

О расходах на отпуск сотрудников

Работодатель может простимулировать сотрудников разными способами, в том числе через оплату отдыха. С 2019 года для этого появилось больше возможностей. В этом материале разберем существующие варианты.

Для любых работников и их близких

В статье 255 Налогового кодекса, где собраны расходы на оплату труда, появился новый пункт 24.2. В нем указано, что к таким расходам теперь относятся **затраты на приобретение туристических и санаторно-курортных путевок** для отдыха работников, а также их родственников — супругов, родителей, детей и подопечных, не достигших совершеннолетия либо обучающихся очно в возрасте до 24 лет.

Воспользоваться новой возможностью можно, когда соблюдаются **несколько условий**:

1. Отдых должен проходить **на территории России**.
2. Работодатель должен приобрести для своего работника и его близких **цельный туристический продукт**. Если заключены отдельные договоры с отелем, перевозчиком и так далее, какие расходы принять к расчету при исчислении налога на прибыль не выйдет. Должен быть договор с турагентом или туроператором о предоставлении всего комплекса услуг.
3. Финансовое ограничение — **50 000 рублей** на сотрудника и каждого его родственника. При этом общая сумма расходов не должна превышать **6%** от затрат на оплату труда. В них входит медстраховка и оплата медицинских услуг.

Расходы рассчитываются следующим образом. Допустим, для работника с супругой приобретена путевка за **120 000 рублей**. Учесть можно по 50 000 на каждого из них, то есть всего **100 000 рублей**. Эта сумма будет включена в состав расходов на оплату труда и уменьшит базу по налогу на прибыль.

Со стоимости путевки начисляется НДФЛ по ставке 13%. Обложению налогом подлежат все принятые к учету средств, затраченные на отпуск работника и его близких. Кроме того, затраты на отдых облагаются страховыми взносами, поскольку в статье 422 НК РФ среди исключений такие суммы не значатся. Однако **взносы начисляются только со стоимости путевки для работника, но не для членов его семьи**. Они не состоят в трудовых отношениях с работодателем, а значит, и платить страховые взносы за них он не должен.

О подвохах оплаты отдыха сотрудникам:

Для отдельных категорий работников

Есть **две категории сотрудников**, кому можно оплатить отдых за счет средств Фонда социального страхования:

- трудящиеся во вредных и опасных условиях;
- получившие производственную травму или профессиональное заболевание.

Существует **приказ Минздрава от 07.06.2018 года № 321н**, в котором оговорены показания для санаторно-курортного лечения, а именно список заболеваний. Также в нем приводятся рекомендации по выбору учреждения, куда целесообразно приобрести путевку. Затраты на отдых таких работников должны быть **не более 20%** от разницы между начисленными за предыдущий год страховыми взносами и расходами в том же году на выплату пособий. Если идет речь о санаторно-курортном лечении **лиц предпенсионного возраста**, то с 2019 года доля таких расходов может быть увеличена **до 30%**.

Чтобы ФСС возместил работодателю расходы на оплату лечения указанных категорий работников, нужно представить **ряд документов**:

- план финансового обеспечения мер по улучшению условий охраны труда по форме из приказа № 598н;
- список мероприятий, которые по итогам специальной оценки условий труда разработаны работодателем;
- копию договора или выписку из него;
- акт медицинской комиссии;
- документы, подтверждающие приобретение путевки и расчет ее стоимости;
- список лиц, направленных на лечение.

Все эти документы нужно представить **до 1 августа текущего года**.

Подать их можно на бумаге либо в электронном виде через портал Госуслуг, подписав документы ЭЦП.

Порядок рассмотрения зависит от того, какое количество взносов работодатель уплатил в прошлом году:

1. Если **до 25 млн рублей включительно**, возмещение согласовывает территориальный орган Фонда в течение 10 рабочих дней.
2. Если **более 25 млн рублей**, в течение 3 рабочих дней территориальный орган ФСС направляет документы на согласование Фонд, и там решение принимается в течение 15 рабочих дней с даты поступления документов.

В итоге должен быть выпущен приказ за подписью руководителя территориального органа ФСС о возмещении расходов.

Если дан **отказ**, то он должен быть обоснован. Возможные причины: документы поданы позже срока, в них содержатся ошибки либо неправильная информация, имеются непогашенные задолженности перед ФСС на момент подачи документов. Есть причина, не зависящая от работодателя — все средства, выделенные на санаторно-курортное лечение, уже распределены.

При получении положительного решения нужно будет подать в ФСС дополнительный **отчет о целевом расходовании средств** по форме из письма ФСС РФ от 02.07.2015 № 02-09-11/16-10779. Продается он вместе с отчетом 4 ФСС.