

Простой на предприятии. Взносы и НДФЛ

Бывают случаи, когда предприятие сталкивается с форс-мажорными обстоятельствами, из-за которых не может в полной мере функционировать. Как в таких случаях вести учёт заработной платы, страховых взносов и подоходного налога рассмотрим в статье.

Что такое простой

Ситуация по приостановке деятельности работы предприятия, вызванная технологическими, экономическими или прочими факторами независящими **ни от работника, ни от работодателя**, называется простоем. Например, простой может случиться из-за внезапной поломки оборудования или какой-либо чрезвычайной ситуацией.

В соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ в рассматриваемой ситуации оплата труда работников должна быть не меньше чем 2/3 от установленного оклада (тарифной ставки). Расчёт ведётся пропорционально времени простоя.

Сотрудник во время простоя не может покинуть своё рабочее место, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 91 ТК РФ период простоя является рабочим временем и не включён в перечень видов отдыха, приведённый в ст. 107 ТК РФ. Сотрудник не имеет права самовольно покинуть рабочее место, поскольку **оставление рабочего места без уважительной причины может привести к соответствующему взысканию**. При этом работодатель может на своё усмотрение издать внутренний приказ и на время просто освободить работников от обязанности занимать свои трудовые места.

В ходе простоя трудовой стаж работника не прерывается, поскольку на данное время за ним сохраняются все права в рамках трудовых взаимоотношений.

Расчёт НДФЛ

В соответствии с пп. 6 п. 1 ст. 208 и п. 1 ст. 209 НК РФ выплаты, полученные работником во время простоя предприятия, **облагаются подоходным налогом**.

В соответствии с п. 2 ст. 223 НК РФ датой получения дохода в отношении зарплаты является последний день месяца, за который она была начислена.

В письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 мая 2018 года № 14-1/ООГ-4375 было изложено, что сроки выплаты сумм за простой должны соответствовать обычным срокам выплаты заработной платы.

При этом данная выплата не может быть заработана, т.е. не отвечает пониманию

оплаты труда. В апелляционном определении Красноярского краевого суда от 15 октября 2014 года № 33-98885/14 судьи придерживаются мнения, что подобные выплаты являются гарантийными и не могут быть признаны тарифными, компенсационными или стимулирующими, поскольку за данный период работник фактически не исполнял своих трудовых обязанностей. А, следовательно, выплаты во время простоя не могут быть признаны заработной платой.

Из-за этого следует, что датой получения рассматриваемых выплат будет **дата фактической выплаты** (п. 1 ст. 223 Налогового кодекса РФ). В соответствии с п. 4 ст. 226 НК РФ удержание подоходного налога должно производиться в день перечисления.

Стоит отметить, что специалисты трудовой инспекции с подобной позицией не согласны, и считают, что выплаты во время простоя являются частью заработной платы. Их позиция основывается на том, что подобные выплаты учитываются в составе доходов при определении среднего заработка с целью начисления пособия по временной нетрудоспособности.

Взносы во внебюджетные фонды

Министерство финансов РФ в своём письме от 25 августа 2020 года № 03-04-05/74451 придерживается мнения, что выплаты работникам во время простоя предприятия нельзя считать компенсационными, так как они не связаны с возмещением понесённых расходов в ходе исполнения трудовых обязательств.

В ст. 164 ТК РФ компенсационная выплата определена как выплата с целью возмещения работнику затрат, связанных с его трудовыми обязанностями.

При этом в ст. 422 НК РФ не содержится прямой информации, которая бы позволяла признать рассматриваемые выплаты работникам освобождёнными от обложения страховыми взносами.

На основании всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что на выплаты, положенные работникам во время объявления простоя на предприятии, **должны быть начислены взносы** во внебюджетные фонды в общем порядке на основании пп.1 п.1 ст. 422 НК РФ.

Читайте также Премия к юбилею компании и взносы. Судебная практика