

УДК 338.22

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРИНЦИПЫ БУХГАЛТЕРСКОГО И НАЛОГОВОГО УЧЕТА РАСХОДОВ НА ВЫПЛАТЫ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ШТАТА

Ефименко И.С., Матвеева М.В.*Орловский филиал «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»,
Орел, e-mail: isefimenko@mail.ru, mmv-009@mail.ru*

В статье рассмотрены нормативно-правовые основы и принципы бухгалтерского и налогового учета расходов, связанных с выплатами работникам в случае их сокращения. В ситуации экономического кризиса в стране ликвидация организации или существенное сокращение ее деятельности становятся часто встречающимися явлениями. Бухгалтеру организации важно отразить все факты хозяйственной жизни, связанные с процессом ликвидации или сокращения штата, не нарушив нормы действующего законодательства. Основы гарантий и компенсаций работникам, попавшим под сокращение, заложены в Трудовом кодексе Российской Федерации. Когда ликвидируется организация или сокращается штат, увольняемому работнику в последний рабочий день согласно трудовому законодательству, полагаются определенные выплаты. Работодатель обязан выплатить работнику: заработную плату за период работы перед увольнением, включая премии, надбавки и иные выплаты, денежную компенсацию за непредоставленный отпуск, выходное пособие, средний месячный заработок на период трудоустройства, пособие работнику, заболевшему в течение 30 календарных дней после увольнения. Порядок расчета и отражения в учете перечисленных выплат регламентируется нормами действующего законодательства. Часть выплат при сокращении штата служит налогооблагаемой базой для НДФЛ и страховых взносов, отдельные компенсационные выплаты освобождаются от обложения НДФЛ и страховыми взносами. Суммы, которые причитаются увольняемому работнику (включая компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие), учитываются в расходах по налогу на прибыль на дату начисления. При применении налогоплательщиком упрощенной системы налогообложения расходами налогоплательщика признаются затраты после их фактической оплаты.

Ключевые слова: сокращение штата, денежная компенсация, непредоставленный отпуск, выходное пособие, средний месячный заработок, период трудоустройства, компенсация за неиспользованный отпуск, стаж работы

METHODOICAL FOUNDATIONS AND PRINCIPLES OF BOOKKEEPING AND TAX ACCOUNTING OF PAYMENTS EXPENSES IN CASE OF STAFF REDUCTION

Efimenko I.S., Matveeva M.V.*Orel branch «Financial University under the Government of the Russian Federation», Orel,
e-mail: isefimenko@mail.ru, mmv-009@mail.ru*

The article dwells upon regulatory-legal foundations and principles of bookkeeping and tax accounting of payments expenses to employees in case of staff reduction. In the situation of an economics crisis in a country liquidation of enterprises or considerable reduction of the volume of their activity become frequently occurring events. It is important for the accountant of an organization to reflect all the facts of the economic life of the enterprise under liquidation or of the one the activity of which is considerably reduced connected with these processes without violating the provisions of the currently valid laws. The principles of guarantees and compensations to the employees who are selected for redundancy are fixed in the Labor Code of the Russian Federation. In accordance with the labor laws, when an organization is being liquidated or its staff is being reduced an employee to be dismissed is liable to get certain payments on the last day of his/her work. The employer shall pay such an employee: his/her wages for the period of work before being dismissed including bonuses, salary increments and other payments, money reimbursement for an unaccommodated holiday, redundancy payment, an average monthly pay for the period of his/her looking for another job, sickness allowance to the employee falling ill within the 30 calendar days after his/her being dismissed. The order of calculation and presentation of the above described payments in reporting documents is regulated with the norms of the currently valid laws. Some part of the payments in cases of staff reduction is the taxation base for TIPI and insurance fees, some compensation payments are indemnified from TIPI and insurance fees being charged on them. The sums due to the employee being dismissed (including compensation for an unaccommodated holiday and redundancy payment) are accounted for in the expenses of the profit tax as of the day of the tax charge. If the taxpayer applies a simplified system of taxation all the taxpayer's expenses incurred after their actual payment are recognized the taxpayer's expenses.

Keywords: staff reduction, money compensations, unaccommodated holiday, redundancy payment, average monthly pay, the period of looking for another job, reimbursement for an unaccommodated holiday, accumulated period of work

Когда ликвидируется организация или сокращается штат, увольняемому работнику в последний рабочий день согласно трудовому законодательству полагаются определенные выплаты.

Работодатель обязан выплатить работнику:

– заработную плату за период работы перед увольнением, включая премии, надбавки и иные выплаты (ст. 136, ст. 140 ТК РФ);

– денежную компенсацию за непредоставленный отпуск (ст. 127 ТК РФ);

– выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ);

– средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ);

– средний месячный заработок, сохраняемый за уволенным работником в течение 3-го месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения;

– пособие работнику, заболевшему в течение 30 календарных дней после увольнения [12].

О предстоящем увольнении работодатель предупреждает работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ) [12]. Если работодатель увольняет работника с его согласия раньше двухмесячного срока, то работнику также полагается дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ) [12].

Рассмотрим нормы действующего законодательства в отношении денежной компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении работника.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (ч. 1 ст. 127 ТК РФ, п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках от 30 апреля 1930 г. № 169) [12, 6].

Судебная практика по вопросу «За все ли дни неиспользованного отпуска необходимо платить компенсацию?» в РФ различна. В Конвенции МОТ от 24 июня 1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (п. 1 ст. 9), которую Россия ратифицировала в 2010 году, сказано, что непрерывную часть ежегодного оплачиваемого отпуска в размере не менее двух недель нужно предоставить в течение одного года, а остаток – в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск [1]. Конвенцией устанавливается максимальный период, на который можно отложить отпуск сотрудника – полтора года.

Федеральная служба по труду и занятости дала разъяснения в письме от 2 июля 2009 г. № 1917-6-1, где указывается, при увольнении сотруднику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска [10].

Порядок расчета компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении включает несколько этапов.

1. Необходимо определить стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, то есть посчитать, сколько лет и месяцев сотрудник работал в организации.

Правила исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, установлены ст. 121 ТК РФ [12].

В периоды работы, дающие право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

– время фактической работы;

– время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством РФ или локальными нормативными актами, сохранялось место работы, например, время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

– время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

– период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

– время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В периоды работы, не дающие право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

– время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы (ст. 76 ТК РФ) [12];

– время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Когда в расчете есть неполный месяц, при определении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, применяется правило установленное п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках:

– если отработано менее половины месяца, этот месяц в расчет не берется;

– если отработана половина месяца и более – учитывается этот месяц как полностью отработанный [6].

2. Необходимо посчитать количество дней неиспользованного отпуска.

Статьей 115 «Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска» ТК РФ установлено, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней [12].

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого от-

пуска, предоставляемого педагогическим работникам – преподавателям равна 56 дням (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках») [5].

Для определения количества дней (календарных), подлежащих компенсации, необходимо: количество дней отпуска, которые положены работнику за рабочий год, разделить на 12 месяцев, умножить на количество месяцев работы в организации, вычесть количество использованных дней отпуска за время работы в организации.

Помимо обязанности работодателя на выплату работнику при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск, у работодателя имеется право на удержания за неотработанные дни отпуска из заработной платы при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 137 ТК РФ) [12].

Существуют ограничения при удержании из заработной платы в случае увольнения работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ) [12]. Удержания за эти дни не производятся, если с работником расторгается трудовой договор по инициативе работодателя в случаях (ст. 81 ТК РФ п. 1, 2, 4):

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) [12].

Данные ограничения также применяются по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» ТК РФ:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации [12].

При увольнении в связи с ликвидацией организации и сокращением штата работников при расчете компенсации за неиспользованный отпуск необходимо учитывать рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросу соблюдения норм трудового законодательства (протокол № 2, от 19.06.2014), а также нормы Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 № 169 [11, 6].

Работодатель в случае увольнения работника, проработавшего от 5 1/2 до 11 месяцев, по сокращению штата либо ликвидации предприятия или учреждения, обязан выплатить ему полную компенсацию неиспользованного отпуска.

Во всех остальных случаях работники получают пропорциональную компенсацию. Таким образом, пропорциональную компенсацию получают работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных в п. 28 Правил (в том числе по собственному желанию), а также все работники, проработавшие менее 5 1/2 месяцев, независимо от причин увольнения [6].

Полная компенсация выплачивается в размере среднего заработка за срок полного отпуска (п. 29 Правил об очередных и дополнительных отпусках) [6].

3. Определяем величину компенсации.

Исчисляем средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска на основании правил, установленных ст. 139 «Исчисление средней заработной платы» ТК РФ, с учетом норм Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 [12, 4].

Для расчета среднего месячного заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у 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, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3) (ст. 10 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922) [4].

В случае, если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Положения № 922, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах. Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце (ст. 10 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922) [4].

Когда ликвидируется организация или сокращается штат, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не дольше чем за два месяца со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 81, ч. 1 ст. 178 ТК РФ) [12].

Общий порядок оформления прекращения трудового договора описан в ст. 84.1 ТК РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя [12]. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения

работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

В день увольнения, то есть в последний день работы, надо выдать работнику под роспись все необходимые документы:

– трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. О получении трудовой книжки работник расписывается в личной карточке (форма № Т-2) и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним (ст. 84.1 ТК РФ) [12]. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки;

– справку о сумме зарплаты за текущий и два предшествующих года для расчета пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и по уходу за ребенком (ФЗ от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством») [14];

– разд. 6 «Сведения о сумме выплат и иных вознаграждений и страховом стаже застрахованного лица» расчета по форме РСВ-1. В этом разделе должны быть указаны сведения о работнике за отчетный период, в котором тот уволился, т.е. с начала текущего года по дату увольнения. Работник письменно подтверждает факт передачи ему этих сведений (п. 35 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 декабря 2009г. № 987н «Об утверждении Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах»), например, работник может расписаться на экземпляре разд. 6 расчета по форме РСВ-1, который останется в организации (п. 4 ст. 11 ФЗ от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования») [7, 13];

– справку 2-НДФЛ за текущий год (п. 3 ст. 230 НК РФ) [2].

Журнал хозяйственных операций по отражению в бухгалтерском учете выплат при сокращении штата

Факт хозяйственной жизни	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата, компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие (за первый месяц)	000000000000000111 2 (4) 109.61.211 2 (4) 109.71.211 2 (4) 109.81.211	000000000000000111 2 (4) 302.11.730
Удержан НДФЛ с начисленной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск	000000000000000111 2 (4) 302.11.830	000000000000000111 2 (4) 303.01.730
Произведена выплата работникам начисленной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, выходное пособие (за первый месяц)	000000000000000111 2 (4) 302.11.830	000000000000000000 2 (4) 201.11.610
Перечислен удержанный НДФЛ с начисленной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск	000000000000000111 2 (4) 303.01.830	000000000000000000 2 (4) 201.11.610
Начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование	000000000000000119 2 (4) 109.61.213 2 (4) 109.71.213 2 (4) 109.81.213	000000000000000119 2 (4) 303.10.730
Начислены страховые взносы на обязательное медицинское страхование	000000000000000119 2 (4) 109.61.213 2 (4) 109.71.213 2 (4) 109.81.213	000000000000000119 2 (4) 303.07.730
Начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством	000000000000000119 2 (4) 109.61.213 2 (4) 109.71.213 2 (4) 109.81.213	000000000000000119 2 (4) 303.02.730
Начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	000000000000000119 2 (4) 109.61.213 2 (4) 109.71.213 2 (4) 109.81.213	000000000000000119 2 (4) 303.06.730
Уплачены страховые взносы	000000000000000119 2 (4) 303.10.830 2 (4) 303.07.830 2 (4) 303.02.830 2 (4) 303.06.830	000000000000000000 2 (4) 201.11.610
Начислена средняя заработная плата за второй и третий месяцы	000000000000000321 2 109.61.262 2 109.71.262 2 109.81.262	000000000000000321 2 302.62.730
Произведена выплата работникам начисленной средней заработной платы за второй и третий месяцы	000000000000000321 2 302.62.830	000000000000000000 2 201.11.610

Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то деньги должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ч. 1 ст. 140 ТК РФ) [12].

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму (ч. 2 ст. 140 ТК РФ) [12].

Для получения среднемесячного заработка за период трудоустройства по истечении двух месяцев после увольнения работник должен предъявить работодателю документ, удостоверяющий личность работника, заявление в произвольной форме и трудовую книжку, которая является под-

тверждением периода трудоустройства. Трудовая книжка подтверждает тот факт, что работник не трудоустроен.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца (ч. 2 ст. 178 ТК РФ) [12]. Для получения выплаты за третий месяц должны быть соблюдены определенные условия:

– работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в орган занятости населения;

– работник не был трудоустроен органом занятости населения в течение третьего месяца после увольнения;

– для обращения к работодателю за получением выплаты за третий месяц работник должен получить для предъявления работо-

дателью от органа службы занятости решение на право получения данной выплаты.

Работнику, заболевшему в течение 30 календарных дней после увольнения, работодатель обязан выплатить пособие в размере 60 процентов среднего заработка вне зависимости от страхового стажа работника на основании представленного уволенным сотрудником правильно оформленного листка по временной нетрудоспособности (ч. 2 ст. 7 Закона № 255-ФЗ) [14].

Рассмотрим особенности компенсационных выплат при работе на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

Внешним и внутренним совместителям гарантии и компенсации, в том числе компенсационные выплаты в случае сокращения штата, предоставляются в полном объеме (ст. 287 ТК РФ) [12]. Работнику, работающему на условиях внешнего или внутреннего совместительства и увольняемому в связи с сокращением численности или штата организации, полагается полный расчет при увольнении (в том числе по выплате компенсации за все неиспользованные дни отпуска), а также выходное пособие.

Сохранять за увольняемым работником в таком случае средний заработок за второй месяц (в некоторых случаях и за третий месяц) после увольнения работодатель не обязан, поскольку работник считается трудоустроенным по основному месту работы. В случае увольнения с основного места работы гарантии предоставляются в полном объеме.

В бюджетном бухгалтерском учете выплаты при сокращении штата отражаются следующими бухгалтерскими записями (таблица).

Рассмотрим действующие правила налогового учета выплат при сокращении штата.

Налог на прибыль

На основании п. 9 ст. 255 НК РФ к расходам на оплату труда в целях гл. 25 НК РФ относятся, начисления увольняемым работникам, в том числе в связи с реорганизацией или ликвидацией налогоплательщика, сокращением численности или штата работников налогоплательщика [2]. Суммы, которые причитаются увольняемому работнику (включая компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие), учитываются в расходах (п. п. 1 – 3, 8, 9, 25 ст. 255, пп. 6 п. 1, п. 2 ст. 346.16 НК РФ, Письма Минфина от 12.02.2016 № 03-04-06/7530 (п. 2), от 14.01.2016 № 03-03-06/2/683, ФНС от 28.04.2005 № 02-3-08/93 (п. 3)) на дату начисления (п. 4 ст. 272 НК РФ) [2]. При создании в налоговом учете резерва на оплату отпусков, компенсация за неиспользованный отпуск не уменьшает сумму этого резерва, а включается непосредственно в рас-

ходы на оплату труда (Письмо Минфина от 03.05.2012 № 03-03-06/4/29).

Упрощенная система налогообложения

При применении налогоплательщиком упрощенной системы налогообложения на основании гл. 26.2 НК РФ расходами налогоплательщика признаются затраты после их фактической оплаты. Расходы на оплату труда учитываются в составе расходов в момент погашения задолженности путем списания денежных средств с расчетного счета налогоплательщика, выплаты из кассы, а при ином способе погашения задолженности – в момент такого погашения (пп. 1 п. 2 ст. 346.17 НК РФ) [2].

Налог на доходы физических лиц

Согласно п. 3 ст. 217 НК РФ освобождаются от обложения НДФЛ компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации, связанные с увольнением работников, за исключением компенсации за неиспользованный отпуск, а также суммы выплат в виде выходного пособия, среднего месячного заработка на период трудоустройства, компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, превышающей в целом 3-кратный размер среднего месячного заработка (или 6-кратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) [2].

Таким образом, компенсационные выплаты, производимые сотруднику при увольнении, в том числе в связи с сокращением штата, освобождаются от обложения НДФЛ на основании п. 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ в сумме, не превышающей в целом 3-кратный размер среднего месячного заработка (6-кратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Исчисленный и удержанный с выплат работникам НДФЛ надо перечислить в бюджет не позднее дня, следующего за днем их выплаты (п. 2 ст. 223, п. 6 ст. 226 НК РФ) [2].

В справке 2-НДФЛ на уволенного работника по итогам года указывается:

– сумму зарплаты (включая премии и надбавки) – с кодом дохода 2000, 2002, 2003, 2010;

– сумму компенсации за неиспользованный отпуск (код дохода 2012) и сумму выходного пособия – с кодом дохода 4800 (Приказ ФНС России от 10.09.2015 N ММВ-7-11/387@ «Об утверждении кодов видов

доходов и вычетов»; Приказ ФНС России от 30.10.2015 № ММВ-7-11/485@ «Об утверждении формы сведений о доходах физического лица, порядка заполнения и формата ее представления в электронной форме») [8, 9].

Страховые взносы

Страховые взносы в ПФР, ФСС и ФФОМС начисляются на полную сумму:

- заработной платы (включая премии и надбавки);
- компенсации за неиспользованный отпуск (гл. 34 НК РФ, пп. 2 п. 1 ст. 20.2 Закона № 125-ФЗ) [2].

Все компенсационные выплаты, связанные с увольнением работников (выходные пособия, компенсации, среднемесячный заработок на период трудоустройства) не зависят от основания, по которому производится увольнение, начисляемые после 1 января 2015 г., освобождаются от обложения страховыми взносами в сумме, не превышающей в целом 3-кратный размер среднего месячного заработка (или 6-кратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях). Суммы превышения 3-кратного размера (6-кратного размера) среднего месячного заработка с 1 января 2015 г. подлежат обложению страховыми взносами в общеустановленном порядке (Приложение к Письму ФСС РФ от 14 апреля 2015 г. № 02-09-11/06-5250) [3].

Список литературы

1. Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
3. Об обложении страховыми взносами отдельных видов выплат (Приложение к письму ФСС РФ от 14.04.2015 № 02-09-11/06-5250) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
5. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
6. Правила об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169) (ред. от 20.04.2010) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 14.12.2009 № 987н (ред. от 30.01.2014) «Об утверждении Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
8. Приказ ФНС России от 10.09.2015 № ММВ-7-11/387@ «Об утверждении кодов видов доходов и вычетов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

9. Приказ ФНС России от 30.10.2015 № ММВ-7-11/485@ «Об утверждении формы сведений о доходах физического лица, порядка заполнения и формата ее представления в электронной форме» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

10. Письмо Роструда от 02.07.2009 N 1917-6-1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

11. Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросу соблюдения норм трудового законодательства при расчете отпускных (утв. на заседании рабочей группы, протокол N 2, от 19.06.2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

13. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

14. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

References

1. Konvencija no. 132 Mezhdunarodnoj organizacii truda «Ob oplachivaemyh otpuskah (peresmotrennaja v 1970 godu)» (prinjata v g. Zheneva 24.06.1970 na 54-oj sessii Generalnoj konferencii MOT) [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
2. Nalogovyy kodeks Rossijskoj Federacii (chast vtoraja) ot 05.08.2000 no. 117-FZ [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
3. Ob oblozhenii strahovymi vzosami otdelnyh vidov vyplat (Prilozhenie k pismu FSS RF ot 14.04.2015 no. 02-09-11/06-5250) [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
4. Postanovlenie Pravitelstva RF ot 24.12.2007 no. 922 (red. ot 10.12.2016) «Ob osobennostjah porjadka ischislenija srednej zarabotnoj platy» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
5. Postanovlenie Pravitelstva RF ot 14.05.2015 no. 466 «O ezhegodnyh osnovnyh udlinennyh oplachivaemyh otpuskah» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
6. Pravila ob ocherednyh i dopolnitelnyh otpuskah (utv. NKT SSSR 30.04.1930 no. 169) (red. ot 20.04.2010) [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
7. Prikaz Minzdravsocrazvitija Rossii ot 14.12.2009 no. 987n (red. ot 30.01.2014) «Ob utverzhdenii Instrukcii o porjadke vedenija individualnogo (personificirovannogo) ucheta svedenij o zastrahovannyh licah» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
8. Prikaz FNS Rossii ot 10.09.2015 no. MMV-7-11/387@ «Ob utverzhdenii kodov vidov dohodov i vychetov» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
9. Prikaz FNS Rossii ot 30.10.2015 no. MMV-7-11/485@ «Ob utverzhdenii formy svedenij o dohodah fizicheskogo lica, porjadka zapolnenija i formata ee predstavlenija v jelektronnoj forme» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
10. Pismo Rostruda ot 02.07.2009 N 1917-6-1 [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
11. Rekomendacii Federalnoj sluzhby po trudu i zanjatosti po voprosu sobljudenija norm trudovogo zakonodatelstva pri raschete otpusknih (utv. na zasedanii rabochej grupy, protokol N 2, ot 19.06.2014) [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
12. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 no. 197-FZ [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
13. Federalnyj zakon ot 01.04.1996 no. 27-FZ «Ob individualnom (personificirovannom) uchete v sisteme objazatel'nogo pensionnogo strahovanija» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.
14. Federalnyj zakon ot 29.12.2006 no. 255-FZ «Ob objazatel'nom socialnom strahovanii na sluchaj vremennoj netrudosposobnosti i v svjazi s materinstvom» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/>.