагаются НДФЛ. Исключением являются, в том числе, суммы выходного пособия в части превышения 3-кратного (6-кратного – для северян) размера среднего месячного заработка.

Специальный порядок исчисления среднего месячного заработка в целях применения указанных положений Налогового кодекса РФ не установлен. Поэтому используется общий порядок, который в соответствии со ст. 139 ТК РФ определен Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (об особенностях исчисления средней заработной платы).

На 30.12.2014 документ опубликован не был.

### **2. ПИСЬМО Минфина РФ от 03.07.2014 № 03-03-06/1/32275**

*Затраты работодателей на выплату стипендий на основании ученических договоров включаются в налоговые расходы, только если учащиеся впоследствии будут приняты в штат.*

Чиновники считают, что возможность включения в состав налоговых расходов затрат организации на выплату стипендий на основании

ученических договоров поставлена в зависимость от последующего заключения с учащимся трудового договора. Тогда подобные издержки будут соответствовать нормам ст. 252 НК РФ.

Так, отмечено, что поскольку соискатели-учащиеся не являются сотрудниками организации-работодателя на основании трудовых договоров, уменьшить налогооблагаемую прибыль (на основании ст. 255 НК РФ) на упомянутые выплаты организация не может.

Вместе с тем в случае принятия учащихся в штат организации стипендии будут считаться прочими расходами, связанными с производством и реализацией (пп. 49 п. 1 ст. 264 НК РФ).

*Примечание:*

*в дополнение отметим, что указанные стипендии:*

- свободны от страховых взносов, поскольку предметом ученического договора не является выполнение трудовых функций (Постановление Президиума ВАС РФ от 03.12.2013 № 10905/13);
- облагаются НДФЛ, так как не подпадают под действие п. 11 ст. 217 НК РФ (письмо Минфина РФ от 07.05.2008 № 03-04-06-01/123).

На 30.12.2014 документ опубликован не был.

### **3. ПИСЬМО Минфина РФ от 09.07.2014 № 03-03-06/1/33167**

*Премии к юбилейным датам в налоговых расходах не учитываются.*

Согласно ТК РФ оплата труда – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации сотрудника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Система оплаты труда, включающая, в частности, системы премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

Работники, добросовестно исполняющие свои обязанности, поощряются (благодарностью, премией, ценным подарком, почетной грамотой, представлением к званию лучшего по профессии).

Учесть при налогообложении прибыли можно лишь обоснованные и документально подтвержденные затраты. Причем согласно ст. 255 НК РФ в расходы на оплату труда включаются, в частности, любые начисления работникам, премии и единовременные поощрительные начисления, предусмотренные законодательством РФ, трудовыми и (или) коллективными договорами.

Таким образом, по смыслу ст. 255 НК РФ расходами являются выплаты, предусмотренные законодательством, трудовыми

(коллективными) договорами и производящиеся за исполнение должностных обязанностей.

Следовательно, премии, которые относятся к выплатам стимулирующего характера и зависят от стажа работы, должностного оклада или производственных результатов, можно учесть в расходах, если они предусмотрены трудовым договором либо если в нем есть указание на коллективный договор или иной локальный нормативный акт.

Что же касается выплат в связи с профессиональными праздниками, знаменательными датами, персональными юбилеями, то они не связаны с производственными результатами работников и не могут уменьшать облагаемую прибыль фирмы.

«Строительство: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 10

#### **4. ПИСЬМО Минфина РФ от 14.07.2014 № 03-04-06/34256**

*Стандартный вычет по НДФЛ работнику обособленного подразделения, созданного в Крыму, предоставляется в общем порядке.*

Со ссылкой на нормы ст. 15 Федерального конституционного закона от 21.03.2014 № 6-ФКЗ и п. 21 Положения, утвержденного Постановлением Госсовета Республики Крым от 11.04.2014 № 2010-6/14, Минфин РФ разъяснил следующее.

Доходы физлиц, не являющихся предпринимателями, облагаются в соответствии с НК РФ, если получены от следующих лиц:

- организаций, зарегистрированных на территории Крыма в соответствии с Законом от 08.08.2001 № 129-ФЗ;
- филиалов и представительств российских организаций, иных обособленных подразделений российских организаций;
- обособленных подразделений иностранных организаций, созданных на территории Республики Крым.

Таким образом, доходы указанных физлиц облагаются в общем порядке:

- стандартные налоговые вычеты предоставляются налоговым агентом с месяца поступления его на работу в отношении доходов, полученных в соответствующем обособленном подразделении, созданном на территории Крыма или города Севастополя;
- при подсчете предельной величины дохода в размере 280 тыс. рублей следует учитывать доходы, полученные физлицом в обособленном подразделении с начала налогового периода.

## **5. ПИСЬМО Минфина РФ от 15.07.2014 № 03-04-06/34385**

*Если стоимость обучения снижена, это не значит, что у обучающихся лиц возникает доход в натуральной форме.*

Статья 41 НК РФ определяет доход как экономическую выгоду в денежной или натуральной форме, учитываемую в случае возможности ее оценки и определяемую для физлиц в соответствии с гл. 23 НК РФ.

Согласно пп. 1 п. 2 ст. 211 НК РФ к доходам, полученным гражданином в натуральной форме, в частности, относится оплата (полностью или частично) за него организациями или предпринимателями товаров (работ, услуг), в том числе обучения в его интересах.

Исходя из данных норм, финансисты делают вывод: если учебное заведение снизило стоимость обучения для получающих знания людей и уменьшение цены не связано с оплатой за них указанных услуг, то дохода, полученного в натуральной форме, не возникает.

*Примечание:*

*ранее Министерство в письме от 16.06.2008 № 03-04-06-01/169 разъясняло, что при приобретении товаров (работ, услуг) у взаимозависимого лица доход в виде материальной выгоды возникает, если эти товары (работы, услуги) проданы налогоплательщику по более низкой цене, чем организация обычно реализует их третьим лицам. Например, **такая ситуация может возникнуть при продаже организацией своим работникам товаров по сниженным ценам.***

*В рассматриваемом случае, если снижение стоимости услуг происходит в соответствии с ценовой политикой учебного заведения, облагаемого НДФЛ дохода, на наш взгляд, у обучающихся не возникает.*

На 30.12.2014 документ опубликован не был.

## **6. ПИСЬМО Минфина РФ от 25.08.2014 № 03-04-06/42442**

*При внесении вкладов в имущество общества налогооблагаемого дохода у участников ООО не возникает.*

Согласно Федеральному закону «Об обществах с ограниченной ответственностью» участники общества обязаны, если это



предусмотрено уставом, по решению общего собрания вносить вклады в имущество организации. Такие вклады не изменяют размеры и номинальную стоимость долей участников в уставном капитале.

Доходом признается экономическая выгода. Но у участников общества с ограниченной ответственностью при внесении вкладов в имущество компании таковой не возникает. А значит, нет и дохода, облагаемого НДФЛ.

На 30.12.2014 документ опубликован не был.

## **7. ПИСЬМО Минфина РФ от 04.09.2014 № 03-04-06/44338**

*Разъяснен порядок предоставления стандартного вычета по НДФЛ работникам, ежемесячно получающим матпомощь и находящимся в отпуске по уходу за ребенком.*

Общество выплачивает работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, ежемесячную материальную помощь, облагаемую НДФЛ. Согласно разъяснениям Минфина РФ порядок предоставления указанным физлицам стандартных налоговых вычетов будет следующий:

- вычеты распространяются на родителя (приемного родителя), супруга или супругу родителя (приемного родителя), усыновителя, опекуна, попечителя, на обеспечении которых находится ребенок;
- вычеты предоставляются за каждый месяц налогового периода, поскольку матпомощь оказывается ежемесячно, при условии, что доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, не превысил 280 тыс. рублей.

*Примечание:*

*отметим, что в рассматриваемом письме Минфин РФ связывает порядок предоставления вычета с тем, с какой периодичностью в течение налогового периода физлица получают налогооблагаемый доход.*

*Возникает вопрос: как предоставляются вычеты, если налогооблагаемый доход выплачивается работникам не каждый месяц?*

*По данному вопросу есть две точки зрения.*

*Президиум ВАС РФ указал, что НК РФ не содержит запрета на предоставление работникам стандартного вычета за те месяцы, в которых у них не было дохода (Постановление от 14.07.2009 № 4431/09). Также есть письма Минфина РФ, согласно которым*

*предоставление вычета не зависит от того, получен ли доход в конкретном месяце (письмо от 06.05.2013 № 03-04-06/15669).*

*Однако недавно (письмо от 11.06.2014 № 03-04-05/28141) финансовое ведомство изменило свою позицию по данному вопросу. Была рассмотрена ситуация: когда работница, находившаяся в отпуске по уходу за ребенком, вышла на работу только в середине налогового периода, а во время отпуска стандартный вычет не предоставлялся, так как зарплата не выплачивалась. Министерство разъяснило, что установленные пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ стандартные вычеты предоставляются за каждый месяц налогового периода путем уменьшения в каждом таком месяце налоговой базы на размер вычета. Если выплата дохода полностью прекращена, стандартный вычет не предоставляется, так как налоговая база после прекращения выплат не определяется. Перерасчет налоговой базы налоговым органом с учетом предоставленных стандартных вычетов не производится.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»),  
2014, № 39

## **8. ПИСЬМО Минфина РФ от 08.09.2014 № 03-03-06/1/44840 (часть 2)**

*В целях налогообложения прибыли можно учесть стоимость только тех медосмотров, проведение которых является обязательным.*

*В силу ст. 213 ТК РФ медосмотры обязательны для работников, занятых на вредных и (или) опасных работах, а также на тех, которые связаны с движением транспорта. Данные категории работников проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медосмотры в целях определения их пригодности для выполнения своей работы и предупреждения профзаболеваний.*

*Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся подобные обследования, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.*

*Затраты на обязательные медосмотры при их правильном документальном оформлении удовлетворяют требованиям ст. 252 НК РФ и относятся к прочим расходам. Если же такие обследования не являются обязательными, то расходы организаций на их проведение «прибыльную» базу не уменьшают, поскольку не могут быть признаны обоснованными.*

«Официальные документы» (приложение к  
«Учет. Налоги. Право»), 2014, № 38

## **9. ПИСЬМА Минфина РФ от 15.09.2014 № 03-04-06/46030 и № 03-04-06/46035**

*Оплачивая физлицам, участвующим в различных мероприятиях, стоимость проезда и проживания, организация должна определить, в чьих интересах производится оплата.*

По общему правилу оплата за физических лиц стоимости проезда к месту проведения мероприятий и проживания в месте их проведения является доходом в натуральной форме, если производится в интересах указанных лиц. Организация – источник такого дохода признается налоговым агентом, а значит, обязана исчислить, удержать и уплатить в бюджет НДФЛ, а также предоставить сведения о доходах физических лиц в инспекцию по месту своего учета.

Как известно, налог должен быть удержан непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате. Поэтому если помимо вышеназванной оплаты стоимости проезда и проживания, произведенной в интересах физлиц, организация выплачивает этим лицам какие-либо иные доходы в денежной форме, то налог с доходов в натуральной форме должен удерживаться из денежных доходов с учетом ограничения, установленного п. 4 ст. 226 НК РФ.

Если никаких доходов в денежной форме организация указанным лицам не выплачивает, в налоговую инспекцию и налогоплательщику необходимо письменно сообщить о невозможности удержать налог и сумме налога. В этом случае исчислить, декларировать и уплатить налог получатель дохода должен самостоятельно по итогам налогового периода.

В то же время следует учитывать, что оплата товаров (работ, услуг), произведенная организацией или предпринимателем за налогоплательщика не в его интересах, не признается доходом в натуральной форме. Кроме того, такая оплата не может быть признана доходом физического лица, если у него не возникает экономической выгоды.

Определить, в чьих интересах осуществляется оплата товаров (работ, услуг, имущественных прав) и приводит ли она к возникновению экономической выгоды, можно при анализе конкретной хозяйственной ситуации.

«Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 12  
«Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 12

## **10. ПИСЬМО Минфина РФ от 10.10.2014 № 03-04-06/51010**

*За уплату НДС по месту учета филиала, а не по месту нахождения каждого обособленного подразделения, ни пеней, ни штрафов не будет.*

Финансисты разъяснили вопрос начисления пеней и привлечения к ответственности в случае ошибочного перечисления НДС по месту учета российского филиала компании, а не по месту нахождения каждого обособленного подразделения.

В соответствии с п. 7 ст. 226 НК РФ налог, исчисленный и удержанный налоговым агентом, уплачивается по месту его учета в инспекции. За каждый день просрочки уплаты налога начисляются пени.

По мнению чиновников, уплата НДС по месту учета филиала не приводит к образованию просрочки исполнения обязанности. Поэтому пеней в такой ситуации не будет.

Вопрос о привлечении налогового агента в данном случае к ответственности, предусмотренной ст. 123 НК РФ, рассмотрен в Постановлении Президиума ВАС РФ от 24.03.2009 № 14519/08.

*Примечание:*

*за неп перечисление сумм налога налоговому агенту грозит штраф по ст. 123 НК РФ в размере 20 процентов от суммы, подлежащей перечислению. ВАС РФ в указанном постановлении счел, что НК РФ не предусматривает ответственности за ненадлежащее исполнение агентом своих обязанностей, в частности, за нарушение порядка перечисления удержанного НДС. Следовательно, если компания удержала НДС и перечислила его своевременно и в полном объеме, у инспекции нет оснований для ее привлечения к ответственности по ст. 123 НК РФ.*

*Заметим, что суд рассматривал ситуацию, при которой головная российская компания и ее обособленное подразделение находились на территории одного субъекта РФ, но разных муниципальных образований.*

На 30.12.2014 документ опубликован не был.

## **11. ПИСЬМО Минфина РФ от 22.10.2014 № 03-04-06/53186**

*Вычеты по НДС за «бездоходные» месяцы не производятся, если выплата зарплаты прекращена вплоть до конца года.*

Минфин РФ разъяснил свою позицию относительно предоставления стандартного вычета в двух ситуациях.

1. Когда в отдельные месяцы налогового периода у физлица не было дохода, облагаемого НДФЛ по ставке 13 процентов, - в этом случае вычеты предоставляются в последующих месяцах получения дохода, за каждый месяц налогового периода, включая те месяцы, в которых выплат дохода не было.

2. Когда выплата дохода начиная с какого-либо месяца полностью прекращена и не возобновляется до окончания налогового периода - в такой ситуации предоставлять стандартный вычет за «бездоходные» месяцы нельзя, так как налоговая база после прекращения выплат налоговым агентом не определяется.

«Учет. Налоги. Право», 2014, № 43

## **12. ПИСЬМО Минфина РФ от 28.10.2014 № 03-04-06/54626**

*При прощении физлицу долга по беспроцентному займу материальная выгода от экономии на процентах у него не возникает.*

Разъяснен порядок применения налога на доходы в ситуации, когда работодатель прощает сотруднику долг по выданному ему беспроцентному займу.

При прощении задолженности с должника снимается обязанность по возврату суммы долга и появляется возможность распоряжаться денежными средствами по своему усмотрению. Таким образом, учитывая нормы ст. 212 и 223 НК РФ, у него возникают экономическая выгода и доход в размере суммы прощенного долга по договору займа, которая облагается НДФЛ в установленном порядке.

А материальная выгода от экономии на процентах за пользование беспроцентным займом в данном случае отсутствует.

*Примечание:*

*аналогичное разъяснение дано чиновниками в письме от 15.07.2014 № 03-04-06/34520.*

«Учет. Налоги. Право», 2014, № 43

## **13. ПИСЬМО Минфина РФ от 30.10.2014 № 03-03-06/1/54958**

*Затраты на форменную одежду для работников, которую организация передает им во временное пользование, относятся к материальным расходам.*

Организация приобрела для своих сотрудников форменную одежду и передает им ее во временное пользование. Вправе ли она отразить затраты на ее покупку в налоговых расходах?

Стоимость такой одежды нельзя учесть в составе расходов на оплату труда на основании п. 5 ст. 255 НК РФ (даже если обязанность работодателя по оплате расходов на ее приобретение зафиксирована в трудовом или коллективном договоре). Ведь в данной норме речь идет о форменной одежде, выдаваемой работникам бесплатно либо проданной им по сниженным ценам, которая остается в их личном постоянном пользовании.

Форменная одежда свидетельствует о принадлежности работников к конкретной организации. Она не является спецодеждой и иными законодательно определенными средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В то же время стоимость такой одежды можно учесть в составе материальных расходов – как издержки на приобретение другого имущества, не являющегося амортизируемым (п. 1 ст. 254 НК РФ).

В силу п. 2 ст. 272 НК РФ подобные расходы считаются осуществленными по дате передачи форменной одежды в производство.

В зависимости от перечня прямых затрат, установленного организацией в целях налогообложения, такие суммы признаются в составе прямых или косвенных расходов соответственно.

На 30.12.2014 документ опубликован не был.

#### **14. ПИСЬМО Минфина РФ от 10.11.2014 № 03-03-06/1/56590**

*Расходы на изготовление и обслуживание зарплатных карт работников облагаемую прибыль организации не уменьшают.*

Статьей 136 ТК РФ предусмотрено: заработная плата выплачивается сотруднику либо на месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный им счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.

В соответствии с пп. 25 п. 1 ст. 264 НК РФ к прочим расходам организации относятся траты на оплату услуг банков.

Если договор с кредитной организацией на открытие и обслуживание счета с использованием банковской карточки заключает работник организации, то он является клиентом банка и одновременно держателем данной карты. Это следует из положений ст. 5 Федерального закона от 02.12.1990 № 395-1.

Таким образом, расходы организации на оплату услуг кредитной организации по изготовлению банковских карт для работников при

определении «прибыльной» базы учитываться не должны, как издержки на оплату товаров для личного потребления сотрудников. Основание - п. 29 ст. 270 НК РФ.

Не получится предприятию принять и комиссионное вознаграждение, уплачиваемое им банку-эмитенту за проведение операций по счетам его работников с использованием банковских карт. Дело в том, что оно должно взиматься эмитентом со своих клиентов, то есть с работников организаций.

Что же касается вознаграждения банку за перечисление с расчетного счета организации на банковские счета ее работников денег, предназначенных на выплату заработной платы, то его можно учесть при налогообложении прибыли на основании пп. 25 п. 1 ст. 264 НК РФ.

*Примечание:*

*специалисты финансового ведомства уже высказывали данную позицию, правда, довольно давно (письма от 13.07.2005 № 03-03-04/1/74, от 22.03.2005 № 03-03-01-04/1/131, аналогичная позиция и у налоговиков (письмо ФНС РФ от 26.04.2005 № 02-1-08/80@)).*

*Однако большинство судей с такой точкой зрения не соглашаются. Арбитры отклоняют ссылку ИФНС на п. 29 ст. 270 НК РФ, подчеркивая, что упомянутые издержки не являются расходами на оплату товаров для личного потребления. Ведь банковская карта не считается товаром, это средство (инструмент) для осуществления платежно-расчетных операций.*

*Затраты организации на оплату услуг кредитной организации, связанных с открытием и обслуживанием банковских карт работников, непосредственно связаны с выполнением обязанностей работодателя по выдаче заработной платы (постановления ФАС Московского округа от 24.02.2010 № КА-А40/450-10-1,2 и от 07.10.2008 № КА-А40/8215-08, ФАС Восточно-Сибирского округа от 02.05.2006 № А33-21067/05-Ф02-1877/06-С1). Отметим, что первый из приведенных вердиктов оставлен в силе Определением ВАС РФ от 19.04.2010 № ВАС-4861/10.*

*Существует и еще одна позиция: суммы, уплаченные банку за открытие и обслуживание зарплатных карт, учитываются в расходах, если согласно договору данные услуги оказываются непосредственно организации, а не его работникам. На это указано в письме УФНС РФ по г. Москве от 02.06.2005 № 20-12/40107 и в Постановлении ФАС Поволжского округа от 13.03.2007 № А12-11353/06-С60.*

*В отношении налога на доходы в аналогичной ситуации финансисты настроены более лояльно. Они подчеркивают: суммы комиссии, уплаченные организацией за выпуск зарплатных карт и годовое обслуживание карточных счетов, не могут быть признаны*

*экономической выгодой работников и, соответственно, являться объектом по НДФЛ (письма от 28.10.2010 № 03-04-06/6-255 и от 24.12.2008 № 03-04-06-01/387). Так же считают и арбитры (Постановление ФАС Уральского округа от 04.03.2008 № Ф09-1135/08-С2, оставленное в силе Определением ВАС РФ от 25.08.2008 № 8327/08).*

«Бухгалтерское приложение» (приложение к «Экономика и жизнь»),  
2014, № 48  
«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»),  
2014, № 46

## **5. ПИСЬМО Минтруда России от 10.04.2014 № 14-2/ООГ-1347**

*Допускается одновременное заключение трудового договора на неопределенный срок и соглашения о его расторжении через конкретный промежуток времени.*

Организация задала вопрос: могут ли стороны, заключая трудовой договор на неопределенный срок, сразу же при подписании договора оформить и соглашение сторон о его расторжении, например, через год? Не будет ли нарушения в том, что соглашение заключено заранее? Соглашение заключается без давления со стороны руководителя.

По мнению Минтруда России, стороны могут так поступить.

Обоснование: в соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон.

Юридически значимым обстоятельством для прекращения трудового договора по указанному основанию является достижение договоренности (соглашения) между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения договора.

В ТК РФ не указано, за какое время до даты увольнения можно заключать такое соглашение. Следовательно, его можно заключить в любой срок до дня, с которого стороны желают прекратить отношения. При этом в отличие от увольнения по собственному желанию, работник не вправе отказаться от данной договоренности. Это возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

*Примечание:*

*организация, задавшая обозначенный вопрос, обоснованно усомнилась в том, что такой порядок установления даты*



прекращения трудового договора правомерен. А именно в том, что это соответствует ТК РФ, ст. 58 «Срок трудового договора», 59 «Срочный трудовой договор», 78 «Расторжение трудового договора по соглашению сторон». Опасение состоит в том, что одновременное заключение бессрочного трудового договора и соглашения о его расторжении через определенный срок может быть квалифицировано как заключение срочного трудового контракта в обход оснований для его заключения, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Но с другой стороны, как быть, если обе стороны желают заключить именно срочный трудовой договор, но для этого нет оснований, зафиксированных в ст. 59 ТК РФ?

Прибегнуть к возможности, предоставленной ст. 78 ТК РФ, - сразу же оформить расторжение договора через определенный срок по соглашению сторон. И стороны действительно могут так действовать. Причем не только с учетом приведенных разъяснений Минтруда РФ, но и на основании судебной практики:

- во-первых, изложенная точка зрения совпадает с позицией, отраженной в упомянутом Постановлении Пленума ВС РФ: прекращение трудового договора - как заключенного на неопределенный срок, так и срочного - по соглашению сторон на основании ст. 78 ТК РФ возможно в любое время;

- во-вторых, при рассмотрении споров арбитры подтверждают, что подписать такое соглашение можно в том числе одновременно с заключением трудового договора, но при условии, что со стороны работодателя на работника не оказывалось давление (Апелляционное определение Самарского областного суда от 25.10.2012 № 33-9443/2012).

Таким образом, если имело место обоюдное согласие сторон, то проблем с правомерностью рассматриваемой ситуации не возникает.

А вот если работник был против подписания соглашения о расторжении договора при его заключении, работодатель оказал на него давление, и гражданин поставил подпись вынужденно, тогда заключение такого соглашения может быть признано неправомерным. Правда, только если работник это докажет (что, к слову, как правило, сделать весьма проблематично).

«Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 9

**16. ПИСЬМО Минтруда России от 25.07.2014 № 17-3/В-347**

*Компенсация за использование личного автомобиля работника не облагается страховыми взносами в размере, установленном соглашением сторон.*

Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ освобождает от страховых взносов компенсационные выплаты (в пределах норм), связанные с выполнением работником трудовых обязанностей.

Статья 188 ТК РФ обязывает работодателя возмещать расходы работнику за использование его личного имущества с согласия или ведома организации и в ее интересах. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора.

Следовательно, оплата организацией указанных затрат не облагается страховыми взносами, если имущество используется в служебных целях, в размере, определяемом соглашением между организацией и работником.

При этом размер возмещения должен быть экономически обоснован. То есть организации нужно располагать копиями документов, подтверждающих:

- право собственности работника на объект;
- издержки, понесенные работником при использовании данного имущества в служебных целях.

Чиновники также отметили: Постановление Правительства РФ от 08.02.2002 № 92, устанавливающее нормы расходов на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей, применяется только при расчете налога на прибыль. А в целях формирования базы по страховым взносам данный документ во внимание не принимается.

Таким образом, суммы компенсации за использование личного имущества работника в служебных целях не облагаются взносами в размере, определяемом соглашением сторон, но только при документальном подтверждении указанных расходов.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2014, № 39

## **17. ПИСЬМО Минтруда России от 06.08.2014 № 17-4/В-369**

*Денежная компенсация за задержку зарплаты облагается страховыми взносами.*

Страховыми взносами облагаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые организациями в пользу физических лиц, в том числе в рамках трудовых отношений.

В базу по взносам не включаются суммы, указанные в ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ. Среди них –

законодательно установленные компенсации, связанные с исполнением гражданином трудовых обязанностей. Согласно ст. 164 ТК РФ последние представляют собой денежные выплаты, предназначенные для возмещения работникам понесенных ими затрат.

Работодатель, нарушивший установленный срок выдачи зарплаты, обязан выплатить ее с процентами (денежной компенсацией). В данном случае компенсация является мерой материальной ответственности за нарушение договорных обязательств перед работником (ст. 236 ТК РФ) и не признается возмещением затрат работника, связанных с исполнением им трудовых обязанностей.

Приведенный в ст. 9 Федерального закона № 212-ФЗ перечень выплат, не облагаемых взносами, является исчерпывающим. Специальной нормы о включении в него денежных компенсаций работнику за нарушение организацией-работодателем установленного срока выдачи зарплаты не предусмотрено. А значит, подобные компенсации облагаются страховыми взносами в общем порядке.

«Официальные документы» (приложение к  
«Учет. Налоги. Право» 2014, № 39  
«Нормативные акты для бухгалтера», 2014, № 21

## **18. ПИСЬМО Минтруда России от 14.08.2014 № 17-3/13-385**

*База для начисления дополнительных взносов в Пенсионный фонд РФ определяется отдельно по каждому работнику нарастающим итогом с начала года.*

Дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР применяются к выплатам в пользу физлиц, занятых на вредных и опасных работах, поименованных в пп. 1-18 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ. Начисляются они в общеустановленном порядке со всех выплат и вознаграждений в пользу работника, признаваемых объектом обложения и включаемых в базу по взносам (за исключением сумм, поименованных в ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ).

Работодатели определяют базу для начисления взносов отдельно в отношении конкретного работника по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом с начала года (ч. 3 ст. 8 Федерального закона № 212-ФЗ).

Таким образом, дополнительные страховые взносы в ПФР исчисляются отдельно в отношении выплат каждому физическому лицу, занятому на указанных работах, исходя из базы, определяемой в отношении

упомянутых выплат по окончании каждого календарного месяца нарастающим итогом с начала года.

«Официальные документы» (приложение к «Учет.  
Налоги. Право» 2014, № 34  
«Нормативные акты для бухгалтера», 2014, № 20

## **19. ПИСЬМО Минтруда России от 18.08.2014 № 17-4/В-391**

*Если деньги за путевку в детский оздоровительный лагерь перечислены непосредственно организации, предоставившей ее, то страховые взносы на эти суммы не начисляются.*

Объектом обложения страховыми взносами для организаций признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые ими в пользу физических лиц, в частности, в рамках трудовых отношений.

Следовательно, выплаты, в той или иной форме производимые в пользу граждан, не состоящих с организацией в подобных отношениях, свободны от страховых взносов.

Оплата (в том числе частичная) за путевку для члена семьи работника, перечисляемая непосредственно предоставившей ее организации, производится за человека, не являющегося работником организации. Поэтому стоимость такой путевки взносами не облагается.

«Официальные документы» (приложение к «Учет.  
Налоги. Право» 2014, № 39  
«Нормативные акты для бухгалтера», 2014, № 21  
«Акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 23

## **20. ПИСЬМО Минтруда России от 22.08.2014 № 17-3/В-400**

*Вознаграждения членам совета директоров, выплаченные по решению общего собрания акционеров, страховыми взносами не облагаются.*

Нормы ч. 1 ст. 7 и ч. 1 ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ определяют объект обложения страховыми взносами. В частности, это выплаты, начисляемые в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг.

В соответствии с Федеральным законом от 26.12.1995 № 208-ФЗ совет директоров общества осуществляет общее руководство организацией. При этом по решению общего собрания акционеров юрлица членам

совета директоров (ЧСД) могут выплачиваться вознаграждения и (или) компенсироваться расходы, связанные с исполнением ими соответствующих функций.

Однако ТК РФ не распространяет на ЧСД нормы трудового права (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор).

Поэтому следует разграничивать выплаты таким гражданам:

1) на основании заключенного с ними трудового договора, согласно которому они осуществляют руководство текущей деятельностью (генеральный директор, юрист и т.д.) и получают выплаты за выполнение работы по соответствующим должностям согласно штатному расписанию;

2) по решению общего собрания акционеров (трудовой договор не может предусматривать обязанность работодателя выплачивать вознаграждения физическому лицу как ЧСД).

Таким образом, во втором случае выплаты в пользу ЧСД свободны от страховых взносов, поскольку не являются объектом обложения ими.

*Примечание:*

*по общему правилу (п. 48.8 ст. 270 НК РФ) выплаты в пользу членов совета директоров не учитываются при исчислении налога на прибыль.*

*Но если с ЧСД заключены трудовые договоры и выплаты производятся в их рамках, организация может отражать эти суммы в расходах на основании п. 1 ст. 255 НК РФ. При заключении гражданско-правовых договоров основанием для отражения таких выплат в составе расходов будет п. 21 ст. 255 НК РФ (пп. 41 п. 1 ст. 264 - если ЧСД обладает статусом индивидуального предпринимателя).*

*При этом предмет таких договоров должен отличаться от вопросов, отнесенных законодательством и уставом общества к компетенции совета директоров (наблюдательного совета). Если же трудовые обязанности совпадают с обязанностями ЧСД, предусмотренными Федеральными законами № 208-ФЗ и № 14-ФЗ, затраты на выплату вознаграждений учесть не получится (письма Минфина РФ от 22.05.2009 № 03-03-07/12, от 19.03.2009 № 03-03-06/1/166 и от 12.03.2009 № 03-03-06/1/123).*

На 30.12.2014 документ опубликован не был

**21. ПИСЬМО Минтруда России от 02.09.2014 № 17-3/В-415**

*Отражены подходы к начислению взносов на вознаграждения, выплачиваемые членам совета директоров, ревизионной комиссии и победителям публичных конкурсов.*

1. Объект и база для начисления страховых взносов для организаций – это выплаты и иные вознаграждения физлицам, начисляемые, в частности, в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предмет которых – выполнение работ, оказание услуг.

Федеральный закон об акционерных обществах гласит: совет директоров осуществляет общее руководство деятельностью организации, а ревизионная комиссия – контроль за ее финансово-хозяйственной деятельностью. Общее собрание акционеров может принять решение о выплате членам совета директоров и ревизионной комиссии вознаграждений и (или) компенсации расходов, связанных с исполнением ими своих обязанностей.

На членов совета директоров трудовое законодательство не распространяется (ст. 11 ТК РФ). Исключение – лица, заключившие с организацией трудовой договор. Причем последний может предусматривать только выплаты за выполнение работы по соответствующей должности согласно штатному расписанию и не должен содержать условие о выплате гражданину вознаграждения как члену совета директоров. Поэтому подобные суммы следует разграничивать.

Таким образом, вознаграждения членам совета директоров и ревизионной комиссии свободны от страховых взносов, поскольку производятся на основании решения общего собрания акционеров общества, а не в соответствии с трудовыми договорами или гражданско-правовыми договорами, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг.

2. Сторонняя компания, являющаяся организатором публичного конкурса, перечисляет вознаграждение за победу в нем на расчетный счет организации, которая на основании приказа выплачивает эти деньги своему работнику, участвовавшему в данном конкурсе. Облагается ли такая сумма страховыми взносами?

Суммы, выплачиваемые организацией физлицам, состоящим с ней в трудовых отношениях или заключившим ГПД, облагаются взносами независимо от источника финансирования (за некоторыми исключениями). Это касается и тех выплат лицам, участвовавшим от имени компании в конкурсе, которые осуществляются за счет вознаграждения (премии) за победу в нем. Причем обязанность по начислению и уплате страховых взносов возникает именно у организации, производящей гражданину данные выплаты.

## **22. ПИСЬМО Минтруда России от 03.09.2014 № 17-3/ООГ-732**

*По мнению Министерства, на суммы пособий, не зачтенных ФСС РФ, начисляются страховые взносы.*

Статьей 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ предусмотрен перечень сумм, не облагаемых страховыми взносами. В частности, это государственные пособия и иные виды обязательного страхового обеспечения. Из положений же ч. 4 ст. 2 и ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ следует: физлица имеют право на получение такого обеспечения только при соблюдении соответствующих условий и наличии необходимых документов, оформленных в законодательно установленном порядке. А если обеспечение по обязательному соцстрахованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством выплачено с нарушением требований нормативных актов, либо при отсутствии необходимых документов, или на основании неправильно оформленных или выданных бумаг? Тогда данные суммы не считаются свободными от страховых взносов в силу ст. 9 Федерального закона № 212-ФЗ.

Итак, суммы начисленных работникам выплат, не принятые к зачету территориальными органами ФСС РФ по результатам проверки, облагаются страховыми взносами в государственные внебюджетные фонды на общих основаниях.

*Примечание:*

*чиновники продублировали позицию, которую несколько лет назад в письме от 30.08.2011 № 3035-19 высказало Минздравсоцразвития РФ.*

*Однако судьи считают иначе. В Постановлении ФАС Уральского округа от 25.04.2014 № Ф09-2274/14 отмечено, что суммы не принятых ФСС РФ к зачету расходов в счет уплаченных страховых взносов автоматически не становятся выплатами в пользу работников в рамках трудовых отношений. Отказ в принятии к зачету указанных сумм не изменяет правовой природы больничного пособия. Ведь допущенные организацией недочеты не могут являться безусловной причиной признания наступившей нетрудоспособности нестраховым случаем, не обязывающим выплатить работнику соответствующее обеспечение. А значит, взносы на такие суммы не начисляются.*

*В другом деле суд отметил: законодательство не предусматривает в качестве объекта по страховым взносам суммы не принятых страховщиком к зачету расходов*

*(Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 22.08.2013 № А27-19609/2012, оставленное в силе Определением ВАС РФ от 11.12.2013 № ВАС-17034/13).*

*Таким образом, несмотря на отрицательную позицию Министерства, у организации есть хорошие шансы на успех в судебном разбирательстве.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2014, № 39

### **23. ПИСЬМО Минтруда России от 05.09.2014 № 17-3/10/В-5634**

*Организация, созданная в результате преобразования, при определении базы для начисления страховых взносов не вправе учитывать выплаты, начисленные работникам реорганизованной фирмы.*

Организации определяют базу для начисления страховых взносов отдельно в отношении каждого физического лица с начала расчетного периода по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом. Ее предельная величина (ежегодно индексируемая) установлена в ч. 4 ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ. Исходя из положений ГК РФ, при реорганизации путем преобразования создается новая организация. Причем согласно ч. 3 ст. 10 Закона № 212-ФЗ для организации, созданной после начала календарного года, первым расчетным периодом является период со дня создания до окончания данного календарного года. Исключений для случаев реорганизации не установлено.

Указанным законом не предусмотрено и правопреемство в части базы для начисления страховых взносов в случае реорганизации плательщика страховых взносов.

Следовательно, организация, вновь возникшая в результате преобразования, включает в базу для начисления страховых взносов выплаты и иные вознаграждения, начисленные в пользу работников со дня ее создания (со дня государственной регистрации). Она не вправе учитывать выплаты и иные вознаграждения, начисленные работникам реорганизованной компании.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»),  
2014, № 39

### **24. ПИСЬМО Минтруда России от 10.09.2014 № 17-3/ООГ-759**



*Оплата стоимости проезда работников от дома до работы и обратно облагается страховыми взносами.*

Если организация в соответствии с коллективным договором возмещает работникам оплату проезда от их места жительства до работы и обратно, то на такую компенсацию надо начислять страховые взносы.

Позиция Минтруда России основана на том, что данные выплаты осуществляются в рамках трудовых отношений, заключенных с работниками, и не поименованы в ст. 9 Закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2014, № 39

«Нормативные акты для бухгалтера», 2014, № 21

## **25. ПИСЬМО Минтруда России от 12.09.2014 № 17-3/В-434**

*Выплаты вахтовикам за дни нахождения и задержки в пути от места расположения работодателя до места выполнения работы и обратно относятся к компенсационным и не облагаются взносами.*

Выплаты и иные вознаграждения, начисляемые организациями в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений, облагаются страховыми взносами. Исключением являются, в частности, все виды законодательно установленных компенсаций (в пределах норм), связанных с выполнением работником своих трудовых обязанностей.

Статьей 302 ТК РФ предусмотрены компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Им положена надбавка за каждый календарный день, проведенный на вахте, а также за дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно. Надбавка выплачивается вместо суточных.

При этом установлено, что оплата за каждый день нахождения в пути от пункта сбора до места работы и обратно, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций, производится в размере дневной тарифной ставки или части оклада за день работы.

Таким образом, упомянутые компенсационные выплаты вахтовикам в вышеуказанном размере не облагаются страховыми взносами.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2014, № 39

## **26. ПИСЬМО Минтруда России от 23.09.2014 №17-3/В-448**

*Если договор страхования жизни работников досрочно прекращен, уплаченные страховые взносы не пересчитываются.*

Министерство ответило на два заданных организацией вопроса.

1. Облагаются ли взносами суммы страховых премий, уплачиваемых организацией по договору страхования жизни работников, заключенному на срок не менее 5 лет, на случаи:

- смерти;
- дожития до окончания срока страхового покрытия;
- первичного диагностирования критического заболевания;
- полной постоянной утраты трудоспособности?

Если договор страхования жизни работников отвечает условиям, перечисленным в п. 5 ч. 1 ст. 9 Федерального закона № 212-ФЗ, то суммы, уплачиваемые организацией по такому соглашению, страховыми взносами не облагаются (если не отвечает - облагаются).

Условий всего два:

- 1) договор заключен на срок не менее года;
- 2) он предусматривает оплату страховщиком медицинских расходов застрахованных лиц либо заключен исключительно на случай наступления смерти гражданина и (или) причинения вреда его здоровью.

2. Следует ли пересчитать сумму уплаченных страховых взносов, если действие договора прекращено досрочно и выкупная сумма возмещена?

В данном случае оснований для перерасчета сумм взносов, уплаченных организацией ранее с сумм страховых платежей по указанному договору, не возникает. Ведь уплата взносов была правомерной, то есть не являлась ошибкой.

«Нормативные акты для бухгалтера», 2014, № 22

## **27. ПИСЬМО Минтруда России от 24.09.2014 № 17-3/В-451 «О зачете страховых взносов»**

*Со следующего года станет возможен зачет между разными видами взносов, администрируемых территориальными органами ФСС РФ.* Минтруд России разъяснил вопрос зачета переплаты страховых взносов по временной нетрудоспособности и материнству (ВНиМ) в счет платежей по взносам от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, и наоборот.

На данный момент зачет страховых взносов возможен только в рамках бюджета того фонда, в который они зачисляются. С 1 января

2015 года в соответствии с Федеральным законом от 28.06.2014 № 188-ФЗ вступит в силу новая редакция ч. 21 ст. 26 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ. С указанной даты будет возможен зачет излишне уплаченных взносов по одному виду страхования в счет предстоящих платежей, погашения недоимки по взносам, пеням, штрафам по иному виду страхования. При этом должно выполняться условие - администрирование взносов по данным видам страхования осуществляет один и тот же орган контроля. Зачет будет производиться по заявлению организации, представленному в письменном или электронном виде.

Чиновники напомнили: администрирование платежей, перечисляемых в ФСС РФ (страховых взносов по временной нетрудоспособности и материнству, страховых взносов от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний), осуществляет данный фонд. Кроме того, положения ст. 26 Федерального закона № 212-ФЗ применимы к правоотношениям, связанным с исчислением и уплатой страховых взносов от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, что не противоречит Федеральному закону от 24.07.1998 № 125-ФЗ. Поэтому с будущего года излишне уплаченные суммы взносов по одному из этих видов страхования можно будет зачесть в счет платежей по другому виду страхования.

«Учет. Налоги. Право» № 37, 7-13.10.2014

## **28. ПИСЬМО Минтруда России от 24.09.2014 № 17-3/В-449**

*Страховые взносы с компенсаций увольняемым работникам: до и после 01.01.2015 года.*

Министерство дало разъяснения об обложении страховыми взносами компенсационных выплат, связанных с увольнением работников (выходных пособий, компенсаций, среднемесячного заработка на период трудоустройства), начисляемых до и после 01.01.2015 года.

1. До 1 января 2015 года.

Не облагаются (п. 2 ч. 1 ст. 9 Федерального закона № 212-ФЗ):

- выходное пособие и 2-месячный средний заработок на период трудоустройства при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидацией организации;
- дополнительная компенсация, которая выплачивается работнику при увольнении по вышеуказанным основаниям с его письменного согласия до истечения положенных двух месяцев со дня уведомления об увольнении.

Компенсация работникам в случае расторжения трудового договора в иных случаях, в том числе по соглашению сторон, в настоящее время облагается страховыми взносами.

2. С 1 января 2015 года.

Не облагаются (пп. «д» п. 2 ч. 1 ст. 9 Федерального закона № 212-ФЗ в редакции Федерального закона № 188-ФЗ):

- все компенсационные выплаты, связанные с увольнением работников – выходные пособия, компенсации, среднемесячный заработок на период трудоустройства – независимо от основания увольнения. Но только в сумме, не превышающей в целом 3-кратный размер среднего месячного заработка (6-кратный – для работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Суммы, превышающие указанный лимит, будут облагаться страховыми взносами.

«Нормативные акты для бухгалтера», 2014, № 21

## **29. ПИСЬМО Минтруда России от 29.09.2014 № 17-4/ООГ-817**

*Штраф за несвоевременное представление нулевого расчета по страховым взносам - 1 000 рублей.*

Для организаций объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые ими в пользу физических лиц, в частности, в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг.

Плательщики страховых взносов обязаны ежеквартально представлять отчетность в контролирующие органы в следующие сроки:

- не позднее 15-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом, в территориальный орган ПФР (расчет по форме РСВ-1 ПФР);

- не позднее 15-го числа календарного месяца, следующего за отчетным периодом, в территориальный орган ФСС РФ (расчет по форме-4 ФСС).

Сроки установлены Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ. Кроме того, информация о них имеется на титульных листах упомянутых форм.

Представляя расчеты с нулевыми показателями, плательщик заявляет об отсутствии облагаемых взносами выплат и вознаграждений в пользу физических лиц и, соответственно, об отсутствии уплаченных сумм страховых взносов.

Федеральный закон № 212-ФЗ не освобождает от обязанности по представлению расчетов в случае неосуществления организацией финансово-хозяйственной деятельности.

За несвоевременное представление расчета частью 1 ст. 46 Федерального закона № 212-ФЗ предусмотрен штраф. Он составляет 5 процентов суммы взносов, начисленной к уплате за последние 3 месяца отчетного (расчетного) периода, за каждый полный или неполный месяц со дня, установленного для подачи расчета, но не более 30 процентов указанной суммы и не менее 1 000 рублей.

Таким образом, непредставление плательщиком страховых взносов в установленный законодательством срок расчетов, в том числе нулевых, влечет взыскание штрафа, предусмотренного вышеназванной нормой, минимальный размер которого составляет 1 000 рублей.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2014, № 40

### **30. ПИСЬМО Минтруда России от 27.11.2014 № 17-3/В-572**

*Оплата визы и медстраховки для командированного работника свободна от страховых взносов, даже если служебная поездка не состоялась.*

Министерство со ссылкой на ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ напомнило, что расходы на командировки работников (как внутри нашей страны, так и за ее пределами) не облагаются страховыми взносами. Это касается и фактически произведенных, документально подтвержденных сборов за выдачу (получение) виз.

Поэтому в случае оплаты визы и медицинской страховки, наличие которой является обязательным условием для получения визы при направлении работника в заграничную командировку, сумма такой оплаты не облагается взносами. Данный вывод также следует из п. 23 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749.

В случае отмены служебной поездки на основании приказа руководителя организации суммы оплаты визы и медстраховки работника также свободны от взносов. Ведь квалификация данного вида выплат не меняется.

*Примечание: таким образом, обложение страховыми взносами выплат на командировку от факта ее отмены не зависит. Чего нельзя сказать о налогообложении подобных издержек в целях гл. 25*

*НК РФ. Согласно пп. 5 п. 7 ст. 272 НК РФ расходы на командировки учитываются на дату утверждения авансового отчета. А раз поездка была отменена, то и данный отчет сотрудник в бухгалтерию не представит. Следовательно, расходы, связанные с несостоявшейся командировкой, нельзя признать ввиду отсутствия оправдательного документа. Аналогичный вывод содержится в письмах Минфина России от 06.05.2006 № 03-03-04/2/134, УФНС РФ по г. Москве от 23.12.2005 № 20-12/953096.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2014, № 46

### **31. ПИСЬМО ФНС РФ от 29.09.2014 № БС-4-11/19716@**

*Раннее перечисление НДФЛ в бюджет нарушением не является.*

В письме рассмотрена ситуация, когда организация перечисляет НДФЛ ранее даты фактической выплаты доходов физлицам.

В соответствии с п. 4 ст. 226 НК РФ налоговые агенты обязаны удержать начисленную сумму налога непосредственно из доходов гражданина при их фактической выплате. Уплата данной суммы за счет средств таких агентов не допускается.

Отмечено, что в рассматриваемом случае факт неперечисления налога отсутствует, а значит, задолженности перед бюджетом не возникает. Следовательно, состава правонарушения, установленного ст. 123 НК РФ, в действиях налогового агента нет.

Вместе с тем в настоящее время складывается неоднозначная судебная практика по анализируемому вопросу на уровне федеральных судов. Так, в пользу фискалов вынесены постановления ФАС Уральского округа от 03.12.2013 № Ф09-13260/13, ФАС Московского округа от 29.06.2012 № А41-29929/11. Плательщиков же арбитры поддержали в постановлениях ФАС Северо-Западного округа от 10.12.2013 № А56-16143/2013, от 04.02.2014 № А26-3109/2013.

По мнению Федеральной налоговой службы, в данном случае следует учитывать позицию Президиума ВАС РФ, выраженную в Постановлении от 23.07.2013 № 784/13. В нем указано, что обязанность налогового агента по перечислению налога считается исполненной с момента предъявления в банк поручения на перечисление в бюджетную систему на соответствующий счет Федерального казначейства средств со счета в банке при наличии на нем достаточного денежного остатка.

В платежных документах счет казначейства указан правильно. Сумма НДФЛ, удержанная фирмой с доходов, выплаченных сотрудникам обособленных подразделений, поступила в бюджетную систему РФ.

Получается, что исходя из смысла ст. 45 НК РФ налог считается уплаченным, то есть у предприятия отсутствует задолженность по нему.

В этой связи Президиум ВАС РФ признал недействительным решение инспекции в части начисления пеней за несвоевременную уплату налога.

*Примечание:*

*ФНС РФ кардинально поменяла свою позицию, которая еще недавно была совсем иной. Так, в письме от 25.07.2014 № БС-4-11/14507@ чиновники, со ссылкой на ст. 24 и 226 НК РФ, а также на Постановление ФАС Центрального округа от 14.01.2010 № А48-38/2009 приходят к выводу, что обязанность по перечислению НДФЛ в бюджет возникает у налогового агента только после его фактического удержания из средств, выплачиваемых физлицу. Значит, сумма, ежемесячно перечисляемая в бюджет в авансовом порядке (до удержания из доходов граждан НДФЛ) не является налогом. В подобной ситуации компания вправе обратиться в инспекцию с заявлением о возврате на ее расчетный счет суммы, не признаваемой налогом на доходы физлиц и перечисленной в бюджет.*

*Схожая точка зрения содержится и в письме ФНС РФ от 19.10.2011 № ЕД-3-3/3432@.*

*На практике ситуация с перечислением НДФЛ в более ранний срок, нежели выплата зарплаты, не редкость. Даже если временной зазор минимален и составляет 1-2 дня, инспекторы вполне могут вменить фирме налоговое прегрешение. Как результат - пени, а также штраф по ст. 123 НК РФ (в размере 20 процентов от суммы, подлежащей удержанию и (или) перечислению).*

*В последнее время федеральные арбитры в приведенной ситуации вставали на сторону организаций. Весьма показательным является Постановление ФАС Северо-Западного округа от 10.12.2013 № А56-16143/2013. Организация по окончании каждого месяца исчисляла налог и перечисляла его в бюджет до момента выплаты сотрудникам дохода (за 1-2 дня). Суд подчеркнул, что организация исполнила свои обязательства перед бюджетной системой, поскольку исчислила, удержала и перечислила НДФЛ на соответствующий счет Федерального казначейства. Оснований для пеней и штрафа нет.*

*Новое письмо будет хорошим подспорьем для организаций. Вместе с тем, если спор с инспекторами все же возникнет, надо уметь доказать, что перечисленные средства представляют собой налог с зарплаты сотрудников. В этом помогут расчетные ведомости, а*

*также копии платежных поручений на перечисление НДФЛ с аналогичной суммой.*

«Документы и комментарии», 2014, № 20

«Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 11

«Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 11

## **32. ПИСЬМО ФНС РФ от 29.09.2014 № БС-4-11/19714@**

*Переплату НДФЛ в авансовом порядке нельзя зачесть в счет предстоящих платежей по данному налогу.*

ФНС РФ еще раз напомнила о порядке перечисления налоговым агентом НДФЛ в бюджет.

Из толкования норм ст. 223 и 226 НК РФ следует, что до истечения месяца доход в виде оплаты труда не может считаться полученным физлицом-налогоплательщиком. Поэтому у организации до указанного срока не имеется оснований для исчисления налога, подлежащего удержанию и перечислению в бюджет.

Налоговые агенты обязаны перечислять суммы исчисленного и удержанного НДФЛ не позднее дня:

- фактического получения в банке наличных денежных средств на выплату дохода;

- 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 налог не позднее дня, следующего за днем:

- фактического получения физлицом дохода, - для доходов, выплачиваемых в денежной форме;

- фактического удержания исчисленной суммы налога, - для доходов, полученных им в натуральной форме либо в виде материальной выгоды.

При этом уплата НДФЛ за счет средств налоговых агентов не допускается. Поэтому перечисление налога в авансовом порядке, то есть до даты фактического получения налогоплательщиком дохода, неправомерно.

Если организация переплатила налог в авансовом порядке, произвести зачет ошибочно уплаченных сумм в счет предстоящих платежей по НДФЛ невозможно. Налоговый агент в данной ситуации должен обратиться в налоговый орган с заявлением о возврате такой суммы и одновременно уплатить НДФЛ в полном объеме независимо от возврата ранее уплаченных средств.



Указанная позиция по данному вопросу изложена в письме Минфина РФ от 16.09.2014 № 03-04-06/46268.

*Примечание:*

*в то же время, по мнению ФНС РФ, в этой ситуации нельзя признать и факт неперечисления налога. А поскольку перечисление было, состав правонарушения, установленного ст. 123 НК РФ, отсутствует (письмо от 29.09.2014 № БС-4-11/19716@). ФНС РФ в данном письме ссылается на позицию Президиума ВАС РФ, выраженную в Постановлении от 23.07.2013 № 784/13.*

«Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 11

### **33. ПИСЬМО ФНС РФ от 06.10.2014 № ГД-4-3/20447**

*Сведения о доходах физических лиц в виде дивидендов представляются налоговыми агентами персонально по каждому получателю.*

Налоговые агенты должны своевременно и верно исчислять, удерживать и перечислять суммы в бюджет, а также представлять в инспекцию документы, необходимые для контроля за правильностью исчисления, удержания и перечисления налогов.

Пункт 2 ст. 230 НК РФ в редакции, действовавшей до 01.01.2014, предписывал агентам по НДФЛ ежегодно подавать в инспекцию по месту своего учета сведения о доходах физических лиц за истекший налоговый период и суммах начисленных, удержанных и перечисленных за этот период налогов.

С 01.01.2014 пунктом 4 ст. 230 НК РФ установлен иной механизм представления налоговыми агентами сведений о доходах физлиц от операций с ценными бумагами, финансовыми инструментами срочных сделок, а также при осуществлении выплат по ценным бумагам российских эмитентов. При этом состав подлежащих представлению сведений не изменился.

Таким образом, предусмотренные указанным пунктом данные подаются агентами персонально по каждому гражданину – получателю доходов.

Сообщается также, что на официальном сайте [regulation.gov.ru](http://regulation.gov.ru) размещен для публичного обсуждения проект приказа ФНС РФ об утверждении формы и порядка заполнения декларации по налогу на прибыль, а также формата ее электронного представления. Проект дополнен Приложением № 2 для отражения сведений о доходах физлиц, предусмотренных п. 4 ст. 230 НК РФ.

«Официальные документы» (приложение к  
«Учет. Налоги. Право»), 2014, № 39  
«Документы и комментарии», 2014, № 21

#### **34. ПИСЬМО ФНС РФ от 16.10.2014 № БС-4-11/21482@**

*Трудовые доходы беженцев-нерезидентов облагаются НДФЛ по ставке 13 процентов.*

Федеральным законом от 04.10.2014 № 285-ФЗ внесены поправки в п. 3 ст. 224 НК РФ. Согласно изменениям ставка НДФЛ в размере 13 процентов применяется к доходам от осуществления трудовой деятельности:

- иностранных граждан или лиц без гражданства, признанных беженцами, или получивших временное убежище на территории нашей страны в соответствии с Федеральным законом «О беженцах». Изменения распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

До внесения изменений указанные доходы подлежали обложению НДФЛ в общем порядке:

- по ставке 30 процентов до момента приобретения такими лицами статуса налогового резидента России;
- по ставке 13 процентов после приобретения ими статуса налогового резидента.

*Примечание:*

*отметим, что если в течение 2014 года НДФЛ с доходов от трудовой деятельности указанных лиц удерживался по ставке 30 процентов (с учетом того, что действие новой нормы распространяется на правоотношения, возникшие с начала 2014 года), НДФЛ, излишне удержанный с начала текущего года по ставке 30 процентов (вместо 13 процентов), нужно вернуть.*

«Бухгалтерское приложение» (приложение к  
«Экономика и жизнь»), 2014, № 44  
«Документы и комментарии», 2014, № 22

#### **35. ПИСЬМО ФНС РФ от 22.10.2014 № ОА-3-17/3584@**

*Рассмотрен порядок определения статуса налогового резидента РФ для иностранца.*

Налоговыми резидентами признаются физические лица, фактически находящиеся в России в совокупности не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев (п. 2 ст. 207 НК РФ). Непрерывность течения указанных дней необязательна.

Подсчет 183 дней производят налоговые агенты – российские организации, в том числе работодатели, на дату фактического получения дохода. При выдаче зарплаты таковой признают последний день календарного месяца, за который она выплачивается. Значит, работодателю надо определить количество дней пребывания иностранца в нашей стране за 12-месячный период, предшествующий этому дню (например, с 01.11.2013 по 31.10.2014 – при определении ставки НДФЛ в отношении зарплаты за октябрь 2014 года). Для применения 13-процентной ставки к доходам от работы по найму получение физлицом специального удостоверения (подтверждения) от российской налоговой инспекции не требуется.

Документами, подтверждающими фактическое нахождение человека на территории нашей страны, являются, в частности, сведения из табеля учета рабочего времени, копии страниц паспорта с отметками органов пограничного контроля о пересечении границы, данные миграционных карт, документы о регистрации по месту жительства (пребывания), оформленные согласно российскому законодательству. А если иностранец уплачивает налог самостоятельно (путем представления декларации), тогда подсчет 183 дней производят за период с 1 января по 31 декабря года, в котором получены соответствующие доходы.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2014, № 41

«Документы и комментарии», 2014, № 22

«Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 12

«Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 12

### **36. ПИСЬМО ФНС РФ от 22.10.2014 № БС-4-11/21887@**

*Если сведения о доходах физлиц на бумажных носителях чиновники принимают в присутствии налогового агента, то на протоколе приема должна стоять его подпись.*

Сведения о доходах физлиц представляются в инспекцию по утвержденной форме. По результатам контроля их заполнения оформляется (в двух экземплярах) протокол приема сведений на бумажных носителях. Оба экземпляра данного протокола должен

подписать налоговый агент (его представитель), если действия осуществляются в его присутствии, и должностное лицо инспекции (п. 18 Порядка представления сведений, утв. Приказом ФНС РФ от 16.09.2011 № ММВ-7-3/576@).

То есть подпись налогового агента (его представителя) обязательна на протоколе, если он присутствует при приеме сведений. Печать же агента проставляется на указанном документе только при ее наличии.

На 30.12.2014 документ опубликован не был

### **37. ПИСЬМО ФНС РФ от 11.12.2014 № БС-4-11/25718@ «О налогообложении доходов физических лиц»**

*Доход в виде подаренной доли оценивается для налогообложения по рыночной стоимости.*

ФНС РФ направила инспекциям для использования в работе письмо финансового ведомства от 02.12.2014 № 03-04-07/61655. Оно касается определения базы по НДФЛ при заключении договора дарения доли в уставном капитале ООО между физическими лицами. Чиновниками изложена следующая позиция.

При дарении физлицо получает доход в виде экономической выгоды. Он облагается НДФЛ в установленном порядке, кроме случаев, когда дар получен от члена семьи или близкого родственника (п. 18.1 ст. 217 НК РФ). Если дар не подпадает под эти исключения, то величина полученного дохода определяется рыночной стоимостью дара.

При дарении доли в уставном капитале ООО за ее рыночную стоимость может быть принята действительная стоимость доли участника общества, соответствующая части стоимости чистых активов этой организации, пропорциональной размеру полученной доли.

Чистые активы представляют собой разницу между балансовой стоимостью активов и обязательствами общества, принимаемыми к расчету. При этом стоимость чистых активов в отдельные периоды деятельности организации может уменьшаться и даже принимать отрицательные значения. Но это не означает отсутствие рыночной стоимости бизнеса и, соответственно, стоимости отчуждаемой доли в уставном капитале фирмы.

Балансовая стоимость активов и обязательств организации вследствие инфляции, используемых методов бухучета, наличия у организации «скрытых» и «мнимых» активов и обязательств и других факторов может существенно отличаться от рыночной стоимости.

Таким образом, при отсутствии оснований считать, что действительная стоимость доли в уставном капитале не соответствует рыночной, доход в виде подаренной доли может рассчитываться исходя из стоимости чистых активов, определяемых по данным бухгалтерского учета.

Вместе с тем рыночная оценка стоимости доли может быть установлена оценщиком в рамках Федерального закона «Об оценочной деятельности в Российской Федерации». В случае предоставления налогоплательщиком подготовленного оценщиком отчета эта стоимость доли должна учитываться при определении налоговой базы.

На 30.12.2014 документ опубликован не был

### **38. ПИСЬМО ФСС РФ от 05.09.2014 № 12-15/07/7443**

*Разъяснено, когда за выплату пособия по больничному листу, выданному санаторно-курортным учреждением с нарушениями, ответит страхователь, а когда – само учреждение.*

Фонд социального страхования РФ разъяснил особенности выдачи листков нетрудоспособности санаторно-курортными учреждениями (СКУ).

При оплате подобных бюллетеней действует общий порядок: выплату пособий по нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком осуществляет работодатель физлица за счет средств ФСС РФ.

При этом в силу п. 10 Постановления Правительства РФ от 12.02.1994 № 101 ответственность за правильность начисления и расходования таких средств несет страхователь в лице руководителя и главного бухгалтера. При проверках представители ФСС РФ могут выявить следующие нарушения:

- расходы на выплату страхового обеспечения документально не подтверждены;
- бумаги, на основании которых произведены выплаты, неправильно оформлены или выданы с нарушением установленного порядка.

В этих случаях территориальный орган страховщика, проводивший ревизию, вынесет решение о непринятии данных расходов к зачету в счет уплаты страховых взносов в ФСС РФ.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н регулирует порядок выдачи больничных листов, в том числе и СКУ. При направлении пациентов в такие учреждения на долечивание после стационара бюллетень продлевается медработником по решению

врачебной комиссии СКУ на весь этот период, но не более чем на 24 календарных дня.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ соцстрах может предъявлять иски к медицинским организациям о возмещении суммы расходов на страховое обеспечение по необоснованно выданным или неправильно оформленным листкам нетрудоспособности. Поэтому при установлении специалистами фонда при проверке СКУ, выдавшего бюллетень, нарушений, ему будет выставлена претензия на всю сумму выплаченного пособия.

*Примечание: таким образом, ответственность за ошибки в листках нетрудоспособности, выданных СКУ, несет прежде всего организация, выплачивающая пособия.*

*Вместе с тем, если прегрешения выявлены в работе СКУ в процессе проверки такого учреждения, то фонд привлечет к ответственности именно его, выставив претензию на сумму пособия.*

«Учет. Налоги. Право», 2014, № 36

«Нормативные акты для бухгалтера», 2014, № 21

«Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 11

«Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера», 2014,  
№ 12

### **39. ПИСЬМО ФСС РФ от 23.10.2014 № 17-03-09/06-3841П**

*Комбинированное заполнение больничного листа допустимо.*

Согласно п. 56 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н, записи в бюллетене выполняются на русском языке печатными заглавными буквами чернилами черного цвета либо с применением печатающих устройств. Порядок не устанавливает требований по единообразному заполнению данного документа тем или иным способом.

Таким образом, комбинированное заполнение больничного листа рукописно и с применением печатающего устройства не должно рассматриваться как нарушение порядка оформления этого документа, влекущее требование о его переоформлении, отказ в выплате пособия и непринятие страховщиком к зачету средств на выплату пособия по временной нетрудоспособности, произведенных страхователем.

*Примечание:*

*некоторые региональные отделения соцстраха на своих интернет-сайтах уже высказывались о том, что не против заполнения одного бланка смешанным способом - рукописным и с использованием принтера. В качестве примера можно привести разъяснения РО ФСС РФ по Республике Татарстан ([fss16.ru/index.php?name=Pages&op=page&pid=275](http://fss16.ru/index.php?name=Pages&op=page&pid=275)), а также Волгоградского отделения фонда. ([www.volgrofss.ru/q-a/81/](http://www.volgrofss.ru/q-a/81/)) Интересно, что в последнем разъяснении чиновники допускают комбинированный способ заполнения больничных листов «с учетом недостаточной оснащенности многих медицинских организаций современной оргтехникой и программным обеспечением». При этом подчеркнута: наличие в бюллетене технических недочетов заполнения - не основание для его переоформления и отказа в назначении и выплате пособий, если при этом все записи в листке нетрудоспособности читаются.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2014, № 44-45

#### **40. ПИСЬМО ПФ РФ от 18.08.2014 № 14-20/10448**

*За ошибки, выявленные форматно-логическим контролем в вовремя поданном расчете РСВ-1, штрафы организации не грозят.*

Представители фонда отметили: штрафов за несвоевременную сдачу РСВ-1 в электронном виде не будет, если первоначально расчет был подан в срок, но не прошел форматно-логический контроль. В обоснование такой позиции приводятся следующие аргументы.

В соответствии с ч. 1 ст. 46 Федерального закона № 212-ФЗ за опоздание с формой РСВ-1 грозит штраф в размере 5 процентов суммы страховых взносов, подлежащей уплате за каждый полный или неполный месяц со дня, установленного для сдачи расчета, но не более 30 процентов указанной суммы и не менее 1 тыс. рублей.

Результатом приема и регистрации расчета, представленного в виде электронного документа, является формирование территориальным органом ПФР уведомления о подтверждении приема.

Административный регламент приема расчетов утвержден Приказом Минтруда РФ от 22.10.2012 № 329н. Согласно п. 50 данного Регламента в случае непрохождения файлом форматно-логического контроля не позднее одного рабочего дня после его приема и регистрации в территориальном органе ПФР заявителю направляется уведомление о невозможности принятия РСВ-1 и причинах этого.

Таким образом, в случае своевременного представления расчета наличие ошибок при проведении форматно-логического контроля не является основанием для применения санкций.

*Примечание: штрафа по ст. 46 Закона № 212-ФЗ также не будет, если компания сдала РСВ-1 вовремя, но с ошибками, а уточненный расчет был представлен уже за пределами установленного срока (письмо ПФР от 16.10.2014 № ЛЧ-08-24/13205).*

«Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 11

#### **41. ПИСЬМО ПФР от 16.10.2014 № ЛЧ-08-24/13205**

*Если компания сдала РСВ-1 с ошибками, но в установленные сроки, ответственность за опоздание с представлением «уточненки» ей не грозит.*

Пенсионный фонд РФ рассмотрел конкретную ситуацию. Банк ВТБ-24 представил в отделение фонда отчетность по форме РСВ-1 ПФР за I квартал 2014 года 12.05.2014 по каналам связи, то есть в законодательно установленный срок. РСВ-1 с исправленными ошибками территориальным органом ПФР был принят 05.06.2014.

По мнению ПФР, привлекать к ответственности кредитную организацию по ст. 46 Федерального закона о страховых взносах неправомерно. Санкции к банку могут быть применены по ст. 17 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (за представление недостоверных сведений для ведения индивидуального (персонифицированного) учета). Однако штрафы в данном случае взыскиваются только в судебном порядке.

*Примечание:*

*по мнению ПФР, изложенному в письме от 25.06.2014 № НП-30-26/7951, «уточненку» необходимо подать при обнаружении самим страхователем в расчете:*

- факта неотражения или неполноты отражения сведений;*
- недочетов, приводящих или не приводящих к занижению суммы страховых взносов, подлежащей уплате.*

*Сделать это нужно до 1-го числа третьего календарного месяца, следующего за отчетным периодом.*

*Таким образом, корректирующий расчет за 9 месяцев 2014 года нужно сдать не позднее 31 ноября.*

*Вместе с тем, если ошибка обнаружена после указанной даты, фонд рекомендует «уточненку» не подавать, а отразить доначисленные взносы в стр. 120 разд. 1 и разд. 4 расчета по форме РСВ-*



*1 за отчетный период, в котором выявлены погрешности. Что согласуется с п. 7.3, 30 Порядка заполнения указанной формы (утв. Постановлением Правления ПФР от 16.01.2014 № 2п).*

*При этом заполнение показателей стр. 120 разд. 1 и разд. 4 производится нарастающим итогом с начала года. Поэтому показатель «Период, за который выявлены и доначислены взносы», представленный ранее в один из отчетных периодов, в дальнейшем отражается в разд. 4 весь расчетный период (то есть весь год).*

Интернет-сайт «Учет. Налоги. Право»: <http://www.gazeta-unp.ru/npd/document/view?d=64177&m=97>

#### **42. ПИСЬМО ПФР от 20.11.2014 № НП-30-26/14991**

##### **«О применении статьи 47 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ»**

*Самостоятельное выявление и доначисление страховых взносов избавляет от штрафа.*

Предположим, что плательщик самостоятельно выявил и доначислил страховые взносы за предыдущие периоды и одновременно:

- отразил их в строке 120 раздела 1 формы РСВ-1 («Доначислено страховых взносов с начала расчетного периода, всего»);
- заполнил раздел 4 («Суммы доначисленных страховых взносов с начала расчетного периода»).

В таком случае он не подлежит привлечению к ответственности по ч. 1 ст. 47 Закона № 212-ФЗ («Неуплата или неполная уплата сумм страховых взносов»).

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2014, № 47

#### **43. РАЗЪЯСНЕНИЯ Роскомнадзора**

##### **«Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве»**

*От работника нужно получить согласие на обработку его персональных данных, но не всегда.*

По общему правилу работодатель вправе получать персональные данные работника и сообщать их третьим лицам только с письменного согласия работника (ст. 88 ТК РФ, п. 1 ч. 1 ст. 6, ч. 1 ст. 9 Закона № 152-ФЗ).

Из этого существует ряд исключений. Роскомнадзор разъяснил какие.

Работодатель вправе без соответствующего согласия осуществлять обработку персональных данных (п/д) работника в случаях, предусмотренных коллективным договором, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися, как правило,

приложением к коллективному договору, соглашением, а также локальными нормативными актами работодателя, принятыми в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Кроме того, не требуется получать согласие на обработку таких данных в следующих случаях:

- если обязанность по обработке п/д предусмотрена законодательством РФ;
- при обработке п/д родственников работника в объеме, предусмотренном личной карточкой работника либо в случаях, установленных законодательством РФ;
- передача данных третьим лицам необходима для предупреждения угрозы жизни и здоровью работника;
- когда данные передаются по мотивированному запросу контролирующих органов;
- при обработке данных для осуществления пропускного режима на территорию работодателя.

**ТАБЛИЦА: «Когда не нужно получать согласие работника на обработку его персональных данных»**

Случаи обработки п/д без согласия работника	Примеры и пояснения
Требования законодательства	<p>Согласно п. 7 ч. 1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинская организация обязана информировать граждан в доступной форме, в том числе с использованием сети Интернет, об осуществляемой медицинской деятельности и о медицинских работниках, об уровне их образования и квалификации.</p> <p>Согласно Федеральному закону от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» госорганы и органы местного самоуправления обязаны обеспечить доступ к информации о своей деятельности. В том числе к сведениям о руководителях госоргана/органа местного самоуправления, их структурных подразделений, территориальных органов, руководителях подведомственных организаций: фамилии, имена, отчества, должности, рабочие телефоны (иная информация может указываться только при согласии указанных лиц)</p>
Личная карточка работника	<p>Данные о родственниках предусмотрены личной карточкой работника - унифицированной формой № Т-2, утв. Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1. К случаям обработки данных о родственниках относятся, например, такие, как получение алиментов, оформление</p>

	<p>допуска к государственной тайне, оформление социальных выплат.</p> <p>В иных случаях получение согласия близких родственников работника является обязательным условием обработки их персональных данных</p>
Предупреждение угрозы жизни и здоровью работника	<p>Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности (ст. 22 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;</li> <li>- «Об основах обязательного социального страхования»;</li> <li>- «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».</li> </ul> <p>Таким образом, передача персональных данных работников в Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ осуществляется без их согласия</p>
Мотивированные запросы	<p>Согласие работника не требуется при получении в рамках установленных полномочий мотивированных запросов от:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- органов прокуратуры;</li> <li>- правоохранительных органов;</li> <li>- государственных инспекторов труда;</li> <li>- иных органов, уполномоченных запрашивать информацию о работниках.</li> </ul> <p>Кроме того, передача п/д работника кредитным организациям, открывающим и обслуживающим платежные карты для начисления зарплаты, также осуществляется без его согласия в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) договор на выпуск банковской карты заключался напрямую с работником, в тексте содержатся положения, предусматривающие передачу работодателем п/д работника;</li> <li>б) наличие у работодателя доверенности на представление интересов работника при заключении договора с кредитной организацией на выпуск банковской карты и ее последующем обслуживании;</li> <li>в) соответствующая форма и система оплаты труда прописаны в коллективном договоре</li> </ul>
Пропускной режим	<p>Согласие работника не требуется, если обработка его п/д необходима при осуществлении пропускного режима на территорию служебных зданий и помещений работодателя. При условии, что (либо - либо):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация пропускного режима осуществляется работодателем самостоятельно;</li> <li>- обработка п/д соответствует порядку, предусмотренному коллективным договором, локальными актами работодателя, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ</li> </ul>