

Расчёт НДФЛ с аванса и выплата аванса в 2023 году

С наступлением 2023 года удерживать и платить НДФЛ потребуется и с аванса. Давайте выясним, как это законодательное новшество повлияет на порядок выплаты сотрудникам зарплаты.

НДФЛ после 1 января 2023 года

1 января формальной датой получения дохода в форме зарплаты станет день её фактической выплаты сотруднику (**статья 223** Налогового кодекса). Сейчас этот статус имеет последний рабочий день оплачиваемого месяца. Нововведение утверждено Федеральным законом от 14.07.2022 № 263-ФЗ.

В **пункте 6 статьи 226** Налогового кодекса (в редакции № 263-ФЗ) сказано, что работодатели, будучи налоговыми агентами, будут обязаны перечислять НДФЛ, удержанный за период с **23 числа** прошлого месяца по **22 число** текущего месяца, не позже **28 числа** текущего месяца. Также им потребуется заполнять уведомления об исчисленных суммах, чтобы проинформировать ИФНС, сколько денег надо выделить на покрытие обязательства. Сдавать этот отчёт нужно будет **до 25 числа** текущего месяца.

Из-за этого у бухгалтеров останется меньше времени на вычисление НДФЛ. По старому порядку зарплату закрывают последним днём месяца, а налог вычисляют в следующем месяце. При полной автоматизации бухучёта фирмы январские новшества не создадут проблем. А вот бухгалтер по зарплате, работающий вручную, рискует не успеть вычислить налог с авансов, уплаченных сотрудникам в текущем налоговом периоде.

Ещё один неприятный фактор — сотруднику на руки будет доставаться меньше денег, чем раньше. В том случае, естественно, если компания и раньше не умножала аванс на понижающий коэффициент 0,87.

Сотрудники могут быть недовольны новым положением вещей. У бухгалтеров вырастет загрузка. Руководству фирм потребуется учесть всё это и, может быть, скорректировать сумму аванса и дни оплаты труда. Трудовой кодекс не конкретизирует даты выдачи денег, но содержит **3 важных правила**:

1. Средняя зарплата вычисляется, исходя из реально отработанного времени (**статья 139** Трудового кодекса).
2. Выдавать работникам деньги следует не реже, чем раз в полмесяца (**статья 136** Трудового кодекса).
3. Точные сроки перевода зарплаты и аванса нужно выбрать не позже **15 дней** после завершения оплачиваемого периода. Значит, аванс перечисляют по **30 число** текущего месяца, а зарплату — до **15 числа** следующего за ним месяца (**статья 136** Трудового кодекса). Сроки и суммы выплат сотрудникам фиксируются Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

Отметим, что **Роструд не советует** платить аванс в последние числа месяца. Сотрудники, нанятые с 1 числа, получают деньги только за половину того периода, который по факту отработают целиком. Получится нарушение такого принципа трудового права, как «обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы».

Практический пример

ООО «Заяц» выдаёт аванс 22 числа текущего месяца, а зарплату за прошедший месяц — 6

числа. В ноябре фирма перевела деньги сотрудникам 6 и 22 октября. До 25 ноября ей следует уведомить налоговую об НДФЛ с зарплаты за октябрь и с аванса за ноябрь, как за налоговый период с 23.10. по 22.11, а до 28 ноября — уплатить налог.

ООО «Черепаша» платит аванс 25 числа, а зарплату — 8 числа. До 25 декабря она направит уведомление, а до 28 декабря уплатит налог в госбюджет со всей суммы ноябрьской зарплаты, как за налоговый период с 23.11. по 22.12.

У «Зайца» есть **всего 3 дня**, чтобы подготовить уведомление после последней выплаты. У «Черепашки» на это целых **17 дней** в запасе. «Заяц» также может упростить себе работу, избрав более удобные сроки выдачи денег персоналу.

Процентный способ

Большинство работодателей рассчитывает аванс как определённый процент от оклада: так сотрудник будет получать приблизительно равные суммы ежемесячно. Кстати, в январе и мае из-за длинных выходных работники получают меньше при оплате по реально отработанному времени.

В принципе, авансовый процент от оклада может быть каким угодно, но обычно аванс составляет 40%. Причина в том, в праздники в нашей стране часто приходится на первую половину месяца, то есть, в эти периоды бывает больше выходных. А ещё в течение месяца работник может уйти на больничный и отработать только часть этого времени.

Если в 2023 году сохранится ставка аванса 40%, то после вычета налога сотрудник получит на руки всего 34,8% оклада ($40\% \times 0,87$) — довольно-таки несправедливую сумму оплаты за полмесяца работы.

Разумным выходом будет **поднять фиксированную долю аванса в окладе на 5-7%**, чтобы она составила **45-47%**. Тогда сотрудник получит за первую половину месяца приблизительно ту же сумму, что и раньше.

Практический пример

ООО «Рудник» платит сотрудникам аванс в размере 40% от их оклада, который равен 40 000 руб. До наступления 2023 года работникам платят за первые полмесяца 16 000 руб. ($40\,000 \text{ руб.} \times 40\%$). 13% НДФЛ с этой суммы, то есть 2 080 руб., бухгалтерия не удерживает. После Нового года аванс станет равен 13 920 руб. ($16\,000 - 2\,080$). Выходит, что человек будет получать всего лишь около $\frac{1}{3}$ от платы за месяц, отработав уже половину этого месяца.

Фирма приняла решение поднять аванса до 45%. Сотрудник с окладом в 40 000 руб. получит после вычета НДФЛ 15 660 руб. ($40\,000 \text{ руб.} \times 45\% \times 0,87$).

Разумеется, «Рудник» может оставить порядок оплаты без изменений. Однако, в таком случае со следующего года компании придётся чаще контактировать с трудовой инспекцией и с прокуратурой, куда сотрудники будут жаловаться.

Расчётный способ

Данный метод расчёта аванса используют, чтобы оплачивать сотрудникам только фактически сделанную работу. Из-за этого суммы аванса различаются от месяца к месяцу.

Первый из примеров ниже показывает, почему большинство работников не любит данный метод. А если на этом фоне выплата за первые полмесяца ещё и снизится за счёт НДФЛ, недовольство только вырастет.

Поэтому часть экспертов советует в связи с изменением законов об НДФЛ сменить расчётный

порядок выплаты аванса на процентный. Процентный способ можно применять и с учётом фактически отработанного сотрудником времени. Второй пример в данном разделе показывает, как это можно сделать.

Внимание! Независимо от выбора порядка выплаты аванса — процентного или расчётного — общая сумма ежемесячной зарплаты работника **остаётся прежней** и при новых налоговых нормативах. Сотрудники просто будут получать большую долю этих денег за вторую половину каждого месяца, чем раньше. Но из-за такой диспропорции в коллективе могут возникнуть конфликты, и их улаживание потребует от работодателя времени и усилий.

Пример аванса в январе и феврале по расчётному методу

В январе 2023 года будет 17 рабочих дней, из которых только 5 придутся на первую половину месяца. Значит, для оклада 40 000 руб. аванс получится равным 10 235,25 руб. ($40\,000 \text{ руб.} / 17 \text{ раб. дней} \times 5 \text{ раб. дней} \times 0,87$). В феврале того же года рабочих дней будет 18, 11 из которых — в первой его половине. Сотруднику выдадут авансом 21 266 руб. ($40\,000 / 18 \times 11 \times 0,87$). Разница между январским и февральским авансом — больше, чем вдвое.

Пример аванса по процентному методу с учётом реально отработанных дней

Аванс в компании составляет 45% от оклада. Из-за длинных выходных в первой половине января 2023 года будет всего 5 рабочих дней. Сотрудник проболел 3 из них и присутствовал на рабочем месте только 2 дня. Тогда его аванс будет равен 6 264 руб. ($40\,000 \text{ руб.} \times 45\% / 5 \text{ раб. дней} \times 2 \text{ раб. дня} \times 0,87$).

Как менять систему выдачи аванса

В каком порядке действовать работодателю, чтобы приспособить выдачу аванса к новой системе уплаты НДФЛ? Есть несколько вариантов в зависимости от того, в каком документе зафиксированы сроки и правила оплаты труда:

1. В трудовом договоре. В таком случае надо заключить дополнительное соглашение с сотрудником (**статья 72** Трудового кодекса).
2. В коллективном договоре. Коллективный договор корректируется по той же схеме, по какой его подписывали, если в самом договоре не задана иная процедура (**статья 44** Трудового кодекса).
3. В Правилах внутреннего трудового распорядка. Это — локальный нормативный акт (**статья 189** Трудового кодекса). Такой документ нельзя скорректировать простым приказом от работодателя. Потребуется провести ту же процедуру, что и при введении регламента в действие (**статья 12** Трудового кодекса). Это означает получение от профсоюза мотивированного мнения перед тем, как утвердить новый регламент, на что потребуется до 5 рабочих дней (**статья 372** Трудового кодекса).

Задача отдела кадров — предварительно разъяснить ситуацию персоналу. Люди должны понять, что сумма аванса изменится не по произволу начальства, а из-за поправок в федеральном налоговом законодательстве. При этом следует особо подчеркнуть, что в месяц в целом сотрудники будут получать прежнюю сумму.

А ещё просим не забывать, что зарплату по-прежнему следует платить **каждые полмесяца**. То есть, сдвиг даты выдачи аванса требует передвинуть и число окончательного расчёта с

сотрудником за месяц.

Читайте также Схема с цепочкой фиктивных поставщиков: судебная практика по вычетам и расходам