

Работодателю на заметку: сколько стоит каждый сотрудник

Многие важные вопросы, волнующие будущих бизнесменов, связаны с наймом кадров. В какую сумму будет обходиться каждый сотрудник? Разобраться в этом вопросе не так сложно. Во-первых, нужно знать средние ставки заработной платы по нужным специальностям, а, во-вторых, рассчитать обязательные платежи, который начисляются с ЗП. Со второй частью вопросы попробуем разобраться в сегодняшнем материале.

Основная информация для работодателей

Любая организация, а также ИП-работодатель, по отношению к нанятым лицам является:

1. **Налоговым агентом по НДФЛ.** Работодатель обязан исчислять этот налог с выплат сотрудникам, удерживать его и перечислять в бюджет.
2. **Страхователем.** За каждого застрахованного наниматель уплачивает взносы на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование, а также на травматизм.

Обязанности налогового агента и страхователя заключаются не только в осуществлении непосредственно выплат, но и в ведении учета и предоставлении отчетности в контролирующие органы.

Если предприниматель не производит выплаты физическим лицам, дополнительных обязанностей у него не возникает. Все что он должен сделать, — *уплатить налог в собственных доходов* в соответствии с применяемой системой налогообложения, а также *уплатить взносы на свое страхование* — пенсионное и медицинское.

У организаций ситуация иная. В ней всегда есть **как минимум 1 работник** — это руководитель, даже если с ним фактически не заключен трудовой договор. Если зарплату он не получает, то и платить нечего. Однако подавать некоторые отчетные формы, в частности, связанный с персонифицированным учетом, организация обязана и в этом случае.

НДФЛ

Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) уплачивается с разных видов дохода в денежной и натуральной форме. Доход работника — это не только заработная плата, но и различные дополнительные выплаты и поощрения, а также, например,

работы, выполненные для сотрудника силами работодателя (доход в натуральной форме).

Ставки НДФЛ таковы:

- для резидентов РФ — 13%;
- для нерезидентов — 30%.

Существует ряд **налоговых вычетов**, которые применяют при исчислении НДФЛ. Вычеты бывают стандартные (на детей), социальные (например, на обучение, на лечение), имущественные (на приобретение или постройку жилья) и некоторые другие.

Наиболее распространены стандартные вычеты. Чтобы учесть их при расчете НДФЛ, достаточно взять с работника заявление и подтверждающие наличие оснований документы. Прочие вычеты принимаются работодателем на основании уведомления, которое выдается сотруднику налоговым органом.

НДФЛ уплачивается **из средств работника**. Например, если заработная плата составляет 30 000 рублей, распределяется она так:

- 26 100 рублей выплачивается на руки сотруднику;
- 3 900 рублей переводится в бюджет в виде НДФЛ.

Если же работодатель пообещал работнику при найме платить 30 000 рублей **на руки**, то реальный размер заработка составит 33 900 рублей (30 000 + НДФЛ 13%).

Налог на доходы физлиц удерживается **в момент выплаты заработной платы** и перечисляется в бюджет не позднее следующего дня. Также стоит учесть, что ЗП должна выплачиваться **не реже одного раза в 2 недели** — это так называемые аванс и расчет. При выплате первой части, то есть с аванса, НДФЛ не перечисляется. Соответственно, перечислить всю сумму налога нужно на следующий день после выплаты второй части заработной платы. Налог с некоторых других выплат (больничных, отпускных и прочих) перечисляется в другие сроки.

Страховые взносы

Чтобы работники могли получать пенсии, больничные и другие пособия, они должны быть застрахованы. **Страхователем выступает работодатель** — за каждого своего сотрудника он уплачивает взносы нескольких видов. Рассчитываются они по определенным **тарифам**:

- пенсионное страхование — 22% от суммы дохода;
- социальное (на случай нетрудоспособности или материнства) — 2,9%;
- медицинское — 5,1%;
- на случай травм на работе или профессиональных заболеваний — от 0,2 до

8,5% (точная цифра зависит от опасности деятельности).

В отличие от НДФЛ, страховые взносы не удерживаются с доходов работника, а **выплачиваются за счет средств работодателя**. Взносы перечисляются в ИФНС. Исключение составляют только взносы на травматизм — они уплачиваются в ФСС.

Пример расчета

Допустим, стороны договорились, что работник получает «чистыми» (после вычета НДФЛ) 30 000 рублей. Это значит, что его заработная плата **с учетом налога** должна быть равна 33 900 рублей. Из них 30 000 выплачиваются работнику, и 3 900 рублей (13% от 30 000) в бюджет.

Взносы составят:

- пенсионные — $33\,900 * 22\% = 7\,458$ рублей;
- социальные — $33\,900 * 2,9\% = 983,1$ рублей;
- медицинские — $33\,900 * 5,1\% = 1\,728,9$ рублей;
- на травматизм (по минимальному тарифу) — $33\,900 * 0,2\% = 67,8$ рублей.

Общая сумма расходов на взносы **за месяц** составит $7\,458 + 983,1 + 1\,728,9 + 67,8 = 10\,237,8$ рублей, а **за год** — более 122 000 рублей.

Итого затраты работодателя на сотрудника с «чистым» доходом 30 000 рублей составят как минимум $33\,900 + 10\,237,8 = 44\,137,8$ рублей в месяц или **почти 530 000 рублей в год**.

Как не следует экономить

Работодатели нередко стараются сэкономить на расходах, связанных с работниками, и внедряют различные схемы. Однако проверяющие прекрасно о них осведомлены. В итоге вместо экономии можно получить не только **доначисления НДФЛ и взносов**, но и **штрафы за нарушение трудового законодательства**.

Далее расскажем о схемах, которые точно не нужно применять в целях экономии. В них применяется общий подход — изменение статуса наемных работников на какой-то иной. Возможны такие варианты:

1. **Заключение договоров ГПХ вместо трудовых.** По закону такое возможно, если физическое лицо нанимается, например, на определенный проект. Экономия в том, что ему не нужно создавать условия труда (обустраивать рабочее место, покупать технику и т.д.), выплачивать пособия (например, больничный), а также платить за него взносы на травматизм. При этом НДФЛ уплачивается в полном объеме, а в большинстве случаев и страховые взносы

(кроме исключений из пункта 4 статьи 420 НК РФ).

2. **Перевод работников в статус ИП на УСН с объектом «доход».** Экономия в том, что предприниматели на этом льготном режиме платят со своих доходов (без учета расходов) налог по ставке 6, а не 13%. Страховые взносы за ИП наниматель не платит, — это должен делать сам ИП. Однако обычно стороны договариваются, что работодатель будет их компенсировать. Но даже при этом ему удастся существенно сэкономить, ведь общая сумма взносов ИП составляет порядка 35 000 рублей за весь 2019 год (+1% с суммы, превышающей доход 300 000 рублей). Социальных обязательств перед ИП у нанимателя нет, как и обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом.
3. **Регистрация работников самозанятыми и перевод на уплату налога на профессиональный доход (НПД).** Этот вариант «экономии» попытались внедрить отдельные работодатели тех регионов, где НПД был внедрен в качестве пилотного проекта. Выгода в том, что за работников, имеющих такой статус, вовсе не нужно платить ни налогов, ни страховых взносов. Вместо 13% НДФЛ с доходов самозанятые платят 6% НПД, причем эта сумма включает медицинские взносы. От уплаты пенсионных они освобождены. Однако с целью защиты работников законом прямо запрещено заключать договоры с самозанятыми, которые в течение 2 последних лет трудились у этого работодателя. То есть нанимать самозанятых можно, но перевести уже работающих сотрудников в этот статус не выйдет.

Все приведенные выше схемы незаконны. Подменяя трудовые отношения гражданско-правовыми, работодатель лишает сотрудников их пенсий (или существенно их уменьшает), больничных, отпусков, выходных пособий и других социальных гарантий. А бюджет в результате такой оптимизации лишается доходов в виде недоплаченных налогов.

По факту «оптимизированный» сотрудник мало чем отличается от штатных — он является на работу ежедневно, выполняет те же обязанности, использует средств производства работодателя. Если проверяющие из ИФНС смогут собрать достаточно доказательств, то в суде **такие отношения могут быть квалифицированы в трудовые**. Причем это произойдет задним числом — с даты фактического допуска работника к исполнению его обязанностей. Работодателю это грозит штрафами и доначислениями.