

МОНИТОРИНГ ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Новое в бухгалтерском учете и налогообложении
(документы, полученные за период 26.08.2024 - 01.09.2024)

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

С 1 января 2025 года сведения о членах саморегулируемых организаций арбитражных управляющих представляются в налоговый орган по новой форме

Приказ содержит также формат представления указанных сведений и порядок заполнения данной формы.

Утрачивает силу форма представления сведений, утвержденная Приказом ФНС России от 10.10.2017 N ММВ-7-14/795@.

(Приказ ФНС России от 29.07.2024 N ЕД-7-14/585@ «Об утверждении формы, порядка ее заполнения и формата представления сведений о членах саморегулируемых организаций арбитражных управляющих в электронной форме», зарегистрировано в Минюсте России 27.08.2024 N 79296)

Источник: КонсультантПлюс, 29.08.2024, <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/86200.html>

Упрощены правила аккредитации ИТ-компаний: подтверждение - только через госуслуги

Кроме того, при подтверждении проверка по уровню зарплаты будет проводиться в отношении двух кварталов вместо пяти. Отменяются некоторые критерии для малых компаний и для фирм из новых регионов.

Правительство упростило правила аккредитации ИТ-компаний, сообщает Минцифры. Теперь ещё больше компаний смогут претендовать на ИТ-аккредитацию, а процесс её подтверждения станет удобнее.

Что меняется:

- для малых технологических компаний, созданных менее трех лет назад, отменяется критерий по проверке доли дохода от ИТ-деятельности;
- ИТ-компании из новых регионов смогут получить аккредитацию независимо от среднемесячного размера выплат сотрудникам. Эта льгота будет действовать до 1 июля 2025 года;
- заявления на ежегодную процедуру подтверждения аккредитации будут приниматься только в электронном виде через госуслуги;
- в рамках процедуры подтверждения проверка по уровню зарплаты будет проводиться в отношении двух кварталов вместо пяти;
- если компания получила аккредитацию в год своего создания, то она может в этот год не проходить плановую процедуру подтверждения.

Также ведомство напоминает, что ИТ-аккредитация даёт возможность получать господдержку:

- платить налоги по сниженной ставке;
- оформлять льготную ипотеку и отсрочку от срочной службы для сотрудников;
- получить освобождение от проверок контролирующих органов, а также выездных налоговых проверок;

— трудоустраивать иностранных ИТ-специалистов в упрощённом порядке.

Подписанным документом внесены изменения в постановление от 30 сентября 2022 года № 1729, сообщает правительство.

(Постановление Правительства РФ от 26 августа 2024 года № 1149)

Источник: *Audit-it.ru*, 27.08.2024, <https://www.audit-it.ru/news/soft/1107399.html>

ЗАКОНОПРОЕКТЫ

Готовится новый порядок выставления и получения счетов-фактур в электронной форме по ТКС

Минфин собирается утвердить новый порядок выставления и получения счетов-фактур в электронной форме по ТКС с применением усиленной квалифицированной электронной подписи. Проект находится на общественном обсуждении.

Планируется внедрение универсального сообщения, которое объединит в себе функции технологических документов:

- извещения о получении счета-фактуры
- уведомления об уточнении счета-фактуры.

Согласно тексту проекта такое сообщение будет нужно для информирования:

- о факте получения счета-фактуры или иных дополнительных сведений к полученному счету-фактуре;
- о необходимости исправления ошибок в полученном счете-фактуре или иных дополнительных сведениях;
- об иных событиях, имеющих отношение к выставлению, получению, и (или) проверке счета-фактуры или иных дополнительных сведений.

Упомянутые «иные дополнительные сведения» будут направляться покупателем продавцу после получения и проверки счета-фактуры при необходимости. Определения фактов, когда счет-фактура считается выставленным/полученным, и даты выставления/получения остаются прежними.

Введение универсального сообщения даст возможность дополнительной автоматизации процесса обработки информации, указываемой налогоплательщиками в настоящее время в технологических документах за счет использования соответствующего классификатора, предусмотренного в формате универсального сообщения, указал Минфин в пояснительной записке.

Предполагается, что новый порядок будет применяться с 1 апреля 2025 года. Утратит силу приказ Минфина 14н, которым действующий порядок был утвержден в 2021 году (с изменениями от 2022 года и от 2023 года).

Источник: *Audit-it.ru*, 27.08.2024, <https://www.audit-it.ru/news/account/1107410.html>

Подготовлены новые формы уведомлений для освобождения от НДС

Организации и ИП на ОСНО, а также сельскохозяйственные товаропроизводители с небольшим объемом выручки могут не платить налог на добавленную стоимость. Для этого нужно направить налоговикам соответствующее уведомление. ФНС разработала новые формы таких уведомлений. Проект приказа размещен на федеральном портале проектов нормативных правовых актов.

Напомним: организации и предприниматели на общем налоговом режиме вправе не платить НДС, если за три предшествующих последовательных календарных месяца выручка от реализации товаров (работ, услуг) без учета НДС не превысила 2 млн рублей. Освобождением могут воспользоваться также плательщики ЕСХН. Но при условии, если в предшествующем налоговом периоде доход от «сельскохозяйственных» видов деятельности (без учета НДС) не превысил 60 млн рублей. Чтобы воспользоваться льготой по НДС, нужно сдать в инспекцию по месту учета уведомление (ст. 145 НК РФ).

Действующие формы уведомлений содержатся в приказе Минфина от 26.12.18 № 286н. Их две — для налогоплательщиков на ОСНО и для плательщиков ЕСХН. Отдельные формы уведомлений об освобождении от НДС и налога на прибыль участников проекта «Сколково» утверждены приказом Минфина от 28.05.19 № 79н.

Новые формы разработаны в связи с принятием Федерального закона от 12.07.24 № 176-ФЗ. Данный закон внес ряд изменений в Налоговый кодекс. В частности, полномочия по разработке форм уведомлений перешли от Минфина к ФНС (новая редакция п. 7 ст. 145 НК РФ). Аналогичные изменения внесены в пункт 3 статьи 145.1 и пункт 4 статьи 246.1 НК РФ (применительно к уведомлениям для участников Сколково).

Источник: Бухонлайн, 30.08.2024, https://www.buhonline.ru/pub/news/2024/8/21800_podgotovleny-novye-formy-uvvedomlenij-dlya-osvobozhdeniya-ot-nds

ФНС собирается заново утвердить форму декларации по УСН с добавлением нового раздела

Это будет раздел для новых регионов. В остальном форма декларации не изменится. В том числе, пока что не учитываются изменения в части ставок и лимитов. Новая форма будет применяться только для отчетности за 2024 год. Потом опять понадобится новая.

ФНС собирается утвердить новую форму, формат, порядок заполнения декларации по УСН – проект размещен для общественного обсуждения. Предполагается, что новая форма вступит в силу с 1 января 2025 года и будет использоваться для отчетности за 2024 год. Утратит силу приказ ЕД-7-3/958@, которым действующая форма декларации была утверждена в самом конце 2020 года для применения с отчетности за 2021 год (с изменениями).

В декларации появится новый раздел 4 «Расчет суммы расходов по приобретению контрольно-кассовой техники, уменьшающей сумму исчисленного за налоговый (отчетный) период налога (авансового платежа по налогу)», заполняемый налогоплательщиками в новых регионах.

В остальном форма декларации не изменится. В том числе, пока что не учитываются изменения, внесенные в главу НК об УСН законом 176-ФЗ, которые начнут действовать с 2025 года. Напомним, что упомянутым законом предусмотрено введение НДС при УСН, повышение всех лимитов для УСН, упразднение промежуточных лимитов и повышенных ставок 8% и 20%. При этом в той форме декларации, которая в проекте, пока еще указаны ныне действующие лимиты и упоминаются ставки 8% и 20%. Так что новый приказ ФНС просуществует не более года.

Напомним также, что освобождение от НДС при УСН при доходах до 60 млн не потребует подачи заявления, равно как и применение льготных ставок НДС при других лимитах по доходу. Вместе с тем, упрощенцы, включая освобожденных от НДС, должны будут с 2025 года выставлять счета-фактуры.

Источник: Audit-it.ru, 28.08.2024, <https://www.audit-it.ru/news/account/1107440.html>

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Надо ли начислять взносы на необязательные социальные выплаты: позиция суда

Бесплатное питание работникам, премии к юбилейным датам, оплата путевок на санаторно-курортное лечение сотрудников и другие социальные выплаты не облагаются страховыми взносами «на травматизм». На это указал Арбитражный суд Волго-Вятского округа.

Организация оплачивала работникам путевки на санаторно-курортное лечение; обеспечивала бесплатное питание по талонам; компенсировала стоимость проезда к месту работы и обратно; выплачивала премии к юбилейным датам, а также матпомощь (в связи с тяжелым материальным положением, бракосочетанием, праздничными датами, лечением и др.)

Перечисленные выплаты не были предусмотрены системами оплаты труда и не зависели от выполнения работниками трудовых функций. Тем не менее в Социальном фонде заявили, что эти суммы следовало включить в базу для начисления взносов «на травматизм», так как выплаты были связаны с трудовой деятельностью работников и носили стимулирующий характер. Поскольку это сделано не было, контролеры доначислили взносы.

Суд принял решение в пользу работодателя. Судьи привели стандартные аргументы. Наличие трудовых отношений само по себе не свидетельствует о том, что все выплаты работникам являются формой оплаты труда (вознаграждением). Спорные выплаты носили социальный характер, не зависели от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения работы. Следовательно, оснований для начисления взносов не было.

(Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 08.08.24 № А17-11154/2022)

Источник: Бухонлайн, 28.08.2024, https://www.buhonline.ru/pub/news/2024/8/21791_nado-li-nachislyat-vznosy-na-neobyazatelnye-socialnye-vyplaty-poziciya-suda

Трудовой договор не подписан работником - суды не признали его незаключенным

Если трудовой договор не оформлен в письменной форме, он считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя.

В 2021.2022 годах гражданка Б. находилась за границей. При этом через несколько месяцев после отъезда была принята на работу в России. С Б. был заключён трудовой договор, впоследствии было выпущено несколько допсоглашений к нему, в том числе, работа её была признана дистанционной, и несколько раз повышался оклад.

Поскольку работодатель – учреждение государственное, оно подверглось проверке со стороны прокуратуры, сотрудники которой решили, что Б. не могла быть принята на работу, поскольку не присутствовала на месте и не подписывала трудовой договор. По результатам прокурор обратился в суд с требованием признать трудовой договор незаключенным, взыскать с Б. полученную ею зарплату в качестве неосновательного обогащения.

Однако в судах прокурор проиграл. Факт допуска Б. к работе подтверждается приказом о приёме на работу. Процедуры избрания на должность также были соблюдены: имелась выписка из протокола заседания кафедры, конкурсная документация. Как выяснилось, специфика работы Б. изначально допускала возможность её дистанционного выполнения. По сути, Б. занималась наукой, участвовала в разработке учебных пособий, консультировала и так далее.

Суды указали, что трудовой договор, который не оформлен в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. В таких случаях наличие трудовых отношений прижизнируется. Обратное может доказать только сам работодатель. В данном случае работодатель не возражал ни в период работы Б., поскольку регулярно начислял ей зарплату, ни в судах. Поэтому требования прокурора оставлены без удовлетворения.

(Определение 6КСОЮ от 1 августа 2024 года по делу N 88-17581/2024)

Источник: Audit-it.ru, 26.08.2024, <https://www.audit-it.ru/news/personnel/1107366.html>

Уволить дистанционщика «за прогул» не реально, если не прописан порядок взаимодействия

Гражданин Н. проявил инициативу и предложил учредителям фирмы (ещё не являясь её работником) помочь в исполнении нормативных требований к системе промышленной безопасности. Для этого необходимо было создать необходимое программное обеспечение, спроектировать и запустить многофункциональную систему безопасности, включая проектно-изыскательные, строительномонтажные, пусконаладочные работы и техподдержку. Данный гражданин должен был возглавить соответствующее обособленное подразделение, которое бы всем этим занималось.

Предложение было одобрено, и Н. был принят на должность замдиректора по региональному развитию. Затем руководство решило, что создавать такую обособку слишком накладно (фирма находится в Москве, а обособка нужна была в Кемерово – поближе к производству). Данному гражданину предложили работать дистанционно – по месту его жительства в Кемерово. По этому поводу было заключено допсоглашение. Взаимодействие с работодателем производилось посредством электронной почты, чатов в WhatsApp и других электронных средств связи.

При этом во время трудовых отношений организация выплачивала зарплату данному сотруднику в неполном объеме, поскольку данная деятельность являлась убыточной. Руководство обещало выплатить все долги после того, как проект достигнет своей эффективности. Через два года гражданину Н. заявили, что результат стабильно убыточный, и предложили уволиться по собственному. Он этого делать не стал, поскольку не хотел похоронить всю свою работу, которая была проделана за эти годы. Более того, он ожидал получить от руководства обещанное вознаграждение, соответствующее результатам его труда. Но при этом он понимал отсутствие перспектив дальнейшего сотрудничества, поэтому предложил расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон с выполнением всех финансовых обязательств со стороны организации. Но получил отказ.

После этого гражданина Н. решили уволить по-плохому – за прогул. В какой-то момент посредством Почты России Н. получил требование о представлении пояснений об отсутствии на рабочем месте. Причём, это происходило уже после того, как работодатель издал приказ об увольнении за прогул (приказ от 10 июля

2023 года). Сотрудник не понял, на каком именно рабочем месте он должен был присутствовать, поскольку являлся дистанционщиком, трудился за три тысячи километров от офиса работодателя, не имел также рабочего места и на производственных объектах.

Как бы там ни было, гражданин подал в суд, требуя восстановления на работе, компенсации за вынужденный прогул, выплаты долгов по зарплате с процентами, компенсации морального вреда 150 тысяч и компенсации за использование личного автомобиля в служебных целях в размере 120 тысяч рублей.

В суде ответчик заявил, что с 5 июня истец не высылал работодателю отчеты о проделанной и планируемой работе, не вёл деловую переписку. То есть чуть более чем за месяц до даты увольнения истец фактически самоустранился от выполнения трудовых обязанностей. Также зафиксировано отсутствие взаимодействия с работодателем посредством WhatsApp, системы электронного документооборота и телефонной связи. Отчеты о взаимодействии с контрагентами не предоставлялись. Работодатель составил несколько актов о таком отсутствии активности работника.

В суде первой инстанции в удовлетворении требований работнику отказали полностью, поверив работодателю. Позднее в апелляции сотрудник «отбил» многое, кроме:

- 2/3 компенсации морального вреда;
- львиной доли якобы недополученной зарплаты – истец утверждал, что, оформляя документы, в фирме ошиблись на один нолик. То есть, работодатель исходил из оклада 69 тысяч рублей, а работник хотел «стрясти» разницу между тем, что платили, и окладом 690 тысяч в месяц. Но в суде доказать эту цифру было совсем нечем – по всем бумагам, начиная от трудового договора и заканчивая справками 2-НДФЛ, проходил оклад 69 тысяч;
- оплаты за использование автомобиля. Затем эту плату к выигрышу истца посчитала возможным добавить кассация.

Аргументы в пользу незаконности увольнения сработали следующие. Согласно части 1 статьи 312.8 ТК дистанционщика могут уволить, если работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. При этом статьей 312.3 ТК предусмотрено, что порядок взаимодействия и подтверждения действий, связанных с обменом информацией, оговаривается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, допсоглашением. С такими актами дистанционщик должен быть ознакомлен под роспись либо электронным способом, который также предусматривается этими актами.

При этом организация не утвердила, а также не ознакомила работника с документами, локальными актами, регламентирующими способ взаимодействия с работодателем, не обеспечила рабочее место Н. необходимыми средствами связи, компьютером, оргтехникой и тому подобным. Соответственно, работодатель не вправе ссылаться на какие-то общие чаты и программы, которые не зафиксированы и не отражены как способ взаимодействия с дистанционным работником. В этой связи в том числе и ссылка работодателя на наличие учетной записи в системе электронного документооборота сама по себе не может являться доказательством согласованного сторонами способа взаимодействия, а потому упомянутые акты не подтверждают факт отсутствия истца на рабочем месте.

Истец в спорный период находился на рабочем месте, которым является квартира истца. В зависимости от выполняемых функций, Н. мог находиться на выезде по территории Кемеровской области на своем личном автомобиле. В те дни, за которые работодателем составлены акты, Н. выполнял свои функциональные обязанности и выходил на связь с работодателем. Н. считал, что не должен отдельно подтверждать, что он находился на рабочем месте, поскольку его телефон и компьютер всегда были включены. Инструкций об обязательном представлении каких-либо отчетов о проделанной работе сотрудник не получал. В спорный период никто из сотрудников организации истцу не звонил, он занимался работой с документами. Работодатель этого не опроверг, не представил и иных доказательств безделья работника.

В отношении транспортных расходов суд апелляционной инстанции решил, что истцом не доказан ни сам факт использования личного транспортного средства в служебных целях в спорный период, ни – что это было с согласия или ведома работодателя. Апелляция также не увидела документов, подтверждающих фактические расходы, связанные с использованием истцом личного автомобиля.

В кассации же отметили, что Н. указывал на личную переписку с гендиректором фирмы в WhatsApp, которая подтверждает осведомленность и согласие работодателя на использование Н. личного автомобиля в интересах компании. Кассация отметила, что предыдущие суды освободили при этом работодателя от бремени доказывания, ожидая доказательств только от работника – более слабой стороны в трудовом правоотношении. Поэтому в данной части дело направлено на новое рассмотрение.

(Определение 8КСЮО по делу № 8Г-11469/2024 [88-13050/2024]).

Источник: Audit-it.ru, 27.08.2024, <https://www.audit-it.ru/news/personnel/1107379.html>

ПРОЧЕЕ

ФНС направлена рекомендуемая форма (формат) «Сведения о лицах, указанных в подпунктах 9.1 - 9.5 пункта 1 статьи 407 Налогового кодекса Российской Федерации, за налоговые периоды 2022 и 2023 годов»

Направление сведений необходимо для предоставления льготы по налогу на имущество в отношении участников СВО и членов их семей.

Сообщается, что сведения по вышеуказанной форме и формату могут быть представлены в ФНС России в срок не позднее 15 сентября 2024 года.

(Письмо ФНС России от 22.08.2024 N СД-4-21/9584@ «Об исполнении части 32 статьи 19 Федерального закона от 08.08.2024 N 259-ФЗ»)

Источник: КонсультантПлюс, 26.08.2024, <https://www.consultant.ru/law/review/209102853.html>

Даны разъяснения по применению Классификации основных средств, включаемых в амортизационные группы

Амортизируемое имущество распределяется по амортизационным группам в соответствии со сроками его полезного использования.

К объектам обложения налогом на имущество организаций относится, в частности, недвижимость, учитываемая на балансе в качестве основного средства, если налоговая база определяется как среднегодовая стоимость.

Правительством РФ утверждена Классификация основных средств, включаемых в амортизационные группы. По вопросам ее применения целесообразно обращаться в Минэкономразвития и Минфин.

(Письмо ФНС России от 27 июня 2024 г. № БС-4-21/7289 «О применении Классификации основных средств, включаемых в амортизационные группы»)

Источник: ГАРАНТ, 30.08.2024, <https://www.garant.ru/hotlaw/minfin/1750780/>

ФНС подготовлен обзор основных изменений, касающихся налогообложения имущества физических лиц, и даны поручения по администрированию данных налогов

В приложении к письму содержится обзор изменений, внесенных в Налоговый кодекс РФ Федеральным законом от 08.08.2024 N 259-ФЗ.

Также, в частности, сообщается о необходимости обеспечить информирование МФЦ в целях подготовки к реализации с 2025 года возможности представления в налоговые органы через МФЦ заявлений о перерасчете сумм ранее исчисленных налогов на имущество.

(Письмо ФНС России от 09.08.2024 N СД-4-21/9182@ «О реализации Федерального закона от 08.08.2024 N 259-ФЗ «О внесении изменений в часть первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах» (по вопросам налогообложения имущества)»)

Источник: КонсультантПлюс, 27.08.2024, <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/86169.html>

ФНС сообщила, нужно ли заплатить НДФЛ и взносы в случае невыплаты зарплаты

Если работодатель не выплатил заработную плату, у него не возникает обязанность рассчитать, удержать и перечислить НДФЛ. Также не нужно исчислить и заплатить страховые взносы. Об этом сообщили специалисты ФНС в своем недавнем письме.

Разъяснения следующие. В статье 208 НК РФ оговорено, что доходом работника признается вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей, выполненную работу, оказанную услугу. Полученный физлицом доход является объектом налогообложения по налогу на доходы физических лиц

(ст. 209 НК РФ). Обязанности по исчислению, удержанию и уплате НДФЛ возлагаются на налогового агента (ст. 226 НК РФ).

Соответственно, если объект налогообложения отсутствует, то нет и оснований для уплаты налога. Поэтому, как полагают налоговики, в случае невыплаты заработной платы у работодателя не возникают обязанности налогового агента по НДФЛ. Также в этом случае организация не должна исчислить и заплатить страховые взносы, так как отсутствует объект обложения взносами (п. 1, 2 ст. 420 НК РФ).

(Письмо ФНС России от 16.08.24 № СД-17-2/2414@)

Источник: Бухонлайн, 28.08.2024, https://www.buhonline.ru/pub/news/2024/8/21793_nuzhno-li-zaplatit-ndfl-i-vznosy-v-sluchae-nevyplaty-zarplaty-otvet-fns

Социальный фонд сообщил, нужно ли сдавать ЕФС-1 при заключении договора с самозанятым

Работодатель заключил договоры подряда с плательщиками НПД. Должен ли он сдать сведения о трудовой деятельности (подраздел 1.1 формы ЕФС-1), если выплаты самозанятым будут облагаться страховыми взносами «на травматизм»? Да, должен. Такой ответ дал Социальный фонд.

Как известно, страхователи обязаны сдавать в СФР сведения для ведения персучета в том числе на лиц, с которыми заключены договоры ГПХ, если на их вознаграждение начисляются страховые взносы. Речь идет о медицинских, социальных и пенсионных взносах. Сведения подаются в составе формы ЕФС-1 (ст. 9, ст. 11 Федерального закона от 01.04.96 № 27-ФЗ).

В то же время установлено, что заказчик, нанявший самозанятого подрядчика, не должен начислять страховые взносы на его вознаграждение при соблюдении двух условий:

- выплаты, полученные самозанятым, включены в облагаемую базу по налогу на профдоход (НПД);
- заказчик (организация или ИП) получил от самозанятого чек (ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 27.11.18 № 422-ФЗ).

Таким образом, при выполнении перечисленных условий страхователи не должны отчитываться в Социальный фонд о самозанятых, с которыми заключены договоры ГПХ. Если же чек не выдан, то выплаты облагаются взносами, и заказчику нужно указать реквизиты такого договора в подразделе 1.1 формы ЕФС-1.

Кроме того, договор с самозанятым может содержать условие об уплате страховых взносов «на травматизм» (п. 1. 2 ст. 20.1 Федерального закона от 24.07.98 № 125-ФЗ). Тогда сведения о начисленных взносах надо отразить в строке 1 подраздела 2.1 формы ЕФС-1. Если договор с самозанятым не содержит такого условия, то заполнять подраздел 2.1 формы ЕФС-1 не надо.

Обратите внимание: в комментируемом письме сказано, что в случае внесения в договор условия об уплате взносов, сведения о выплатах нужно отразить в подразделе 1.1 формы ЕФС-1. Однако данный подраздел не предназначен для отражения информации о выплатах. В него вносятся только общие сведения о трудовой или иной деятельности. Более того, вызывает сомнение и сама необходимость заполнения подраздела 1.1 в данном случае.

(Письмо Социального фонда России от 05.08.24 № 19-20/35785)

Источник: Бухонлайн, 30.08.2024, https://www.buhonline.ru/pub/news/2024/8/21801_socialnyj-fond-soobshhil-nuzhno-li-sdavati-efs-1-pri-zaklyuchenii-dogovora-s-samozanyatym

Разъяснено, нужно ли проводить вводный инструктаж с работниками подрядчика

Если сотрудники подрядчика работают по месту нахождения заказчика, то для них вводный инструктаж по охране труда обязателен. Такой вывод следует из письма столичной госинспекции труда.

Авторы письма рассмотрели следующую ситуацию. Организация заключила договор подряда на ремонт офисного помещения. Должен ли заказчик перед началом работ провести с работниками подрядчика вводный инструктаж?

В ведомстве напоминают: вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций. Он обязателен для работников организации и иных лиц, участвующих в ее производственной деятельности (работники, которые проходят практику или приехали в командировку). Соответствующее правило закреплено пунктом 10 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (утв. постановлением правительства РФ от 24.12.21 № 2464).

В рассматриваемом случае работники подрядных организаций являются лицами, участвующими в производственной деятельности организации. Поэтому для них необходимо провести вводный инструктаж по охране труда.

(Письмо ГИТ по г. Москве от 30.07.24 № 77/7-20288-24-ОБ/10-24758-ОБ/18-1270)

Источник: Бухонлайн, 27.08.2024, https://www.buhonline.ru/pub/news/2024/8/2/1787_razyasнено-nuzhno-li-provodit-vvodnyj-instrukтаж-s-rabotnikami-podryadchika

Когда выплачивать первую зарплату работнику?

Трудовая инспекция рассмотрела следующую ситуацию. В организации установлены сроки выплаты зарплаты: 25-го числа текущего месяца – аванс, 10-го числа следующего месяца - остальная часть зарплаты. Нового сотрудника приняли на работу 16 июля. Должен ли работодатель выплатить ему аванс 25 июля?

Нет, не должен. Согласно положениям ТК РФ зарплата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Минтруд России неоднократно отмечал, что с учетом этой нормы заработная плата должна выплачиваться в следующие сроки:

- за первую половину месяца – с 16 по 30 (31) число текущего месяца (в феврале, соответственно, – с 16 по 28 (29) число);
- за вторую половину – с 1 по 15 число следующего месяца.

Таким образом, в рассматриваемой ситуации работодатель должен выплатить работнику первую зарплату только 10 августа – за период работы с 16 по 31 июля. Аванс работнику в данном случае не положен - будучи трудоустроенным 16 июля, в период с 1 по 15 июля он не работал.

Источник: ГАРАНТ, 29.08.2024, <https://www.garant.ru/news/1750545/>

При подготовке настоящей рассылки использованы материалы компании «Консультант Плюс», интернет-сайтов www.klerk.ru, www.audit-it.ru, taxhelp.ru, рассылки subscribe. Настоящая работа не представляет собой консультацию или совет. ООО «ФинЭкспертиза» не гарантирует достоверность, адекватность и полноту приведенных сведений и не несет ответственность ни за какие ошибки или упущения, а также результаты использования этого материала.