

Премия сотруднику, который больше не работает

Руководство компании решило премировать работников по итогам периода, но к тому времени отдельные сотрудники уволились. Следует ли начислять им премии? Как все правильно оформить? И какие налоговые последствия это повлечет? В законодательстве не освещен вопрос выплаты премии бывшим сотрудникам, поэтому будем разбираться самостоятельно.

Премии в составе зарплаты

Статья 140 ТК РФ требует произвести **полный расчет с сотрудником до момента его увольнения**. Поэтому если премия является частью заработной платы, то она должна быть выплачена до расторжения трудового договора.

Довольно часто такая производственная премия зависит от результатов труда за отработанный месяц. И если сотрудник увольняется до его окончания, то определить, положена ли ему премия или нет, бывает невозможно. Отчасти упростить ситуацию можно, если прописать в локальных документах, что для получения премии **сотрудник должен отработать полный месяц**.

Но даже и в этом случае вполне возможна ситуация, что ко времени выплаты премии сотрудник уже уволился. Например, если премия зависит от показателей не только работников, но и компании в целом. Эти показатели могут стать известны бухгалтеру в начале следующего месяца, поскольку нужно получить данные за отработанный период и произвести расчеты. И если сотрудник уволился в первых числах этого месяца, то премию он может уже и не застать.

В Трудовом кодексе никаких оговорок на этот счет не делается. Поэтому работодатель должен самостоятельно продумать, как получить данные для подсчета премии увольняющемуся сотруднику.

Что будет, если опоздать с выплатой?

Предположим, что в день увольнения работнику премию рассчитать все-таки не удалось. Как быть? Сразу скажем, что выплатить ее следует в обязательном порядке, пусть даже с опозданием. Помимо этого, в соответствии со статьей 236 ТК РФ, работнику полагается начислить **проценты исходя из ключевой ставки Банка России**. Однако штрафа все это не отменяет — он может быть наложен по части 6 статьи 5.27 КоАП.

Чтобы свести к минимуму подобные риски, работодателям следует заранее продумать подобные ситуации. Прописывая в Положении о премировании порядок начисления ежемесячной премий, которая является составной частью зарплаты, нужно понимать, как будет осуществляться расчет при увольнении.

Премии в виде поощрения

Другой случай — премия в виде поощрения. Она тоже непосредственно связана с показателями труда, но не входит в заработную плату. Такая премия начисляется, например, по итогам периода (квартала, полугодия, года). Решение о ее выплате, как правило, принимается уже по его окончании и подведении итога деятельности. Часто такие премии начисляются спустя достаточно продолжительное время после окончания квартала или года.

И если работник увольняется в начале следующего периода, то премию он перед увольнением получить никак не может, поскольку ее еще нет. На такие случаи нормы **статьи 140 ТК РФ** не распространяются, а вопросы премирования уволенного сотрудника должны решаться в зависимости от того, что прописано в договоре и внутренних документах.

Если из положений локальных актов следует, что сотруднику, который позже уволился, **премия должна быть выплачена**, то это обязательно нужно сделать. Тот факт, что человек больше не работает в организации, не может стать основанием для лишения его премии, ведь она положена ему за отработанный период.

Налоговые последствия

Премия является доходом физлица и **облагается НДФЛ на общих основаниях**. При этом тот факт, что сотрудник по отношению к работодателю является бывшим, роли не играет. Ведь обязанности налогового агента следует исполнять не только в отношении тех лиц, с которыми заключен трудовой договор.

Теперь разберемся со страхованием. Производственные премии всегда выплачиваются в рамках трудовых отношений — это относится и к премиям в составе ЗП, и к премиям в виде поощрений за результаты труда. Соответственно, с таких выплат необходимо **начислить страховые взносы**.

Премия умершему сотруднику

Особый случай — сотрудник скончался. Что говорит трудовое законодательство о выплате положенной ему премии?

Опять же придется делить премии в зависимости от того, входят ли они в оплату труда или являются поощрением. Премии первого типа, как и невыплаченная ко дню смерти работника ЗП, попадают под статью 141 ТК РФ. Эти выплаты необходимо **произвести членам его семьи или лицам на иждивении** по их заявлению. Премия, положенная умершему работнику по результатам его труда и начисленная после его смерти, также может быть передана родственникам.

Что касается поощрений, то вопрос их выплаты регулируется **договором и внутренними актами**. Чтобы у работодателя были основания выплатить премию умершего сотрудника его родственникам, в Положении о премировании достаточно прописать, что это поощрение положено в том числе и тем работникам, с которыми на момент начисления прекращен трудовой договор. Ведь согласно статье 83 ТК РФ, смерть является безусловным основанием для прекращения договора.

Налоги и взносы

Напомним, что НДФЛ исчисляется на дату получения дохода, а удерживается — на дату фактической выплаты. Но на дату выплаты работник скончался, соответственно, **удерживать НДФЛ обязанности у работодателя нет**.

Ранее мы упоминали о том, что удерживать НДФЛ агенту следует с доходов не только тех лиц, с кем у него заключен трудовой договор. Значит ли это, что налог следует удержать с выплаты родственнику скончавшегося работника? Нет, поскольку эти суммы выплачиваются **в порядке наследования**. А в соответствии с пунктом 18 статьи 217 НК РФ, такие выплаты от НДФЛ освобождены.

Страховые взносы с выплаты премии родным умершего сотрудника

также не начисляются, ведь это противоречило бы логике. Назначение социального страхования — материально поддержать работника при наступлении страхового случая. Умерший человек этой страховкой воспользоваться уже не сможет, следовательно, взносы не начисляются. Такова точка зрения чиновников (письмо ФСС РФ от 14.04.15 № 02-09-11/06-5250, письмо Минтруда от 20.02.13 № 17-3/292).

Кроме того, есть письмо Минфина от 24.04.17 № 03-15-06/24374, в котором указано, что выплаты родственникам умершего сотрудника делаются **не в рамках трудовых отношений**. Следовательно, страховые взносы начислять с них не нужно.