

НОВОЕ В СИСТЕМЕ

— Новый продукт для специалистов бюджетных организаций: «Готовые решения (Проф). Бюджетный учет, КОСГУ, КВР»
— Новый Конструктор политики обработки персональных данных

НАШЕ ПРАВО



Средняя заработная плата:
правовой ликбез

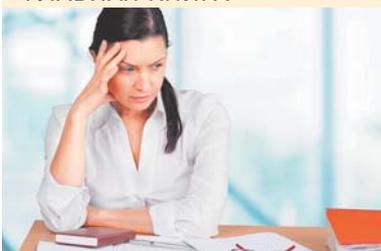
стр. 7–9



Зарботная плата:
что надо знать
работодателю и работнику?

стр. 9–11

ГЛАВНАЯ КНИГА



Отпуск без сохранения
зарплаты: можно ли...

стр. 12–14



Евгения Конюхова:

«До 1 сентября важно провести аудит систем оплаты труда»

Осенью 2025 года вступает в силу целый ряд изменений трудового законодательства. Подробнее о грядущих нововведениях и о том, как они отразятся на работодателях, мы поговорили с экспертом, юристом по трудовому праву, постоянным лектором очных и дистанционных семинаров, проводимых нашей компанией, **Евгенией Владимировной Конюховой.**

— **Евгения Владимировна, расскажите, пожалуйста, какие ключевые изменения ждут кадровую сферу осенью 2025?**

— Осенью 2025 года работодателям нужно подготовиться к изменениям в регулировании оплаты труда в трудовом законодательстве, в том числе в порядке оплаты работы в выходные дни. Это главный, но не единственный тренд в изменениях трудового законодательства. Подробно о них мы поговорим на семинаре 7 августа 2025 года.

— **Как изменения коснутся системы оплаты труда и как к ним можно подготовиться?**

— Уже сейчас, до 1 сентября 2025, важно провести аудит систем оплаты труда. Тем работодателям, у кого есть премии, не соответствующие новым критериям конкретности, однозначности в порядках расчетов, дополнительно к налоговым рискам и к риску судебных споров с работниками добавится новый — административная ответственность за нарушение трудового законодательства. На семинаре мы рассмотрим алгоритм построения систем премирования работников с учетом новых требований.

— **Как изменится порядок расчета среднего заработка?**

— В рамках правовой гильотины с сентября 2025 года отменяется Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922. В новом постановлении сохраняются общие правила расчета среднего заработка, но порядок дополнили особенностями расчета среднего месячного заработка для расчета выходного пособия. Он определяется путем умножения среднего дневного заработка на среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в году. Также вводится порядок расчета среднего количества рабочих часов, приходящихся на один месяц в году, для выплаты выходного пособия.

— **В марте этого года трудовое законодательство закрепило понятие наставничества, переведя его из неформальной практики в официальную. Какие процедурные моменты для организации последуют за этим?**

— Работодателям, у которых работники оказывают помощь другим работникам в овладении

навыками работы на производстве и (или) рабочем месте, нужно было разработать локальный нормативный акт, устанавливающий порядок оформления наставничества, ввести в системы оплаты труда выплату за наставничество. С работниками — наставниками заключается соглашение к трудовому договору или трудовой договор, в который вносятся условия о сроке наставничества, содержании, форме наставничества и размерах выплаты за наставничество. Подробнее вопрос оформления наставничества рассмотрим на предстоящем семинаре.

— **Какие изменения ожидаются в сфере воинского учета?**

— Продолжается цифровизация системы воинского учета, постепенно работа военных комиссариатов страны переориентируется на новый порядок. Ждем изменений в способах предоставления отчетности в ВК. В 2025 году меняется перечень трудовых гарантий участникам СВО и членам их семьи. Основными проблемами работодателей в ведении воинского учета остаются ситуации, когда нужно сообщать об изменениях различных сведений по работникам, в том числе в случае, когда работник скрывает от работодателя изменившиеся данные. Для работников увеличивается административная ответственность за несообщение о проживании по фактическому адресу, если он отличается от места регистрации.

— **Коснутся ли изменения порядка увольнений, сокращений штата?**

— На законодательном уровне порядок увольнений не поменяется, но действительность сейчас такова, что уже невозможно игнорировать тенденции в практике разрешения трудовых споров. Решения судов по увольнениям настолько удивительны и непредсказуемы, что на каждом этапе оформления кадровых документов при увольнении работников уже точно недостаточно знать только Трудовой кодекс РФ, приходится оформлять кадровые документы, заранее их готовя к потенциальному трудовому спору с работниками. Например, при оформлении приказа об увольнении работника по дисциплинарному взысканию важно указывать время, место, содержание дисциплинарно-



го проступка. Исходя из практики разрешения трудовых споров, уже недостаточно просто перечислить документы, оформляемые в процессе применения дисциплинарного взыскания. На семинаре 7 августа в концентрированном виде мы будем изучать основные акценты в практике разрешения трудовых споров с работниками.

— **Что важно учесть организациям в 2025 году в сфере защиты персональных данных?**

— В системе защиты персональных данных на первое место в 2025 году вышла организация безопасности работодателя при наблюдении/мониторинге Роскомнадзором за операторами. Деятельность территориальных органов Роскомнадзора сейчас переориентирована на мониторинг за сайтами компаний и уведомлениями. Поэтому на семинаре в первую очередь рассмотрим подробный чек-лист вопросов, документов, мер, которые должны быть размещены на сайте, чтобы не получить штраф со стороны Роскомнадзора. Например, если регулятор выявит три и более факта несоответствия информации по обработке персональных данных на сайте и в уведомлении, это станет основанием для внеплановой проверки.

Семинар 7 августа — это уникальная возможность за один день получить практикоориентированную информацию в концентрированном виде об особенностях оформления трудовых отношений в 2025 году с учетом актуальных трендов в законодательстве, в судебной и инспекционной практиках. Приглашаю вас стать его участниками! **ТК**

На правах рекламы



НОВОЕ В КОНСУЛЬТАНТ ПЛЮС

Новое Для бухгалтера бюджетной организации

Готовые решения (Проф) Бюджетный учет, КОСГУ, КВР

120

Готовых решений (Проф)

Ежедневное
обновление!

Серия Готовых решений (Проф) пополнилась новым продуктом — для бухгалтеров бюджетных организаций. Из материалов специалисты узнают о нюансах ведения бюджетного бухгалтерского учета и применения бюджетной классификации (КОСГУ и КВР).

Подготовлено 120 новых Готовых решений, в которых рассмотрены популярные и узкие вопросы:

- как составить бюджетную смету, план финансово-хозяйственной деятельности;
- как провести инвентаризацию и учитывать имущество;

- особенности поступления и выбытия нефинансовых активов;
- порядок применения КВР и КОСГУ для нефинансовых активов (основные средства, материальные запасы, нематериальные активы и т.п.) и другие.

Новый продукт «Готовые решения (Проф). Бюджетный учет, КОСГУ, КВР»

будет полезен специалистам бюджетных организаций:

- главным бухгалтерам;
- специалистам по бюджетному учету;
- сотрудникам планово-экономических служб;
- членам постоянно действующих комиссий по поступлению и выбытию нефинансовых активов.

Готовые решения (Проф) — это расширенная версия популярных материалов «готовые решения», которые так любят пользователи системы КонсультантПлюс. Материалы помогают быстро разобраться в ситуации, определиться с планом действий и правильно заполнить документы.

В них вы найдете:

- ответы на актуальные вопросы;
- нюансы различных ситуаций (только в Готовых решениях (Проф));
- практические примеры;
- образцы заполнения документов;
- ссылки на правовые акты и письма госорганов;
- дополнительные материалы по теме.

Материалы ежедневно обновляются!

Напомним, что Готовые решения (Проф) есть также и для бухгалтеров коммерческих организаций, кадровиков, юристов, специалистов по закупкам. Все эти продукты поставляются отдельно.

Новый Конструктор политики обработки персональных данных

В системе КонсультантПлюс появился Конструктор политики обработки персональных данных. Создать Политику с учетом потребностей конкретной организации можно в «Конструкторе договоров».

Политика необходима практически всем организациям и предпринимателям, так как оператором персональных данных является любое лицо, которое принимает на работу сотрудников и заключает сделки с контрагентами, а, следовательно, обрабатывает их персональные данные. Персональными данными, в свою очередь, является любая информация о физическом лице.

Политика обработки персональных данных в «Конструкторе договоров» учитывает Рекомендации Роскомнадзора по ее составлению и содержит все рекомендованные разделы.

С помощью Конструктора в Политике можно установить, например, что:

- к субъектам, чьи персональные данные обрабатываются оператором, относятся не только работники и контрагенты-физлица, сотрудники контрагентов, но и иные лица, например соискатели;
- обработка персональных данных осуществляется с использованием средств автоматизации или без использования таких средств;
- кроме общих персональных данных обрабатываются также специальные и (или) биометрические категории персональных данных.

В Конструкторе уже заранее выбраны самые распространенные условия. При этом пользователь может включить в Политику те условия, которые подходят именно ему, — предусмотрены разные варианты. Все разделы Политики, а также часть вариантов сопровождаются предупреждениями со ссылками на нормативные правовые акты, чтобы не упустить важную информацию и знать о рисках.

Готовую Политику можно перенести в Word или сохранить в самом «Конструкторе договоров».

Огромный выбор условий позволяет составить документ с учетом особенностей конкретной сделки. В ходе составления появляются предупреждения о рисках со ссылками на законодательство, судебную практику, Готовые решения КонсультантПлюс.

При изменении законодательства появится предупреждение об этом и сервис предложит обновить ранее сохраненный документ.

Коротко о важном

Цифровой рубль внедряют в бюджет

Госдума приняла в первом чтении законопроект о поэтапном внедрении цифрового рубля в бюджетный процесс. С 1 октября 2025 года часть расходов федерального бюджета можно будет оплачивать в цифровых рублях с использованием счета Федерального казначейства. С 1 января 2026 года расходы и доходы федерального бюджета могут осуществляться с использованием цифрового рубля без ограничения. А с 1 июля 2027 года планируется распространить механизм и на бюджеты регионов.

Источник: Проект Федерального закона № 924067-8

Наказание за автоподставы

В Госдуму внесен законопроект, предлагающий считать умышленное создание ДТП с целью вымогательства денег самостоятельным видом преступления. Предлагается дополнить УК РФ новой статьей 163.1, по которой умышленное создание аварий будет наказываться лишением свободы сроком до четырех лет и штрафом до 300 тыс. руб. А если деяние совершено группой лиц по предварительному сговору, наказание может составить до семи лет заключения, а штраф — до 1 млн руб.

Источник: Проект Федерального закона № 946321-8

Наказание за провоз алкоголя смягчат

Предлагается в части 1 статьи 16.2 КоАП РФ вместо административного штрафа, кратного стоимости предмета административного правонарушения, назначать штраф в фиксированном размере. Указанная статья предусматривает наказание для физических лиц при провозе для личного пользования табачных изделий или алкоголя в количестве больше установленной нормы.

Источник: Проект Федерального закона № 953127-8

Помощь матерям-героиням

В Госдуму внесен законопроект о социальных гарантиях женщинам, удостоенным звания «Мать-героиня». Они будут вправе рассчитывать на установленные меры социальной поддержки, часть из которых может быть заменена на ежемесячную денежную выплату в размере 72403,79 рубля с последующей индексацией. Также им гарантируется внеочередное бесплатное оказание медицинской помощи и обеспечение лекарственными препаратами, право на бесплатное обеспечение надежной правовой поддержкой

путевками в санаторно-курортные организации один раз в год, освобождение от внесения платы за ЖКУ и взноса на капремонт, а также платы за проезд. Кроме того, законопроектом закрепляется право на бесплатное предоставление в собственность земельного участка, а также гарантируется первоочередное предоставление материалов для строительства и ремонта жилого помещения. Предполагается, что закон вступит в силу с 1 января 2026 года.

Источник: Проект Федерального закона № 959275-8

Честный туризм

Ко второму чтению подготовлен законопроект об административной ответственности за неисполнение отдельных положений законодательства в сфере туризма. В частности, предоставление услуг размещения без включения в реестр повлечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 50 до 70 тысяч рублей; на юридических лиц — от 300 до 450 тысяч рублей. Не соответствие отеля типу, указанному в реестре, повлечет предупреждение или штраф на должностных лиц от 30 до 40 тысяч рублей, на юридических лиц — от 100 до 170 тысяч рублей. Кроме того, предусмотрена ответственность за оказание услуг по сопровождению туристов маршруте, при прохождении которого требуется специальное сопровождение, без инструктора-проводника или лицом, не являющимся аттестованным инструктором-проводником.

Источник: Проект Федерального закона № 686851-8

Как отдыхаем в 2026 году?

Правительство РФ предлагает в 2026 году выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями 3 и 4 января, перенести на 9 января и 31 декабря соответственно. Таким образом, в следующие новогодние праздники мы будем отдыхать 12 дней. Днями отдыха будут: с 31 декабря 2025 г. по 11 января 2026 г., с 21 по 23 февраля, с 7 по 9 марта, с 1 по 3 мая и с 9 по 11 мая, с 12 по 14 июня, 4 ноября, с 31 декабря 2026 г. по 10 января 2027 г.

Источник: КонсультантПлюс

Единый срок платежа

С 1 марта 2026 года вводится единый срок внесения платы за жилое помещение и коммунальные услуги - ежемесячно до 15 числа месяца, следующего за истекшим.

Источник: Федеральный закон от 24.06.2025 № 177-ФЗ



ИВАНОВСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

АНТИКРИЗИСНЫЕ МЕРЫ

К лицам, имеющим право на первоочередное предоставление социальных выплат, дополнительно отнесены мобилизованные и проходящие военную службу по контракту в зоне СВО.

Постановление Правительства Ивановской области от 25.06.2025 № 252-п «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ ОТ 01.04.2014 № 111-П «О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ НА СТРОИТЕЛЬСТВО (ПРИБОРЕТЕНИЕ) ЖИЛЬЯ ГРАЖДАНАМ, ПРОЖИВАЮЩИМ НА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЯХ»

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СТРОЙ

Представитель общественности в квалификационной коллегии судей не вправе иметь гражданство иностранного государства.

Закон Ивановской области от 30.06.2025 № 35-03 «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Дополнительно протоколы об административных правонарушениях уполномочены составлять руководители органов местного самоуправления, уполномоченные на осуществление контроля в сфере закупок.

Закон Ивановской области от 30.06.2025 № 36-03 «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОН ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ В ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

Уточнены особенности профилактики рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям.

Постановление Правительства Ивановской области от 25.06.2025 № 244-п «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ ОТ 13.12.2021 № 605-П «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О РЕГИОНАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ КОНТРОЛЕ (НАДЗОРЕ) В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСОБО ОХРАНЯЕМЫХ ПРИРОДНЫХ ТЕРРИТОРИЙ»

Уточнен перечень должностных лиц, уполномоченных осуществлять муниципальный контроль.

Решение Ивановской городской Думы от 25.06.2025 № 708 «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О МУНИЦИПАЛЬНОМ ЛЕСНОМ КОНТРОЛЕ НА ТЕРРИТОРИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ИВАНОВО»

ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО

Для получения согласования на совершение сделок предприятие представляет ряд документов.

Постановление Администрации г. Иванова

от 23.06.2025 N 1358
«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА ОТ 28.12.2017 N 1857 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА СОГЛАСОВАНИЯ СДЕЛОК, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ УНИТАРНЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ»

ЖИЛИЩЕ

На 3 квартал 2025 года показатель средней рыночной стоимости 1 кв. м общей площади жилого помещения по г.о. Иваново установлен в размере 109072 рублей.

Постановление Администрации г. Иваново от 24.06.2025 N 1371

«ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПОКАЗАТЕЛЯ СРЕДНЕЙ РЫНОЧНОЙ СТОИМОСТИ 1 КВАДРАТНОГО МЕТРА ОБЩЕЙ ПЛОЩАДИ ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ ПО ГОРОДСКОМУ ОКРУГУ ИВАНОВО НА ТРЕТИЙ КВАРТАЛ 2025 ГОДА»

ФИНАНСЫ. НАЛОГИ

Объем субсидий бюджету г.о. Тейково на софинансирование создания и (или) модернизацию инфраструктуры в сфере культуры на 2025 год предусмотрен в размере 149864039,91 (ранее — 152300000,00) руб.

Постановление Правительства Ивановской области от 25.06.2025 N 250-п

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СУБСИДИЙ БЮДЖЕТАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА СОФИНАНСИРОВАНИЕ СОЗДАНИЯ И (ИЛИ) МОДЕРНИЗАЦИИ ИНФРАСТРУКТУРЫ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ НА 2025 ГОД, УТВЕРЖДЕННОЕ ЗАКОНОМ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ ОТ 20.12.2024 N 70-03 «ОБ ОБЛАСТНОМ БЮДЖЕТЕ НА 2025 ГОДИ И НА ПЛАНОВЫЙ ПЕРИОД 2026 И 2027 ГОДОВ» (ТАБЛИЦА 79 ПРИЛОЖЕНИЯ 11)»

ОКРУЖАЮЩАЯ ПРИРОДНАЯ СРЕДА И ПРИРОДНЫЕ РЕСУРСЫ

К особо ценным сельскохозяйугодьям в Ивановской области дополнительно отнесены те, кадастровая стоимость которых на 50 и более процентов превышает средний уровень кадастровой стоимости по муниципальному округу.

Закон Ивановской области

от 30.06.2025 N 33-03

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В СТАТЬЮ 1 ЗАКОНА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ОБ ОТНЕСЕНИИ ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ К ОСОБО ЦЕННЫМ ПРОДУКТИВНЫМ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫМ УГОДЬЯМ»

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ. ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ. ТУРИЗМ

Общий объем бюджетных ассигнований программы на 2025 год предусмотрен в сумме 1569392217,92 руб.

Постановление Правительства Ивановской области от 30.06.2025 N 254-п

«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ «БОРЬБА С САХАРНЫМ ДИАБЕТОМ»

Источник информации:

ИБ Ивановский Выпуск СПС КонсультантПлюс



РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

АНТИКРИЗИСНЫЕ МЕРЫ

Иностранцы вправе осуществлять инвестиции на территории РФ без учета введенных временных мер экономического характера.

Указ Президента РФ от 01.07.2025 N 436

«О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ГАРАНТИЯХ ПРАВ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТОРОВ»

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СТРОЙ. ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Устанавливаются дополнительные меры по обеспечению защиты русского языка и ограничению использования иностранных слов в публичном пространстве.

Федеральный закон

от 24.06.2025 N 168-ФЗ

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

День российской адвокатуры будет отмечаться 31 мая.

Постановление Правительства РФ

от 25.06.2025 N 958

«О ДНЕ РОССИЙСКОЙ АДВОКАТУРЫ»

С 1 сентября 2025 года вступает в силу новое Положение о федеральном государственном контроле за безопасностью людей на водных объектах.

Постановление Правительства РФ

от 01.07.2025 N 991

«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ КОНТРОЛЕ (НАДЗОРЕ) ЗА БЕЗОПАСНОСТЬЮ ЛЮДЕЙ НА ВОДНЫХ ОБЪЕКТАХ»

ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО

Определены особенности открытия наследства в отношении участников СВО и иных приравненных к ним лиц.

Федеральный закон

от 24.06.2025 N 164-ФЗ

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ВВЕДЕНИИ В ДЕЙСТВИЕ ЧАСТИ ТРЕТЬЕЙ ГРАЖДАНСКОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

НАЛОГИ, СБОРЫ И ДРУГИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПЛАТЕЖИ

На 200 рублей увеличены размеры госпошлин за регистрационные действия в отношении маломерных судов.

Федеральный закон от 24.06.2025 N 179-ФЗ

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬЮ 333.33 ЧАСТИ ВТОРОЙ НАЛОГОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Для лиц, мобилизованных для прохождения военной службы в ВС РФ, приостанавливается начисление пени.

Постановление Правительства РФ

от 02.07.2025 N 998

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 20 ОКТЯБРЯ 2022 Г. N 1874»

ФИНАНСЫ. БЮДЖЕТ

Утверждены новые перечни КБК на 2026 год и плановый период.

Приказ Минфина России

от 10.06.2025 N 70н

«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ КОДОВ (ПЕРЕЧНЕЙ КОДОВ) БЮДЖЕТНОЙ КЛАССИФИКАЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2026 ГОД (НА 2026 ГОД И НА ПЛАНОВЫЙ ПЕРИОД 2027 И 2028 ГОДОВ)»

СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО

Подписан закон об исключении доступа к информации в области карантина растений.

Федеральный закон

от 24.06.2025 N 166-ФЗ

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О КАРАНТИНЕ РАСТЕНИЙ»

СТРАХОВАНИЕ

Размер страхового возмещения в случае оформления документов о ДТП в упрощенном порядке увеличен со 100 тысяч до 200 тысяч рублей.

Федеральный закон

от 24.06.2025 N 160-ФЗ

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬЮ 11.1 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ СТРАХОВАНИИ ГРАЖДАНСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ВЛАДЕЛЬЦЕВ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ»

СВЯЗЬ. ИНФОРМАЦИЯ И ИНФОРМАТИЗАЦИЯ

В РФ создается государственная информационная система по предупреждению, выявлению и пресечению ограничивающих конкуренцию соглашений.

Федеральный закон от 24.06.2025 N 182-ФЗ

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ЗАЩИТЕ КОНКУРЕНЦИИ»

Утверждено положение о государственной информационной системе удаленного использования архивных документов и справочно-поисковых средств к ним.

Постановление Правительства РФ

от 30.06.2025 N 981

«О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ УДАЛЕННОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АРХИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ И СПРАВочно-ПОИСКОВЫХ СРЕДСТВ К НИМ»

ОБОРОНА. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ПРАВОПОРЯДКА

Подписан закон о замораживании денежных средств или иного имущества организации или физлица при наличии оснований подозревать их причастность к диверсионной деятельности.

Федеральный закон от 24.06.2025 N 162-ФЗ

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬЮ 7.4 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ ЛЕГАЛИЗАЦИИ (ОТМЫВАНИЮ) ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПРЕСТУПНЫМ ПУТЕМ, И ФИНАНСИРОВАНИЮ ТЕРРОРИЗМА»

Источник информации: раздел

«Законодательство» СПС КонсультантПлюс

надежная правовая поддержка

Из обращений в Центр консультирования и поддержки



Вопрос: Директор ООО хочет уволиться по собственному желанию, но нового директора еще нет. Может ли директор сам подписать приказ об увольнении?

Ответ: Да. Приказ об увольнении может подписать как сам директор, так и специально уполномоченное на это лицо, например председатель общего собрания участников ООО.



Источник: Готовые решения: Как уволить директора ООО? Как оформить увольнение руководителя по собственному желанию? (КонсультантПлюс, 2025)

Вопрос: Облагается ли НДФЛ материальная помощь студентам свыше 4000 рублей?

Ответ: Да. Адресная социальная помощь из бюджетных средств, материальная поддержка нуждающимся студентам, установленная ст. 36 Закона N 273-ФЗ, иная материальная помощь в сумме не более 4 000 руб. за налоговый период, оказываемая студентам организацией, реализующей основные профессиональные образовательные программы, не облагаются НДФЛ (п. п. 8, 11, 28 ст. 217 НК РФ).



Источник: Готовое решение: Как облагается НДФЛ материальная помощь? (КонсультантПлюс, 2025)

Вопрос: Можно ли освободить руководителя проекта от всех видов обучения по охране труда, если он офисный сотрудник и использует только компьютер и оргтехнику?

Ответ: Нет. Работники обязаны проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) СИЗ, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда. Определенные категории работников должны также проходить стажировку на рабочем месте (ст. 215 ТК РФ).

Кто должен проходить обучение по охране труда, указано, в частности, в ч. 1 ст. 219 ТК РФ. Все работники без исключения, в том числе руководители организаций, а также работодатели-ИП, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда (ч. 1 ст. 219 ТК РФ).

надежная правовая поддержка



Источник: Путеводитель. Что нужно знать работодателю об обучении по охране труда и проверке знания требований охраны труда? (КонсультантПлюс, 2025)

Вопрос: Можно ли изменить генерального директора ООО без нотариального удостоверения, если есть электронная цифровая подпись?

Ответ: Нет. Факт принятия решения об избрании (о назначении) директора ООО нужно нотариально удостоверить. Правило не касается кредитных и некредитных финансовых организаций, специализированных обществ. Нотариус выступает и заявителем при госрегистрации изменений в ЕГРЮЛ (п. 1 ст. 40 Закона об ООО, п. 1 ст. 9 Закона о госрегистрации юрлиц и ИП, ч. 7 ст. 103.10, ч. 3 ст. 103.10-1 Основ законодательства о нотариате).



Источник: Готовое решение: Как назначить (избрать) единоличный исполнительный орган? ООО (КонсультантПлюс, 2025)

Вопрос: Можно ли иметь несколько рабочих мест по внешнему совместительству на неполные ставки у одного работодателя?

Ответ: Работать на полной ставке ни внешнему, ни внутреннему совместителю нельзя. Быть и внешним, и внутренним совместителем у одного и того же работодателя невозможно. Но не запрещено работать внешним совместителем в одной фирме по двум договорам одновременно.



Источник: Типовая ситуация: Основная работа и совместительство: базовые правила (Издательство «Главная книга», 2025)

Вопрос: При прогуле работника обязательно ли нужно составлять акт об отсутствии на рабочем месте и докладную записку?

Ответ: Для того чтобы оформить прогул, на практике чаще всего используют следующие документы: акт, а также распечатку данных системы электронного входа-выхода (если такая система установлена). Дополнительно может быть составлена докладная записка. Кроме того, отсутствие на работе отражается в таблице учета рабочего времени.



Источник: Готовое решение: Как уволить за невыход на работу? (КонсультантПлюс, 2025)

Вопрос: У нас изменилось название организации, что требуется сделать?

Ответ: По общему правилу изменения, внесенные в учредительные документы юридических лиц, приобретают силу для третьих лиц с момента государственной регистрации учредительных документов (п. 6 ст. 52 ГК РФ).

После смены наименования организации следует, в частности: внести изменения в трудовые договоры, трудовые книжки (если ведутся) и сведения о трудовой деятельности; представить информацию в СФР в составе единой формы ЕФС-1; уведомить обслуживающие банки; уведомить контрагентов и оформить допсоглашения к заключенным ГПД; переоформить доверенности.

Также после изменения наименования организации работодатель вправе по собственной инициативе уведомить об этом работников организации.

Чтобы избежать неправильного указания наименования организации в первичных учетных документах и счетах-фактурах и претензий со стороны налоговых органов, нужно письменно уведомить всех контрагентов об изменении наименования юридического лица, а также оформить дополнительные соглашения к ранее заключенным ГПД, указав в них новое наименование, действующее с даты, которой датирован документ, подтверждающий внесение записи в ЕГРЮЛ, и номер записи (п. 6 ст. 52, п. 1 ст. 450, п. 1 ст. 452 ГК РФ).



Источник: Вопрос: Какие действия следует предпринять после смены наименования организации? (Консультация эксперта, 2025)

Вопрос: Организация передала безвозмездно НКО компьютер и принтер в рамках благотворительности. Нужно ли начислять НДС?

Ответ: Нет. НДС при оказании благотворительной помощи не начисляете. Входной НДС по переданному на благотворительность имуществу к вычету не принимайте, а если приняли - восстановите. Исключение - подакцизные товары. Передавая их на благотворительность, НДС начисляете и ставьте к вычету как обычно (ст. 149 НК РФ, Письмо Минфина от 20.10.2011 N 03-07-07/61).



Источник: Готовое решение: Как благотворительное пожертвование (взнос) отразить в учете благотворителя? (КонсультантПлюс, 2025)



Средняя заработная плата: правовой ликбез

Наталья КУНИЧКИНА, юрист

Понятие «средняя заработная плата» (далее — СЗП) давно закреплено и активно используется в российской правовой системе. Он выполняет несколько функций, связанных с экономической и социальной политикой государства, а также нормативным регулированием трудовых, гражданско-правовых отношений и отношений в сфере социального обеспечения. Расчет показателя средней зарплаты по регионам и группам населения основан на статистических данных Росстата.

Где используется показатель СЗП?

В частности, показатель средней зарплаты используется:

- для определения размера компенсаций и выплат по ТК РФ: оплаты труда в случае временного перевода на другую работу по производственной необходимости (статья 74); оплаты времени вынужденного простоя (статья 157 ТК РФ); оплаты труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя (статья 155); компенсаций при увольнении (статья 178 ТК РФ); размера материальной ответственности работника (статья 241) и др.;
- для определения размера компенсации вреда здоровью и компенсации в связи с потерей кормильца (статьи 1086, 1089 ГК РФ);
- для определения размера пособия

по безработице (статья 45 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»);

для расчета размера пенсий (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») — СЗП влияет на индексацию и расчет индивидуального пенсионного коэффициента (ИПК);

- для расчета страховых взносов (НК РФ);
- для анализа показателей экономического развития;
- для индексации зарплат работников государственных и муниципальных организаций, государственных и муниципальных служащих;
- при разрешении судебных споров о невыплате заработной платы (ст. 236 ТК РФ) суды ориентируются на показатель

СЗП для расчета компенсации работнику, а в делах о дискриминации в оплате труда (ст. 3 ТК РФ) показатель СЗП служит ориентиром для сравнения размера заработных плат разных работников;

- для разработки социальных программ (например, программ поддержки малоимущих граждан) и т.д.

Принципы определения СЗП по ТК РФ

Статья 139 ТК РФ определяет порядок определения СЗП. Согласно этой статье понятие «средняя заработная плата» и «средний заработок» в трудовом законодательстве являются тождественными, и на федеральном уровне устанавливается единый порядок исчисления СЗП.

Для расчета СЗП учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е/29-е число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета СЗП, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления СЗП, установленного статьей 139 ТК РФ, определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Пленумом Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 № 2 были даны пояснения относительно применения статьи 139 ТК РФ к случаям выплаты компенсаций за время вынужденного прогула. В частности, в пункте 62 данного Постановления указано, что поскольку ТК РФ в статье 139 установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

Порядок определения СЗП, установленный Правительством РФ

С 1 сентября 2025 года вступит в силу Постановление Правительства РФ от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (далее — Положение № 540), которое будет действовать по 1 сентября 2031 года. Этот документ принят взамен Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (далее — Положение № 922). Каждый из этих документов устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ. Конституционный Суд РФ указал, что

Положение о порядке исчисления СЗП направлено на создание технического инструментария, обеспечивающего подсчет заработка в установленных законом случаях и не имеет самостоятельного значения для регулирования трудовых отношений (Определение от 28.03.2024 № 757-0).



Согласно пункту 2 Положения № 540, для расчета СЗП учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;
- в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;
- г) заработная плата, выданная в денежной форме;
- д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, руководителям государственных внебюджетных фондов РФ, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления,

членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях культуры гонорары работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;

н) премии, денежные поощрения и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие) (пункт 3 Положения № 540), то есть не учитываются такие выплаты, которые не соответствуют

понятию «заработная плата» согласно статье 129 ТК РФ. В частности, доплаты между средней заработной платой и пособием по временной нетрудоспособности являются выплатами социального характера, предусматривающими возмещение утраченного заработка во время нетрудоспособности работника и не должны учитываться при расчете СЗП (Письмо Минтруда России от 03.08.2016 № 14-1/ООГ-7105 «О включении доплат в расчет среднего заработка для оплаты отпускных»).

В Положении № 540 содержатся новые правила относительно определения среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени (пункт 13). Для такого расчета используется средний часовой заработок (кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски). Средний часовой заработок рассчитывается путем деления суммы заработной платы работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, фактически начисленной за отработанные рабочие часы в расчетном периоде, включая премии, денежные поощрения и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 Положения № 540, на количество рабочих часов, фактически отработанных таким работником в расчетном периоде. Среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году, рассчитывается путем деления количества рабочих часов в году, рассчитанного в соответствии с установленной для соответствующего работника продолжительностью рабочего времени, на 12.

Также Положение № 540 определяет правило расчета выходного пособия: средний месячный заработок для расчета выходного пособия определяется путем умножения среднего часового заработка на среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году.

В целом, Положение № 540 не является полностью новым документом в сравнении с Положением № 922, но отдельные моменты в нем прописаны более четко, а также используются некоторые новые понятия (например, «денежные поощрения») и критерии (например, критерии для расчета размера выходного пособия).

Материал предоставлен
ООО «Центр Информправо», г. Челябинск

НАШЕ
ПРАВО

НАШЕ ПРАВО



Заработная плата: что надо знать работодателю и работнику?

Светлана МОРОЗОВА, юрист

С заработной платой, ее составными частями и их изменениями, сроками и порядком выплаты связаны многие трудовые споры, инициируемые работниками. У работодателей нередко возникают вопросы, где проходит та тонкая грань, которая разграничивает вознаграждения по трудовым договорам и гражданско-правовым соглашениям, как сделать премии эффективным средством повышения производительности труда, не нарушая трудовое законодательство. Некоторые нюансы такого, казалось бы, простого вопроса, как оплата труда, мы постараемся раскрыть в данной статье.

Понятие и признаки заработной платы

В силу высокой социальной важности этого явления его правовые основы закреплены в главе 1 Конституции РФ об основах конституционного строя, где в ст. 7 установлен охранительный режим права на труд для каждого человека и гарантируется минимальный размер его оплаты (МРОТ). Свое развитие это общее положение получило в ст. 37 Конституции РФ, декларирующей свободу труда в безопасных условиях. В ч. 5 ст. 75 Конституции РФ уточняется, что МРОТ не может быть ниже общероссийского показателя прожиточного мини-

мум для взрослого трудоспособного населения, а ст. 75.1 Конституции РФ еще раз подчеркивает уважение к труду.

В отличие от многих других используемых в юриспруденции понятий заработная плата имеет единое легальное определение, закрепленное в абз. 1 ст. 129 ТК РФ. В силу прямого указания в Законе полным синонимом к нему выступает словосочетание «оплата труда работников».

В данном определении закреплены следующие ключевые признаки заработной платы:

1. Это вознаграждение. Следовательно, оно всегда имеет некое матери-

надежная правовая поддержка

альное воплощение в виде денежных средств или вещей, предметов. Зарплата не может быть в виде устного одобрения, похвальной грамоты и т.п. Нематериальные способы стимулирования, конечно, важны, но все же вторичны по отношению к оплате.

2. Это выплата за труд. Она напрямую связана с активными действиями человека по вложению его физических, интеллектуальных, творческих и прочих способностей в получение общественно полезного результата. Это принципиально отличает заработную плату от так называемых пассивных источников дохода (рента и т.п.).

3. Размер оплаты труда зависит от множества объективных и субъективных факторов. К первым относятся сложность, количество и условия выполняемой работы. Ко вторым можно причислить квалификацию работника и качество его работы. Квалификация является довольно широким понятием. Она включает в себя как уровень образования специалиста и его профессиональный опыт, так и личные качества, прямо влияющие на результат труда.

4. Заработная плата включает в себя три части: непосредственно вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты. Вознаграждение за труд — это фиксированная ставка за выполнение определенного объема работы. Она выражается в должностном окладе или фиксированной ставке за единицу продукции, работы, услуги при сдельной оплате труда. Компенсационные выплаты связаны с особыми условиями труда («опасные» производства, сложные климатические условия, радиационное заражение территории и т.п.) и направлены на возмещение повышенного вреда здоровью человека в этих условиях. Стимулирующие надбавки представляют собой доплаты и премии, которые направлены на повышение производительности труда, лояльности работника к работодателю и пр.

В оплату труда не входят социальные выплаты: по больничным листам и иным видам социального страхования, пенсии, пособия, материальная помощь со стороны работодателя работнику. Также в зарплату не учитываются выплаты в возмещение расходов работника, произведенных в интересах работодателя (например, при служебных командировках).

Определение состава заработной платы и не относящихся к ней выплат имеет большое значение при разрешении вопроса об удержаниях из нее, а также при расчете отпускных.

Отличия заработной платы от вознаграждений по ГПД

В последние годы в связи с активным развитием телекоммуникационных технологий, в т.ч. Интернета и мессенджеров, а также из-за разного рода ограничений все больше работников, которым характер их деятельности позволяет подобное, предпочитают удаленный труд. Это вызвало, с одной стороны, вопросы правового оформления подобных отношений, а с другой — злоупотребления путем формальной подмены трудовых отношений гражданско-правовыми.



По данным Росстата, в апреле 2025 года средние зарплаты в Ивановской области составили:

- производство компьютеров — 91447 рублей;
- финансы и страхование — 85393 рубля;
- научные исследования — 84767 рублей;
- металлургия — 81622 рубля;
- здравоохранение и социальные услуги — 50463 рубля;
- образование — 46885 рублей.

Работа специалиста не по месту нахождения работодателя еще не говорит о том, что он является полноценным предпринимателем и на него не должны распространяться трудовые гарантии. Признаков, по которым контролирующие органы выявляют «экономящих» работодателей, довольно много. Рассмотрим только те, которые касаются оплаты труда.

Во-первых, постоянство размера выплачиваемых физическому лицу (самозанятому или индивидуальному предпринимателю) сумм. Из месяца в месяц одна и та же выплата наводит на мысль, что она является фиксированным окладом. Однако это не всегда так. В услугах одной из форм обслуживания клиентов выступает их абонентское сопровождение. Оно предполагает стабильную фиксированную сумму за определенный период времени с установленным лимитом выполняемого за нее труда. При этом объем услуг может разниться от месяца к месяцу. При наличии у специалиста других клиентов и ежемесячном утверждении отчетов с

объемом оказанных услуг вероятность перекалфикации таких отношений в трудовые минимальна.

Во-вторых, перечисление денежных средств физическому лицу ежемесячно в одни и те же числа два раза в месяц. Наличие аванса и полного расчета, строгая датировка выплат — это законодательные требования к заработной плате. Для реальных гражданско-правовых отношений они не типичны. Для них характерна разовая оплата за месяц оказания услуг единой суммой (без каких-либо «авансов») либо после каждой оказанной услуги в установленный договором срок.

В-третьих, самой распространенной и обидной ошибкой является использование в гражданско-правовых договорах «трудовой» лексики: вместо грамотной «вознаграждение», «оплата оказанных услуг» пишут «заработная плата». Казалось бы, всего лишь ошиблись в формулировке, но такой недочет может стать фатальным и привести к перекалфикации отношений в трудовые.

Реальности гражданско-правового характера взаимодействий, четкие и соответствующие законодательству договорные условия между организацией и физическим лицом, отсутствие сомнительного сходства с заработной платой — наличие полной совокупности этих обстоятельств защитит предпринимателя от претензий со стороны государства по поводу использования незаконной схемы оптимизации налогообложения.

Фиксированная часть заработной платы

Эта часть, как правило, вызывает меньше всего вопросов, но они все-таки бывают. Оклад или иная постоянная ставка должна быть закреплена в штатном расписании организации и непосредственно в трудовом договоре с каждым работником.

Может ли быть у работников в одной должности разный размер оклада? У Роструда (например, Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства») и Минтруда (например, Письмо Минтруда от 25.08.2023 № 26-5/10/В-13413) в отношении этого жесткая позиция: оклад должен быть одинаковым у разных работников в одной должности. При этом их зарплата может различаться за счет стимулирующих выплат с учетом сложности, качества и количества выполняемой работы. В некоторых судебных решениях встречается противоположная точка зрения, однако она не является

широко распространенной. В целях минимизации рисков привлечения к административной ответственности работодателям целесообразнее устанавливать одинаковый оклад для лиц, занимающих равные должности.

Фиксированная часть заработной платы может быть установлена ниже МРОТ. Запрета на это нет. Однако общий размер оплаты труда за месяц для лица, отработавшего полную норму, не может быть ниже МРОТ.

Как правило, при низких окладах доведение зарплаты до минимума осуществляется за счет стимулирующих выплат. Использование для этой цели компенсационных выплат представляется сомнительным и может стать предметом спора, так как они направлены на компенсацию вреда здоровью и его восстановление, а МРОТ предполагает только минимально необходимый каждому для жизни набор благ без повышенных расходов на лечение и рекреацию.

Премиирование

В трудовом законодательстве основная функция переменной части заработной платы обозначена как стимулирующая. В первую очередь, это стимулирование повышения производительности труда, то есть объема, сложности и качества работы, выполняемой специалистом за единицу времени. Зачастую факт выплаты и размер премии зависят от ключевого показателя деятельности работника: от объема выручки или прибыли (менеджеры по продажам), от своевременности и качества сдачи отчетности (бухгалтеры), от выполнения положений и сроков регламента работы (госслужащие, офисные работники) и т.п.

Премии могут быть завязаны как на индивидуальные достижения работника, так и на коллективный результат организации или ее отдельного подразделения. Премии могут быть и не связаны с какими-либо конкретными трудовыми показателями, а выплачиваться к праздникам, памятным датам или важным личным для работника событиям (юбилей, период выслуги и т.п.). Такая премия имеет косвенное стимулирующее воздействие на других работников, а применительно к ее получателю – направлена на повышение его лояльности к работодателю.

Крайне важным в вопросе регулирования начисления и выплаты премий является содержание утвержденного в организации Положения о премировании. Наличие этого локального нормативного акта (ЛНА) является обязательным для большинства работодателей. Если работодатель в силу прямого указания в законодательстве

(например, микропредприятие) освобожден от обязанности разработки и утверждения ЛНА, то условия о стимулирующих выплатах необходимо включать в каждый трудовой договор. Положение или соответствующие пункты трудового договора должны содержать основания для начисления премий, порядок их расчета и сроки выплаты.

Если какой-то вид премии не установлен ЛНА или трудовым договором, это не лишает работодателя права на ее выплату. Начисление оформляется письменным мотивированным приказом. Размер такой премии устанавливается произвольно и может отличаться у разных сотрудников, что не будет считаться нарушением (например, Определение Восьмого КСЮЮ от 25.03.2025 № 8Г-3809/2025).

Не допускается произвольное лишение сотрудников стимулирующих выплат при соблюдении ими условий, установленных в ЛНА или трудовом договоре. Спорным является вопрос о возможности лишения работника премии за совершение дисциплинарного проступка. Ст. 192 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, а дополняться они могут только федеральными законами или положениями о дисциплине. Проблема в правоприменении возникает в связи с возможностью разного толкования понятия «положение о дисциплине» из-за отсутствия его легального определения. Если речь идет о нормативном акте, то депремирование может быть закреплено только на уровне закона. Если же рассматривать такое положение как ЛНА, утверждаемый работодателем, то лишение премии может быть закреплено в нем. Именно второго, более мягкого толкования, чаще придерживаются суды.

Конституционный Суд РФ признал законность такого подхода (Постановление КС РФ от 15.06.2023 № 32-П), но сформулировал несколько обязательных правил депремирования:

1. Привлечение к дисциплинарной ответственности должно быть законным и оформленным.
2. Лишение премии может быть применено только за тот период, в котором работник привлечен к дисциплинарной ответственности. Недопустимо депремировать на весь срок действия дисциплинарного взыскания.
3. Это не должно приводить к снижению совокупного размера заработной платы более чем на 20%.
4. Лишение премии не является основанием для неначисления иных дополнительных выплат, предусмотренных у данного работодателя.

Материал предоставлен
ООО «Центр Информправо», г. Челябинск



ИНФОРМИРУЕТ
СОЦИАЛЬНЫЙ ФОНД

**Семьи Ивановской области
получают единое пособие
более чем
на 66 тысяч детей**

**В 2025 году Отделение СФР
по Ивановской области
выплачивает единое пособие
более чем на 66 тысяч
детей до 17 лет. Это мера
государственной поддержки
семей с невысокими доходами.**

Для определения права на единое пособие проводится комплексная оценка нуждаемости семьи: учитываются доходы и имущество. Ежемесячный доход на человека в семье не должен превышать регионального прожиточного минимума на душу населения. В Ивановской области доход на каждого члена семьи (включая детей) не должен быть выше 16 669 рублей. Также с этого года действует правило 4 МРОТ. Это значит, что доход от трудовой деятельности каждого трудоспособного члена семьи в расчетном периоде должен составлять не менее 4 МРОТ, или не менее 89 760 рублей (если нет обоснованных причин отсутствия дохода).

Размер единого пособия зависит от доходов семьи и может составлять 50, 75 или 100% от регионального прожиточного минимума на ребенка, который в 2025 году в Ивановской области равен 16 169 рублям.

Обратиться за выплатой может один из родителей, усыновитель или опекун. Заявление можно подать через портал госуслуг, в МФЦ или в клиентской службе Отделения СФР.

Семьям с несколькими детьми единое пособие выплачивается на каждого ребенка до 17 лет. Если семья уже получает пособие на детей, то на новорожденного специалисты ивановского Отделения СФР назначают выплату автоматически.

Пособие назначается на один год и продлевается по заявлению. Новое заявление можно подать в последний месяц получения выплаты.

Телефон единого контакт-центра для консультаций — **8-800-100-000-1**.

Отделение Социального фонда по Ивановской области в социальных сетях:

https://t.me/sfr_ivanovskayaoblast
<https://ok.ru/sfr.ivanovskayaoblast>
<https://vk.com/sfr.ivanovskayaoblast>



Отпуск без сохранения заработной платы: можно ли...

Овчинникова И.В.,
старший эксперт по бухучету и налогообложению

Любой работник может взять неоплачиваемый отпуск по своему желанию. Главное — согласовать дни отдыха с руководством. Хотя есть ситуации, когда работодатель просто не вправе отказать. Об этом и о других нюансах предоставления отпуска без содержания — в нашей статье.

...сотруднику уйти в неоплачиваемый отпуск с первого дня работы?

— Мы приняли в компанию нового сотрудника. Однако за день до выхода на работу тот попросил дать ему отпуск за свой счет по семейным обстоятельствам на 2 дня (считая с первого рабочего дня). Причина — болезнь близкого родственника. Допустимо ли это с точки зрения трудового законодательства?

— Отпуск без сохранения заработной платы по личным и семейным обстоятельствам работодатель обязан предоставить работнику, только если это предусмотрено (статьи 57, 128, 173, 174 ТК РФ):

- или законом;
- или ЛНА, коллективным либо трудовым договором.

В остальных случаях работодатель имеет полное право отказать работнику в предоставлении отпуска за свой счет без объяснения причин.

Говоря о вашей ситуации, стоит отметить, что болезнь близкого родственника не относится к случаям, когда работодатель по закону обязан предоставлять работнику отпуск за свой счет. Следовательно, ответ на ваш вопрос зависит от того, что написано во внутренних документах вашей компании. Если болезнь близкого родственника — это не дополнительный случай предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы, то вы

вправе решить сами, отпускать работника в сложившейся ситуации или нет.

Что касается возможности сотрудника взять отпуск в первый же рабочий день, то никаких ограничений на этот счет трудовое законодательство не содержит. Это не так давно подтвердил и Минтруд (Письмо Минтруда от 06.03.2025 № 14-6/ООГ-1158).

...отказать сотруднику в отпуске, если заявление подано в последний момент?

— Работник в конце рабочего дня принес заявление с просьбой о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы со следующего дня. Вправе ли работодатель не принимать его, учитывая, что согласно ТК подавать отпускное заявление работник должен заблаговременно?

— Работодатель не имеет права отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, например, следующим категориям работников:

- любым работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (ч. 2 ст. 128, статьи 173, 174 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости;
- работающим инвалидам;
- ветеранам боевых действий;
- родителям, супругам, детям военнослужащих и других лиц, погибших или умерших в связи с исполнением служебных обязанностей;
- родителям, супругам, детям военнослужащих и других лиц, получивших ранение при исполнении служебных обязанностей, для ухода за ними;
- абитуриентам и учащимся.

При этом срок, до истечения которого работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, законом не установлен.

Фактически это означает, что если ваш работник относится к одной из перечисленных категорий, то отпустить его следует в любой момент, когда бы он ни принес заявление на отпуск без содержания.

Если же ваш сотрудник не попадает в категорию работников, которым неоплачиваемый отпуск обязательно должен быть предоставлен, то вы вправе сами решать, предоставлять ему такой отпуск или нет. Так, вы можете отказать работнику в предоставлении отпуска, если сотрудник попросил о нем в последний момент и вы не успеете найти ему замену.

К слову, если вы отказали работнику в отпуске, на который он не имел права, и он ушел в отпуск самовольно, вы можете привлечь работника к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения за прогул.

...отказать в отпуске пенсионеру?

— **Сотрудник написал заявление об отпуске без сохранения заработной платы как пенсионер. Однако на пенсию он вышел досрочно по «вредному» стажу. Сейчас ему 60 лет. Вправе ли работодатель отказать сотруднику в отпуске за свой счет, учитывая, что его отсутствие на рабочем месте негативно скажется на производственном процессе?**

— По ТК РФ работающие пенсионеры имеют право на 14 календарных дней неоплачиваемого отпуска в год (ч. 2 ст. 128 ТК РФ). Отказать в предоставлении такого отпуска работодатель не вправе. Однако касается это только тех, кто достиг общеустановленного возраста выхода на пенсию. В 2025 г. в связи с переходным периодом в пенсионной реформе пенсионный возраст составляет:

- для женщин — 58 лет;
- для мужчин — 63 года.

Учитывая, что возраст вашего сотрудника меньше указанного, работодатель не обязан предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы, если иное не закреплено в ЛНА, коллективном или трудовом договоре.

В то же время отказать пенсионеру, вышедшему на пенсию досрочно, нельзя в случае, когда есть другие основания для предоставления «обязательного» отпуска за свой счет. К примеру, если он инвалид.

...разделить на части отпуск в случае регистрации брака?

— **Сотрудница выходит замуж, в связи с чем положенный ей отпуск без содержания она хочет разбить на две части. Взять 2 дня перед днем регистрации брака, а спустя время — еще 3 дня перед днем празднования. Допускается ли такое деление законодательством?**

— Трудовой кодекс этого не запрещает. Но между работодателем и работником должно быть достигнуто соглашение по такому поводу. В противном случае отпуск должен предоставляться один раз целиком.

Учитывая вышесказанное, рекомендуем порядок деления неоплачиваемого отпуска на части предусмотреть в ЛНА, например в положении об отпусках.

...в заявлении на неоплачиваемый отпуск не указывать причину его предоставления?

— **Работник написал заявление на отпуск за свой счет без уточнения причины его предоставления — смерть близкого друга. Является ли это ошибкой?**

— Указывать причину предоставления отпуска за свой счет нужно лишь в том случае, когда работник относится к категории лиц, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время по их заявлению. Ведь формулировка ч. 1 ст. 128 ТК РФ указывает на обязательность наличия уважительной причины для просьбы работника о предоставлении неоплачиваемого отпуска.

В остальных случаях причина отпуска не важна. Главное — наличие между работником и работодателем взаимного согласия о предоставлении такого отпуска (Апелляционное определение Мосгорсуда от 26.04.2021 № 33-17376/2021).

Смерть близкого друга не относится к случаям, когда работодатель по закону обязан предоставлять работнику отпуск за свой счет. Однако если работодатель и работник пришли к согласию о предоставлении отпуска в этом случае, то отсутствие в заявлении причины предоставления отпуска не будет являться нарушением трудового законодательства.

...сотруднику отозвать свое заявление на отпуск?

— **Сотрудник написал заявление о предоставлении ему неоплачиваемого отпуска на 2 дня: четверг и пятницу. В среду обеими сторонами был подписан «отпускной» приказ. Однако в первый же день отпуска работник заболел и открыл больничный лист. В связи с этим работник просит отменить отпуск, который фактически уже начался. Обязан ли работодатель исполнять просьбу работника?**

— Порядок отмены предоставленного работнику отпуска без сохранения заработной платы как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника законодательно не определен.

По нашему мнению, поскольку такой отпуск предоставляется по заявлению работника, а его продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем, отменить его в одностороннем порядке не вправе ни одна из сторон. Соответственно, вопрос отмены отпуска должен решаться

по соглашению между работником и работодателем. Это означает, что работодатель имеет право как согласиться, так и отказаться прекращать ранее согласованный отпуск.

При наличии взаимной договоренности уведомить работодателя о прекращении неоплачиваемого отпуска работник может путем подачи соответствующего заявления в письменной форме. Согласием работодателя в этом случае может служить, например, одобряющая виза на заявлении работника.

! Если работник заболел в период неоплачиваемого отпуска, то такой отпуск ● не продлевается и не переносится.

...отказать сотруднику в досрочном выходе из отпуска?

— **Сотрудник написал заявление о предоставлении ему неоплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам на 2 недели. Работодатель пошел навстречу и заявление принял. Но не прошло и недели с начала отпуска, как сотрудник изъявил желание его прервать и выйти на работу. Вправе ли работодатель отказать в досрочном выходе из отпуска, учитывая, что производственной необходимости в досрочном выходе нет?**

— Порядок досрочного выхода работника из отпуска за свой счет не урегулирован законодательством. Однако, учитывая сложившуюся практику, мы бы не рекомендовали отказывать работнику в его просьбе, и вот почему.

Не так давно московская трудовая инспекция напомнила, что период отпуска без сохранения заработной платы устанавливается по соглашению сторон, а значит, работник может прервать такой отпуск, согласовав выход на работу с работодателем. Более того, отказ работодателя в досрочном выходе из отпуска, по мнению ГИТ, нарушает право работника на труд и на получение вознаграждения за исполнение трудовых обязанностей (Письмо ГИТ в г. Москве от 28.03.2024 № ПГ/04883/10-10318-05/18-1277). Соглашаются с этим и суды (Определение 1 КСОЮ от 12.04.2022 № 88-10087/2022).

Таким образом, если к вам поступит соответствующее заявление работника, примите его и издайте приказ о досрочном окончании (прекращении) отпуска за свой счет.

Пользуясь случаем, также напоминаем, что:

- работник в любой момент до начала

отпуска может отозвать свое заявление, поскольку отпуск без содержания предоставляется исключительно по желанию работника. Если это произойдет, вы обязаны отпуск отменить. А в случае оформления больничного — еще и выплатить пособие за весь период нетрудоспособности в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- если работник обратится к работодателю с заявлением об отмене отпуска, совпавшего с болезнью, по возвращении на работу, то работодатель уже не имеет права отменять отпуск, так как нельзя отменить то, что уже прошло. Соответственно, дни болезни, совпавшие с днями отпуска, не оплачиваются.

...уволить сотрудника, который взял отпуск без сохранения зарплаты?

— **Работник находится в отпуске без сохранения заработной платы. Можно ли с ним расторгнуть трудовой договор? Нужно ли ему сначала превратить этот отпуск?**

— Все зависит от основания, по которому прекращается трудовой договор. Так, в соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ нельзя уволить работника по инициативе работодателя в период пребывания в отпуске. Единственное исключение — расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности предпринимателем. Распространяется этот увольнительный запрет в полной мере и на случаи, когда работник находится в отпуске без сохранения заработной платы.

Вместе с тем увольнение в период отпуска совершенно законно, в частности, в следующих ситуациях:

- работник решил уйти «по собственному» (ст. 80 ТК РФ);
- есть взаимная договоренность об увольнении — подписано соглашение о расторжении трудового договора (ст. 78 ТК РФ);
- истек срок трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
- договор расторгается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (например, в связи со смертью работника или с призывом работника в армию).

В этих случаях оформите увольнение по общим правилам. Прерывать отпуск не надо, поскольку прекращение трудового договора означает прекращение трудовых отношений и права работника на отпуск.

Первые опубликовано в журнале «Главная книга» № 11, 2025



СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Оплата за донорские дни сменщикам

ДОКУМЕНТ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУДЕБНОЙ КОЛЛЕГИИ ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ ВС РФ ОТ 24.02.2025 N 10-КГ24-2-К6.



Работник одной организации с 1997 года был почетным донором России и периодически сдавал кровь. По условиям трудового договора ему была установлена 36-часовая рабочая неделя с графиком работы и сменами — 12 часов или 24 часа.



За 5 дней сдачи крови, накопленных в течение нескольких месяцев, работник обратился к организации с просьбой предоставить 5 выходных в июле с оплатой в размере среднего заработка. Работодатель выходные предоставил и деньги выплатил. Но полученная сумма оказалась меньше, чем работник ожидал. На письменный запрос работника работодатель также письменно ответил, что оплата таких дней производится за рабочий день нормальной продолжительности, то есть за 8 часов. В случае сменного графика работы донора, освобожденного от работы в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского обследования и имеющего право на дополнительный день отдыха, рабочее время свыше 16 часов подлежит отработке.

И почетный донор России решил бороться с такой несправедливостью. Ведь если бы он работал, то получил бы оплату за 12 часов, а когда сдает кровь, то получает оплату лишь за 8!

Суд первой инстанции поддержал работника. Он решил, что при сменной работе и суммированном учете времени размер среднего заработка за дни сдачи крови и оплата дополнительных дней отдыха должны определяться из количества часов в смене, на которую приходится соответствующий день.

Суд второй инстанции это решение отменил, указав на то, что согласно буквальному толкованию положений статьи 186 ТК РФ за сдачу крови предоставляются календарные дни отдыха, а не смены, в связи с чем оплата производится за рабочий день нормальной продолжительности, то есть за 8 часов. Такое толкование названных положений ТК дано в письме Минтруда России от 01.03.2017 N 14-2/ООГ-1727). Более того, поскольку работнику установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (36-часовая рабочая неделя), то и количество рабочих часов за дни сдачи крови и ее компонентов и дополнительные дни отдыха должно составлять 14,4 часа (36 часов / 5 рабочих дней x 2). Кассационный суд согласился с апелляцией, и почетный донор России дошел до Верховного Суда.

Верховный Суд проанализировал все нормы законодательства и вынес свое суждение. Суд апелляционной инстанции не учел, что при сменном режиме работы принятый им расчет размера средней заработной платы приведет к необоснованному лишению работника-донора выплат, призванных компенсировать ему ту зарплату, которую он имел бы, если бы не сдавал кровь и ее компоненты с риском для собственного здоровья. Суд не указал норму закона или иного нормативного акта, на основании которых сделал вывод о том, что при сокращенной 36-часовой рабочей неделе количество оплачиваемых рабочих часов за дни сдачи крови и за дополнительные дни отдыха должно составлять 14,4 часа. Такой вывод суда апелляционной инстанции носит произвольный характер. В указанном письме Минтруда изложено мнение названного органа по вопросам, содержащимся в обращении, и это мнение, на что прямо указано в письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом. ВС РФ отменил определения второй и третьей инстанций и оставил в силе решение районного суда.

Схема минимизации налогов

ДОКУМЕНТ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУДЕБНОЙ КОЛЛЕГИИ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ СПОРАМ ВС РФ ОТ 03.02.2025 N 309-ЭС24-20306.



Налоговая при проверке одного ИП обнаружила у него 78 НПД-шников. Инспекция посчитала, что это все

работники ИП, с дохода которых ИП должен был уплатить НДФЛ. Т.к. физлицам выплачено было около 20 млн, налоговая доначислила 2,6 млн НДФЛ и соответствующий штраф.



ИП стал спорить: ведь с этих 20 миллионов НПД-шники уплатили сами своего налога на профессиональный доход почти на 800 тысяч! ИП считал, что и НДФЛ в такой сумме не нужно начислять, и штраф тоже.

Суды с ИП согласились. Они решили, что суть правонарушения состояла в том, что при формальном заключении ГПД с физическими лицами, фактически являвшимися работниками ИП, последним обязанности налогового агента исполнялись не в размере 13% (НДФЛ), а в размере 6% (НПД). Внесение денежных средств в бюджет непосредственно физическими лицами под видом НПД являлось частью созданной ИП схемы незаконной минимизации налоговых обязательств и экономии собственных средств. Соответственно, в условиях перекалфикации характера правоотношений предпринимателя и вышеуказанных физлиц и вменения в связи с этим предпринимателю обязанностей налогового агента, размер начисляемого НДФЛ нужно уменьшить на денежные суммы, внесенные работниками под видом НПД. Иное повлечет начисление НДФЛ в излишнем размере, очевидно превышающем потери казны от совершения рассматриваемого правонарушения.

Вот только налоговая инспекция считала иначе и дошла до Верховного Суда. Судебная коллегия Верховного Суда решила, что нормы о дроблении бизнеса и налоговой реконструкции здесь не применимы. НПД-шники сами могут распоряжаться своими налогами. Если они переплачены, то они могут положительное сальдо ЕНС вернуть из бюджета себе. Никто, кроме них, не может засчитать переплату в счет уплаты НДФЛ ИП.

В связи с утратой силы с 1 января 2023 г. пункта 9 статьи 226 НК РФ в данную статью Федеральным законом от 28 декабря 2022 г. № 565-ФЗ введен

пункт 10, согласно которому в случае выявления по результатам проведенной налоговой органом налоговой проверки факта неправомерного удержания налоговым агентом сумм налога указанные суммы налога подлежат доначислению налоговому агенту. Таким образом, в условиях действующего правового регулирования при взимании НДФЛ налоговый агент, не исполнивший свою обязанность по исчислению, удержанию и перечислению налога в бюджет, оплачивает данный налог за счет собственных средств.

Таким образом, если отношения на ГПД или НПД налоговая инспекция признает трудовыми, то «работодателю» нужно будет уплатить НДФЛ за свой счет. У физлиц при этом образуется переплата по своему налогу и автоматически в счет уплаты НДФЛ она не засчитывается. Данную переплату гражданин может вернуть себе, а может по просьбе «работодателя» зачесть ее в счет уплаты НДФЛ таким «работодателем».

Прекращение выплаты пособия по сведениям из ЕФС-1

ДОКУМЕНТ



ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ОКРУГА ОТ 11.04.2025 № Ф03-744/2025 ПО ДЕЛУ № А59-5826/2024.

СФР проводил камеральную проверку в отношении одного общества и установил, что оно опоздало с уведомлением об увольнении декретницы за три месяца, что повлекло переплату пособия в размере 36,5 тысячи рублей.



По правилам положено уведомлять Фонд о таком событии в течение трех дней. Поскольку общество виновато в переплате, пусть возмещает излишне выплаченную сумму. Общество возмещать в добровольном порядке отказалось, в связи с чем Фонду пришлось обратиться в суд.

Суд указал обществу, что надо вовремя уведомлять СФР об увольнении получателей пособия по уходу за ребенком. Но в возмещении пособия суд Фонду отказал, подметив, что общество своевременно направило сведения по форме ЕФС-1, которые подтверждают факт увольнения декретницы и, как следствие, говорят о прекращении у нее права на получение пособия.

СФР с этим не согласился, ведь прекращение выплаты пособия по уходу за ребенком на основании сведений, представленных страхователем по форме ЕФС-1, законодательством РФ не предусмотрено.

Но суд этот довод не принял, поскольку из ч. 16 ст. 13 Закона № 255-ФЗ следует, что назначение и выплата страхового обеспечения осуществляются страховщиком не только на основании сведений и документов, представляемых страхователем, но и на основании сведений, имеющихся в распоряжении страховщика, а также сведений и документов, запрашиваемых страховщиком у государственных органов, органов местного самоуправления либо им подведомственных. Индивидуальный (персонифицированный) учет в сфере пенсионного законодательства РФ и в сфере законодательства о соответствующих видах социального страхования ведется в одной информационной базе, в составе единой формы сведений. Получается, что решение о ежемесячной выплате пособия должно осуществляться СФР после проверки наличия оснований для этого. Фонду следовало использовать все имеющиеся в его распоряжении информационные системы.

Приведенные обстоятельства говорят о том, что Фонд сам упустил момент прекращения права застрахованного лица на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком, хотя располагал сведениями об увольнении. Раз СФР не предпринял необходимые действия по проверке обоснованности начислений и выплаты пособий уволенной декретнице, значит, сам и виноват в излишней выплате пособия.

Во избежание подобных споров с СФР рекомендуется все-таки уведомлять его об увольнении лица, получающего пособие, по форме, утвержденной Приказом СФР от 22.04.2024 № 643. Однако если вдруг уведомление не направлено, но направлена ЕФС-1 со сведениями об увольнении, то есть все шансы избежать штрафа и возмещения пособия в суде.

Материал предоставлен ООО «Инженеры информации», г. Волжский

ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Внимание! Стоимость участия в 3-часовом семинаре - 1300 руб., 4-часовом семинаре - 1500 руб., 7-часовой трансляции - 2500 руб., очном семинаре - 5000 руб.

29
ИЮЛЯ

ПБУ 18/02: РАЗБИРАЕМСЯ С ПОСТОЯННЫМИ И ПЕРЕМЕННЫМИ РАЗНИЦАМИ (4 ЧАСА)

ДИСТАНЦИОННЫЙ СЕМИНАР | Лектор: Воронцова (Рользинг) Т.А.

31
ИЮЛЯ

ПЕРЕДАЧА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ. КАК ПРАВИЛЬНО ОРГАНИЗОВАТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВНУТРИ ГРУППЫ КОМПАНИЙ, С КОНТРАГЕНТАМИ И С ДРУГИМИ ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ. ВСЕГДА ЛИ НУЖНО СОГЛАСИЕ? (4 ЧАСА)

ДИСТАНЦИОННЫЙ СЕМИНАР | Лектор: Шалагинова Е.Г.

7
АВГУСТА

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА: ЧТО ВАЖНО УЧЕСТЬ ОСЕНЬЮ 2025 ГОДА? (7 ЧАСОВ)

ОЧНЫЙ СЕМИНАР | Лектор: Конюхова Е.В.

реклама 16+

Компания «НМО Консультант» поздравляет

ООО «Баракаттекс» — с 15-летием!

Арбитражный суд Ивановской области, Управление Роскомнадзора по Ивановской области, Департамент экономического развития и торговли Ивановской области, Комитет Ивановской области ЗАГС, Администрацию Семейкинского сельского поселения, Финотдел Администрации Тейковского района, МБОУ «Коляновская средняя школа», МБОУ «Новоталицкая средняя школа», ОБУЗ «Городская клиническая больница № 4», ОБУЗ «Ивановский областной наркологический диспансер», АО «Гостиничное хозяйство г. Иваново», АО «Эко-Умвельт», ООО «Пиццафабрика Иваново», ООО «Индустриал Групп», ООО «Лабиринт», ООО «Меркурий», ООО «ПромГрупп», ООО «Тройка», ЧОУ «Лицей Исток» — **с днем основания!**

С юбилеем:

Герасимову Ольгу Павловну,
мирового судью Судебного участка № 2 Приволжского судебного района

Кайгородову Елену Владимировну,
нотариуса

Колесниченко Виктора Вячеславовича,
руководителя ОГКУ «Кинешемское лесничество»

Колпакова Алексея Викторовича,
директора ЧОУ ДПО «УЦ «Академия безопасности»

Коробенина Николая Николаевича,
директора ООО «ПК Русский металл»

Кузьмину Наталью Викторовну,
начальника Управления Министерства юстиции РФ
по Ивановской области

Родину Ольгу Александровну,
директора ГБУ «Ивановская государственная филармония»

Румянцеву Татьяну Николаевну,
начальника отдела №1 УФК по Ивановской области в г. Вичуга

Саламатину Татьяну Александровну,
директора Ивановского детского дома «Радуга»

Тронову Ирину Евгеньевну,
индивидуального предпринимателя

С днём рождения:

Балко Галину Вячеславовну,
начальника финансового управления
Администрации Гаврилово-Посадского района

Варанцовьяна Бахшика Серобовича,
начальника учреждения ФКУ КП-10 УФСИН России по Ивановской области

Герасимову Елизавету Борисовну,
генерального директора ООО «Фрукты Старого Крыма»

Горбачева Олега Александровича,
индивидуального предпринимателя

*Праздничного настроения, оптимизма и
жизненных сил для взятия новых высот!*



**ТВОЙ
КОНСУЛЬТАНТ**
www.ivcons.ru
РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ
БЕСПЛАТНО

Учредитель и издатель: ООО фирма «НТЦ Консультант»
Главный редактор: Иванников А. И.
Ответственный редактор: Белов А. Н.
Свидетельство о регистрации СМИ от 30.05.2024
ПИ № ТУ 37 - 00411 выдано Управлением Федеральной
службы по надзору в сфере связи, информационных техно-
логий и массовых коммуникаций по Ивановской области

Порядковый номер: 12 (1132) Выходит два раза в месяц по пятницам
Номер подписан в печать: по графику 9.07.25 в 16.00, по факту 9.07.25 в 16.00
Дата выхода: 11.07.25 Тираж: 1250 экз. Заказ № 410-430
Адрес редакции (издателя): 153000, Ивановская область, г. Иваново,
ул. Палехская, д. 10. Тел./факс. (4932) 41-01-21 e-mail: projects@ivcons.ru
Отпечатано: ИП Гусева Е.Ю. Адрес типографии: 153043, г. Иваново,
ул. Калашникова, 28. Тел. (4932) 41-88-88