

Январь 2017 года

Обзор законодательства

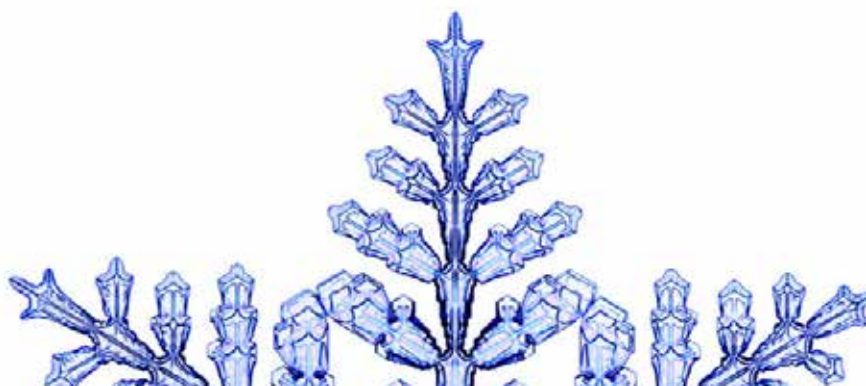
Роструд: выплатить годовые премии работодатель вправе и позже 15 января

Ведомство согласилось с выводом Минтруда: премий не касается правило о том, что на выплату зарплаты у работодателя есть не больше 15 дней. Позиция актуальна для работодателей именно сейчас, когда подводятся итоги за IV квартал и год.

Роструд напомнил, что стимулирующие выплаты выплачиваются за более продолжительные периоды, чем полмесяца: за месяц, квартал, год. К таким выплатам относятся и премии.

Каждая организация, по мнению ведомства, в коллективном договоре или локальном нормативном акте может установить свои сроки выплат. Недавно Минтруд предложил внести в ТК РФ поправки, которые закрепят такой подход. Общественное обсуждение законопроекта об этом завершилось в октябре. Напомним, если зарплата не выплачена в срок, это может обернуться для работодателя-юр. лица штрафом от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Документ: Информация Роструда



Опубликован закон о повышении МРОТ на 300 рублей с июля 2017 года

Сейчас МРОТ равен 7500 руб. в месяц, а с июля 2017 года составит 7800 руб. МРОТ используется, например, при расчете пособия по больничному для нового работника, который раньше нигде не трудился.

Документ: Федеральный закон от 19.12.2016 N 460-ФЗ (вступает в силу 1 июля 2017 года)

Документ: Постановление Правительства РФ от 04.08.2016 N 756 (вступает в силу 14 августа 2016 года)

Подписан Федеральный закон от 19 декабря 2016 г. № 444-ФЗ о ежегодной индексации детских пособий

Согласно этому закону с 2018 года размеры пособий будут повышаться 1 февраля каждого года. Изменения касаются единовременного пособия при рождении ребенка, минимального ежемесячного пособия по уходу за ребенком, пособия за постановку на учет в ранние сроки беременности.

Минфин не назвал выплаты при увольнении по соглашению сторон среди необлагаемых выплат

Такой вывод следует из разъяснения министерства. Ранее оно отмечало, что НДФЛ облагаются только выплаты, которые превышают установленный НК РФ лимит. В новом разъяснении Минфин отметил: выплаты работнику при увольнении облагаются НДФЛ полностью. Исключение составляют следующие суммы:

- выходные пособия в связи с ликвидацией юр. лица либо сокращением штата или численности;
- выходные пособия в связи с расторжением договора по определенным основаниям (например, при увольнении из-за призыва на военную службу);
- выплаты, установленные коллективным договором.

Все вышеперечисленные суммы не облагаются НДФЛ только в пределах трехкратного размера среднемесячного заработка. А для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей - шестикратного размера такого заработка.

Среди исключений нет выплат при увольнении по соглашению о расторжении трудового договора. Полагаем, это говорит о том, что данные выплаты облагаются НДФЛ в полном объеме, хотя Минфин и не подчеркивал этого напрямую.

К выводу, что выплаты при увольнении по соглашению сторон облагаются НДФЛ в полном объеме, недавно пришел АС Северо-Западного округа. До него кассация аналогичные дела не рассматривала.

Интересно, что еще в марте 2016 года Минфин разъяснял: выплаты при увольнении по соглашению о расторжении трудового договора, которое является неотъемлемой частью этого договора, не облагаются НДФЛ в пределах упомянутых лимитов.

Аналогичное мнение озвучивала и ФНС.

Поскольку в новом письме Минфина напрямую все же не сказано, что выплаты при увольнении по соглашению сторон облагаются НДФЛ в полном объеме, лучше уточнить позицию своей инспекции перед тем, как начислять налог на эти суммы.

Документ: Письмо Минфина России от 23.11.2016 N 03-04-06/69183

Минтруд выпустил письмо, в котором разъяснил, какие штрафы ждут работодателей за нарушение требований охраны труда

Чиновники указали, что если компания не обеспечила работников средствами индивидуальной защиты 2 класса, ей грозит штраф в размере от 130 до 150 тыс. руб., средствами защиты 1 класса – от 50 до 80 тыс. руб.



За нарушение установленного порядка проведения спецоценки условий труда или ее непроведение компанией грозит штраф в размере от 60 до 80 тыс. руб.

При этом, как отметили чиновники, размер штрафа не зависит от количества работников, чьи трудовые права были нарушены.

Документ: письмо Минтруда от 28.11.2016 № ПГ/31983-03-3

Пенсионный фонд подготовил проект новых форм отчетности работодателей по персонифицированному учету

Среди предложенных ПФР наиболее интересны две формы - СЗВ-СТАЖ и ОДВ-1. Юр. лица фактически будут включать в них сведения, которые сейчас отражаются в РСВ-1. По информации с сайта ПФР, прием от независимых экспертов заключений по проекту заканчивается на этой неделе.

Впервые форму СЗВ-СТАЖ, а вместе с ней и форму ОДВ-1 необходимо будет представить в территориальный орган ПФР в 2018 году, отчитываясь за 2017 год. Их надо будет подавать один раз в год.

Сейчас юр. лица направляют сведения о страховом стаже работников в территориальный орган ПФР ежеквартально. Для этого применяется расчет РСВ-1. Этот же расчет, даже если проект примут, необходимо будет подавать за отчетные и расчетные периоды, истекшие до 1 января 2017 года. Это касается как первичной, так и уточненной отчетности.

Новая форма СЗВ-СТАЖ, по сути, включает те же данные, что сейчас, - расчет РСВ-1 в части сведений о стаже. Так, предполагается, что в СЗВ-СТАЖ работодатель среди прочего отразит данные о периодах работы застрахованных лиц.

Информацию по форме СЗВ-СТАЖ необходимо будет сформировать в пакет документов и сопроводить формой ОДВ-1. В последнюю нужно будет согласно проекту вносить сведения по страхователю, которые передаются в ПФР для ведения персонифицированного учета. Например, данные о количестве работников, на которых представляются сведения по форме СЗВ-СТАЖ. Обращаем внимание: проект не затрагивает отчетность по форме СЗВ-М. Она сохранится.

Документ: Проект постановления Правления ПФР (http://www.pfrf.ru/info/order/proek-ti_aktov~3290/)