



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Рабочая тетрадь

семинар-тренинг

Тема:

«Работа в кризис: кадры»

*Преподаватель учебного центра
Рожкова Анна Юрьевна*

РИЦ 371

ООО «ПрофКонсультант»,
г. Великие Луки, ул. Л. Толстого,
д.27, тел./факс 8(81153)5-33-11,
8-911-359-50-04



Оглавление

Полезные материалы по теме в КонсультантПлюс	3
<i>Вопрос 1. «Экономим на премиях»</i>	<i>4</i>
<i>Вопрос 2. «Экономим на социальных расходах»</i>	<i>8</i>
<i>Вопрос 3. «Объявляем простой»</i>	<i>12</i>
<i>Вопрос 4. «Временно переводим работников»</i>	<i>18</i>
<i>Вопрос 5. «Меняем условия труда из-за финансовых сложностей»</i>	<i>22</i>
<i>Вопрос 6. «Экономим на зарплате»</i>	<i>26</i>
<i>Вопрос 7. «Вводим неполное рабочее время»</i>	<i>31</i>
<i>Вопрос 8. «Начинаем сокращение и уведомляем о нём»</i>	<i>36</i>
<i>Вопрос 9. «Оплачиваем сокращение»</i>	<i>40</i>



Полезные материалы по теме в КонсультантПлюс

Фирменные материалы КонсультантПлюс:



Типовые ситуации и Готовые решения – самый быстрый способ получить ответ по возникшей ситуации. Учитывают актуальные нормы законодательства и последние разъяснения госорганов. Регулярно актуализируются, поэтому полученную информацию можно сразу применять на практике.



Путеводители – большие материалы, полностью раскрывающие заявленную тему. Помогут погрузиться в новый для себя вопрос, изучить все нюансы, которые возникают на практике. Самым полезным для специалистов в области трудового права будет **Путеводитель по кадровым вопросам**.

Полезные примеры таких материалов отмечены в тексте рабочей тетради значком

К ним легко перейти, кликнув по [ссылкам синего цвета](#) или найти их в КонсультантПлюс с помощью строки Быстрого поиска.



Полезные онлайн-сервисы:



Онлайн-лента новостей расскажет обо всех важных изменениях прямо на Стартовой странице. Если перейти по ссылке **«Все новости»**, то можно выбирать новости по интересующей теме.



Видео.Консультант – короткие ролики с разъяснениями по актуальным вопросам от авторитетных лекторов. Перейти к записям можно по ссылке **«Видеосеминары»** со Стартовой страницы.



Функция «Задать вопрос», которая поможет обратиться к специалисту Линии онлайн-консультаций. Получите консультацию для решения практического вопроса, закажите нужный документ или задайте любой вопрос о КонсультантПлюс. Достаточно перейти по ссылке **«Задать вопрос»** в верхнем правом углу системы.

Новое! **Онлайн-калькуляторы**, которые помогут быстро и без ошибок рассчитать НДС, средний заработок, определить размер пособий, вычетов по НДФЛ, отпускных, компенсаций, определить страховой и отпускной стаж сотрудника.



Как быстро находить нужную информацию?

Узнайте всё об эффективной работе в КонсультантПлюс - воспользуйтесь интерактивным онлайн-ресурсом

[Гид по возможностям КонсультантПлюс](#).

Проверьте свои знания о системе и получите сертификат профессионального пользователя, перейдя по [ссылке](#).



Вопрос 1. «Экономим на премиях»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 22, 57, 67, 72, 129, 135, 309.2, 372
- Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации"
- Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 N 858 "О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией"
- Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 "О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства"
- Письмо Минтруда России от 28.09.2020 N 14-2/ООГ-15428
- Письмо Минтруда России от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874
- Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5
- Информация Роструда от 10.12.2018 <О порядке определения и начисления премиальных выплат>
- Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 26.02.2020 N 77/7-5692-20-ОБ

Выдержки из нормативных документов

МОЖНО ЛИ УМЕНЬШАТЬ ПРЕМИИ

Оклад — фиксированная часть заработной платы, которая установлена трудовым договором. Поэтому работодатель не вправе по своему усмотрению в **одностороннем** порядке уменьшить выплаты работнику в этой части. Уместно остановиться на уменьшении премий чуть подробнее.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 57 ТК РФ](#)
- [Статья 129 ТК РФ](#)
- [Статья 135 ТК РФ](#)

ОБЯЗАТЕЛЬНА ЛИ ПРЕМИЯ

Роструд настаивает, что если работодатель самостоятельно локальным актом установил порядок начисления и размеры премий, то этот порядок относится к системе оплаты труда, и работодатель обязан его соблюдать.

В приказе о премировании не требуется указывать данные о том, на каком основании конкретному работнику не начислена премия или снижен ее размер.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Информация Роструда от 10.12.2018 <О порядке определения и начисления премиальных выплат>](#)
- [Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5](#)
- [Статья 309.2 ТК РФ](#)



- [Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 N 858 "О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией"](#)
- [Письмо Минтруда России от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874](#)

УМЕНЬШАЕМ ПРЕМИИ БЕЗОПАСНО

Если в положении о премировании четко указаны показатели, при достижении которых работнику причитается премия в определенном размере. Уменьшить размер премии при достижении этих самых показателей не получится. Прежде чем начинать экономию на премиях, необходимо сначала изменить положение о премировании приказом, коллективный или трудовой договор. Если порядок и размер премий регулируется коллективным или трудовыми договорами, необходимо внести соответствующие изменения в эти договоры.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 22 ТК РФ](#)
- [Статья 135 ТК РФ](#)
- [Статья 372 ТК РФ](#)
- [Статья 57 ТК РФ](#)
- [Статья 67 ТК РФ](#)
- [Статья 72 ТК РФ](#)
- [Статья 135 ТК РФ](#)

СОСТАВЛЯЕМ «УНИВЕРСАЛЬНОЕ» ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ

Имеет смысл в положении о премировании (*Пример выдержки из положения о премировании*) указать, что премия выплачивается только по решению руководителя организации либо уполномоченного им должностного лица; премия начисляется только при отсутствии дисциплинарных взысканий и соблюдении правил внутреннего распорядка. Лишение премии в качестве дисциплинарного взыскания применять нельзя (*Пример 1*).

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Письмо Минтруда России от 28.09.2020 N 14-2/ООГ-15428](#)
- [Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 26.02.2020 N 77/7-5692-20-ОБ](#)



ПРИМЕР № 1

Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс

Найти порядок лишения премии

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ**
 - перейти в [Готовое решение: Лишение премии \(КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)

- *Результат*

Лишение премии

Лишить работника премии можно, если она не отнесена к обязательным выплатам. То есть из содержания трудового договора работника, вашего локального нормативного акта о премировании (коллективного договора, если он есть) видно, что премия - это **право, а не обязанность работодателя**. Поэтому перед лишением премии еще раз внимательно изучите все документы об оплате труда, чтобы не допустить ошибок и не спровоцировать трудовой спор.

Основания лишения премии законом не предусмотрены, поэтому желательно, чтобы они были подробно описаны в вашем локальном нормативном акте (коллективном договоре). Иначе суд в случае спора может посчитать лишение премии безосновательным. К самым распространенным основаниям относятся следующие: невыполнение плана работы, наличие дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия.

Оформить невыплату премии несложно. Для начала проверьте, может быть, в локальном нормативном акте о премировании (или коллективном договоре, если он есть) предусмотрен порядок оформления. Если это так - следуйте ему. Если нет, достаточно издать приказ о лишении премии и передать его в бухгалтерию, чтобы не допустить ошибки с начислением.

Пример выдержки из положения о премировании

Положение о премировании (выдержка)

1. Премии - индивидуальная форма поощрения работника за особые достижения и инициативное отношение к работе.
2. Работодатель может выплачивать квартальные, годовые и специальные разовые премии при наличии финансовых возможностей.
3. Премии назначаются при отсутствии дисциплинарных взысканий, если работник надлежаще выполнил трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
4. Премии по итогам месяца:
 - 4.1 Премии по итогам месяца назначаются и выплачиваются по решению генерального директора. Решение о конкретном размере премии для каждого работника принимает его непосредственный руководитель и утверждает генеральный директор.
 - 4.2 Премия по итогам месяца может быть назначена работнику в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада.

Выводы по вопросу 1

1. Если работодатель самостоятельно локальным актом установил порядок начисления и размеры премий, то этот порядок относится к системе оплаты труда, и работодатель обязан его соблюдать.

2. Работодатель не вправе по своему усмотрению в одностороннем порядке уменьшить выплаты работнику в части премии.

3. В приказе о премировании не требуется указывать данные о том, на каком основании конкретному работнику не начислена премия или снижен ее размер.

4. Прежде чем начинать экономию на премиях, необходимо сначала изучить положение о премировании, коллективный или трудовой договор.

5. Если в положении о премировании, коллективном или трудовом договоре не указан минимальный размер премии, нет чётких критериев оценки достижений, то работодателя сложно будет обвинить в том, что он премию не заплатил или заплатил куда меньше, чем раньше.

6. Положение о премировании работодатель вправе изменить приказом. Если в организации есть профсоюзная организация, необходимо учесть ее мнение, направив проект изменений в положение о премировании и обоснование. Если профсоюза нет, достаточно издать соответствующий приказ и ознакомить с ним под подпись всех работников.

7. Если порядок и размер премий регулируется коллективным или трудовыми договорами, необходимо внести соответствующие изменения в эти договоры. Для этого необходимо оформить дополнительное соглашение к трудовому договору в двух экземплярах, каждый из которых должны подписать работодатель и работник. Также необходима подпись работника о получении своего экземпляра.

8. Лишить премии за дисциплинарный проступок нельзя. Но в положении о премировании можно предусмотреть, что премия начисляется только при отсутствии дисциплинарных взысканий.

Вопрос 2. «Экономим на социальных расходах»

Основные нормативные документы

- НК РФ, статьи 210, 217, 420, 422
- ТК РФ, статьи 36, 44, 50, 72, 74, 77, 115, 116, 117, 168, 221
- Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"
- Постановление Правительства РФ от 22.08.2020 N 1267 "Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при служебных командировках на территории иностранных государств федеральных государственных гражданских служащих, военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, федеральных органах исполнительной власти и федеральных государственных органах, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба, работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений и признании утратившим силу пункта 10 постановления Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005 г. N 812"
- Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки" (вместе с "Положением об особенностях направления работников в служебные командировки")
- Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений"
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
- Письмо Минфина России от 31.10.2019 N 03-03-06/2/84117

Выдержки из нормативных документов

СОЦПАКЕТ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫЙ ЗАКОНОМ

Во-первых, это выплаты или расходы в пользу работника, которые не отнесены трудовым законодательством к обязательным и не связаны с оплатой труда: можно как отменить совсем, так и значительно уменьшить.

Во-вторых, это выплаты, которые являются дополнительными социальными гарантиями, которые предоставляет работодатель в большем объеме по сравнению с нормами предусмотренными законодательством: можно сократить до размера, предусмотренного законом (*Пример № 1*).

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"](#)
- [Статья 3](#)
- [Письмо Минфина России от 31.10.2019 N 03-03-06/2/84117](#)



- [Статья 210 НК РФ](#)
- [Статья 420 НК РФ](#)
- [Статья 115 ТК РФ](#)
- [Статья 116 ТК РФ](#)
- [Статья 117 ТК РФ](#)
- [Статья 221 ТК РФ](#)
- [Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" \(Начало действия документа - 01.09.2023.\)](#)



ПРИМЕР № 1

Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс

Выяснить, какими налогами и взносами облагается доплата больничного до среднего заработка

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ДОПЛАТА БОЛЬНИЧНЫЙ НАЛОГ**
 - перейти в [Готовое решение: Как учесть доплату по больничному листу до фактического среднего заработка \(КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)
 - *Результат*

2. Какими налогами и взносами облагать доплату по больничному листу до среднего заработка

2.1. облагается ли доплата по больничному листу до среднего заработка НДФЛ и страховыми взносами

С 1 января 2023 г. действуют изменения, внесенные в [ст. 226](#) НК РФ. См. Федеральный закон от 14.07.2022 N 263-ФЗ. Соответствующие изменения будут отражены в материале при его актуализации.

Доплату к больничному листу до среднего заработка облагайте НДФЛ и всеми видами страховых взносов ([п. 1 ст. 209](#), [пп. 1 п. 1 ст. 420](#) НК РФ, [п. 1 ст. 20.1](#) Закона N 125-ФЗ). Такая доплата не входит в перечни:

- [доходов](#), освобождаемых от обложения НДФЛ;
- [выплат](#), не подлежащих обложению страховыми взносами.

Сумму начисленного НДФЛ удержите из доплаты к пособию при выплате работнику (перечислении на его банковский счет). Не позднее дня, следующего за днем выплаты, сумму удержанного налога перечислите в бюджет ([пп. 1 п. 1 ст. 223](#), [п. п. 4, 6 ст. 226](#) НК РФ, Письмо ФНС России от 01.08.2016 N БС-4-11/13984@ ([вопрос 10](#))).

ЭКОНОМИЯ НА КОМАНДИРОВКАХ: СУТОЧНЫЕ

Суточные работодатель обязан выплачивать по закону. Размер суточных для командировок по России и за границу организация утверждает сама в своем локальном нормативном акте: в положении о командировках. До норм, в пределах которых суточные не облагаются НДФЛ и страховыми взносами, уменьшить стоит.

Правовые основания, в том числе дополнительные:



- [Статья 168 ТК РФ](#)
- [Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки" \(вместе с "Положением об особенностях направления работников в служебные командировки"\)](#)
- [Статья 217 НК РФ](#)
- [Статья 422 НК РФ](#)
- [Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений"](#)



ПРИМЕР № 2

Рекомендации по примеру № 2 КонсультантПлюс

Выяснить, облагаются ли суточные страховыми взносами

- Как найти*
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **СУТОЧНЫЕ СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ**
 - перейти в [Готовое решение: Как облагаются страховыми взносами командировочные расходы, суточные, полевое довольствие \(КонсультантПлюс, 2022\)](#) (второй документ в списке)

• *Результат*

2. **Облагаются ли суточные, полевое довольствие, в том числе сверх норм, страховыми взносами**

Сумма выданных работнику суточных не облагается страховыми взносами:

- на пенсионное, медицинское страхование и по ВНиМ - в размере, не превышающем 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ и 2 500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке ([п. 1 ст. 217](#), [п. 2 ст. 422](#) НК РФ);
- на страхование от несчастных случаев - в размере, определенном в коллективном договоре или в локальном нормативном акте организации ([п. 2 ст. 20.2](#) Закона N 125-ФЗ, [ч. 4 ст. 168](#) ТК РФ, [Письмо](#) ФСС РФ от 17.11.2011 N 14-03-11/08-13985).

.....

Сумма суточных, полевого довольствия, превышающая установленные нормы, включается в базу для исчисления страховых взносов ([п. 1 ст. 217](#), [п. 1 ст. 420](#), [п. 1 ст. 421](#), [п. 2 ст. 422](#) НК РФ, [п. п. 1, 2 ст. 20.1](#), [п. 2 ст. 20.2](#) Закона N 125-ФЗ, [ч. 4 ст. 168](#) ТК РФ).

Если работник направляется в командировку на один день или если из нее он может возвращаться ежедневно домой, суточные не выплачиваются. Выплаты в таких командировках не признаются суточными и облагаются взносами в общем порядке ([п. 11](#) Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749, [п. 1 ст. 420](#), [п. 1 ст. 421](#) НК РФ, [п. п. 1, 2 ст. 20.1](#) Закона N 125-ФЗ). Исключение - названные выплаты являются возмещением документально подтвержденных расходов, связанных с выполнением работником трудовой функции. В таком случае они не облагаются взносами ([п. 2 ст. 422](#) НК РФ, [пп. 2 п. 1 ст. 20.2](#) Закона N 125-ФЗ, Письма Минфина России от 17.05.2018 [N 03-15-06/33309](#), Минтруда России от 06.11.2013 [N 17-4/10/2-6751](#)).

Если страховые взносы с рассматриваемых выплат вы не начислите, есть риск привлечения вас к ответственности в виде штрафа и начисления пеней ([ст. ст. 75, 122](#) НК РФ, [ст. ст. 26.11, 26.29](#) Закона N 125-ФЗ).



ЭКОНОМИЯ НА КОМАНДИРОВКАХ: ПРОЕЗД И ПРОЖИВАНИЕ

Работодатель по закону обязан компенсировать в том размере, который подтверждается соответствующими документами: можно нормировать расходы, применить дифференцированный подход к возмещению расходов по найму жилья и закрепить такой порядок локально

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Постановление Правительства РФ от 22.08.2020 N 1267 "Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при служебных командировках на территории иностранных государств федеральных государственных гражданских служащих, военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, федеральных органах исполнительной власти и федеральных государственных органах, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба, работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений и признании утратившим силу пункта 10 постановления Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005 г. N 812"](#)
- [Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений"](#)

КАК БЕЗОПАСНО «УРЕЗАТЬ» СОЦИАЛЬНЫЕ РАСХОДЫ

Если соответствующие положения никак не связаны с трудовым и коллективным договором, а утверждались единолично директором, то руководитель своим решением вправе внести в них изменения или отменить.

Если такие акты принимались с учётом мнения профсоюза, тогда придётся изменение и отмену этих актов тоже согласовывать с ним.

Если соцпакет предусмотрен в коллективном договоре, то придётся не только обсуждать изменения с представителями работников, но и когда соглашение будет достигнуто, отправить данные изменения на регистрацию в орган по труду.

Если дополнительные социальные блага предусмотрены трудовым договором, то происходит по соглашению сторон и фиксируется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 36 ТК РФ](#)
- [Статья 44 ТК РФ](#)
- [Статья 50 ТК РФ](#)
- [Статья 72 ТК РФ](#)
- [Статья 74 ТК РФ](#)
- [Статья 77 ТК РФ](#)



Выводы по вопросу 2

1. Выплаты или расходы в пользу работника, которые не отнесены трудовым законодательством к обязательным и не связаны с оплатой труда, можно как отменить совсем, так и значительно уменьшить.

2. Выплаты, которые являются дополнительными социальными гарантиями, которые предоставляет работодатель в большем объеме по сравнению с нормами, предусмотренными законодательством, совсем отменить нельзя, но их можно сократить до размера, предусмотренного законом.

3. Поскольку трудовое законодательство не устанавливает ни минимальный, ни максимальный размер суточных, в период кризиса можно уменьшить суточные до разумных пределов. Как вариант, до норм, в пределах которых суточные не облагаются НДФЛ и страховыми взносами.

4. Нормируя расходы на проезд и проживание, не стоит ограничивать их конкретной суммой. Лучше в ЛНА предусмотреть, что командированный работник обязан проживать, например, в стандартных номерах, осуществлять проезд к месту командировки по билетам эконом класса.

5. Если объем соцпакета был зафиксирован в коллективном или трудовом договоре или локальном акте, отменять или изменять эти документы придется в том же порядке, в каком вы их утверждали.

Вопрос 3. «Объявляем простой»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 72.2, 106, 107, 121, 157
- НК РФ, статьи 255, 256, 257, 265, 318
- КоАП РФ, статьи 4.5, 19.7, 23.1
- Постановление Президиума ВАС РФ от 19.04.2005 N 13591/04
- Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"
- Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 N 867 "О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России"..."
- Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 N 336 "Об особенностях организации и осуществления государственного контроля..."
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"
- Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"
- Доклад Роструда за I квартал 2022 года
- Письмо Минтруда России от 09.03.2022 N 16-5/10/В-2811
- Письмо Минтруда России от 29.06.2020 N 14-1/ООГ-9778
- Письмо Минтруда России от 24.05.2018 N 14-1/ООГ-4375
- Письмо Роструда от 19.03.2012 N 395-6-1



- ФСБУ 26/2020 "Капитальные вложения", утв. Приказом Минфина России от 17.09.2020 N 204н
- ФСБУ 6/2020 "Основные средства", утв. Приказом Минфина России от 17.09.2020 N 204н
- ПБУ 1/2008 "Учетная политика организации", утв. Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н
- ПБУ 10/99 "Расходы организации", утв. Приказом Минфина России от 06.05.1999 N 33н
- Письмо Минфина России от 25.08.2020 N 03-04-05/74451
- Письмо Минфина России от 21.02.2018 N 03-07-07/11012
- Письмо Минфина РФ от 04.04.2011 N 03-03-06/1/206
- Письмо Минфина РФ от 21.07.2010 N 03-03-06/1/469
- Информация Минфина России N ПЗ-14/2020
- Письмо ФНС РФ от 20.04.2009 N 3-6-03/109
- Письмо Минздравсоцразвития России от 02.02.2009 N 22-2-2004
- Сайт "Онлайнинспекция.РФ", обращение от 06.05.2020
- Сайт "Онлайнинспекция.РФ", обращение от 07.04.2020
- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"
- Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.01.2021 N 16-774/2021

Выдержки из нормативных документов

ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ОСНОВАНИЯ ПРОСТОЯ

За простой по вине работодателя платим 2/3 среднего заработка, за простой по внешним причинам – 2/3 дневной части оклада за каждый рабочий день. Достаточно приказа о простое.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 72.2 ТК РФ](#)
- [Письмо Минтруда России от 24.05.2018 N 14-1/ООГ-4375](#)
- [Статья 157 ТК РФ](#)

ВНУТРЕННИЕ ИЛИ ВНЕШНИЕ ПРИЧИНЫ?

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Доклад Роструда за I квартал 2022 года](#)
- [Письмо Минтруда России от 29.06.2020 N 14-1/ООГ-9778](#)



ПРИМЕР № 1

Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс

Найти пример оплаты простоя по вине работодателя

Как
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ПРИМЕР ОПЛАТЫ ПРОСТОЯ ПО ВИНЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**
- перейти в [Типовую ситуацию: Простой: оформление и оплата \(Издательство "Главная книга", 2022\)](#) (первый документ в списке)



- *Результат*

Пример. Оплата простоя по вине работодателя

Работник простаивал 3 рабочих дня - с 09.03.2022 по 11.03.2022. В расчетном периоде с 01.03.2021 по 28.02.2022 он был в отпуске с 3 по 30 августа. Остальное время работник отработал, ему начислены зарплата - 410 000 руб. и отпускные - 40 000 руб.

В расчетном периоде работник отработал 228 рабочих дней. База для расчета среднего заработка за дни простоя - 410 000 руб. Средний дневной заработок - 1 798,25 руб. (410 000 руб. / 228 дн.). Средний заработок за время простоя - 3 596,50 руб. (1 798,25 руб. x $\frac{2}{3}$ x 3 дн.).

ПРОСТОЙ В ПРИКАЗЕ И ТАБЕЛЕ

Простой вводят приказом. В нем нужно указать дату начала простоя и его причину. В приказе перечисляют всех работников, в отношении которых вводится простой, и размер оплаты за этот период; всех «простаивающих» работников нужно ознакомить с текстом приказа под роспись.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 106 ТК РФ](#)
- [Статья 107 ТК РФ](#)
- [Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"](#)
- [Письмо Минздравсоцразвития России от 02.02.2009 N 22-2-2004](#)

Пример текста приказа об объявлении простоя

ООО «ТоргПлюс»

Приказ об объявлении простоя

05.09.2022

N 64

На основании ч. 2 ст. 157 ТК РФ в связи с отказом контрагентов из стран Европейского союза от исполнения договоров на поставку товаров по причине введения экономических санкций против РФ:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Объявить для работников, указанных в Приложении к настоящему приказу, простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с 11.09.2022 и до издания приказа о прекращении простоя.
2. В период простоя не требуется присутствие на рабочих местах работников, указанных в Приложении.
3. Инспектору по кадрам Федорову А.С. до 06.09.2022 ознакомить с приказом работников, указанных в Приложении, под роспись.
4. Главному бухгалтеру Алексеевой И.О. оплачивать время простоя работников в размере $\frac{2}{3}$ дневной части оклада.

Приложение: Список работников на 1 л.



Генеральный директор	<i>Николаев</i>	Николаев Г.А
С приказом ознакомлены:		
инспектор по кадрам 05.09.2022	<i>Федоров</i>	Федоров А.С.
главный бухгалтер 05.09.2022	<i>Алексеева</i>	Алексеева И.О.

УВЕДОМЛЕНИЕ ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ

Законодательство предусматривает обязанность работодателя в течение трех рабочих дней (считаем со дня издания приказа об объявлении простоя) уведомлять центр занятости населения о введении неполного рабочего дня или неполной рабочей смены, а также при приостановке производства.

Сведения (ниже **Полезная информация** КонсультантПлюс) о приостановке производства подаются по установленной [форме](#).

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"](#)
- [Статья 25](#)
- [Письмо Роструда от 19.03.2012 N 395-6-1](#)
- [Сайт "Онлайнинспекция.РФ", обращение от 06.05.2020](#)
- [Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 N 867 "О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России"..."](#)
- [Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"](#)
- [Статья 19.7 КоАП РФ](#)
- [Статья 4.5 КоАП РФ](#)
- [Статья 23.1 КоАП РФ](#)
- [Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.01.2021 N 16-774/2021](#)



Полезная информация в КонсультантПлюс



Сведения о приостановке производства по установленной форме размещаются на единой цифровой платформе «Работа в России» (<https://trudvsem.ru/>).

Для представления сведений необходимо авторизоваться. В случае если Вы не зарегистрированы на платформе "Работа в России", можно воспользоваться инструкцией <https://trudvsem.ru/help/login#company>

КАК ПРОСТОЙ ВЛИЯЕТ НА СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК И ОТПУСК

Дни, когда сотрудник не работал в связи с простоем, а также начисленные за это время выплаты исключают из подсчета среднего заработка.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](#)
- [Статья 121 ТК РФ](#)



ПРИМЕР № 2

Рекомендации по примеру № 2 КонсультантПлюс

Выяснить, можно ли обязать работников взять ежегодный основной отпуск на время простоя по вине работодателя

Как
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСК НА ВРЕМЯ ПРОСТОЯ**
- перейти в [Готовое решение: Есть ли особенности предоставления ежегодного основного отпуска, который выпадает на время простоя по вине работодателя \(КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)

• *Результат*

2. Можно ли обязать работников взять ежегодный основной отпуск на время простоя по вине работодателя

Можно, если вы заранее знали о возможном простое и запланировали на это время ежегодные отпуска работников в графике отпусков до его утверждения (например, вы заранее знали, что приостановите производство из-за сезонного спада спроса на продукцию). Это следует из [ч. 1, 2 ст. 123](#) ТК РФ. Но обязательно проверьте, нет ли [оснований](#) для продления или переноса отпуска во время простоя. Напомним, иногда даты отпусков нужно [согласовывать](#) с работниками.

Учтите, что работник [может отказаться от отпуска](#), не запланированного графиком.

Внимание! Есть мнение, что обязать работников взять отпуск во время простоя по вине работодателя нельзя ни при каких обстоятельствах. И предоставление отпуска в этом случае может повлечь риски ответственности, например, по [ч. 1 ст. 5.27](#) КоАП РФ. Но, как мы указали выше, есть случай, когда вы можете обязать работника взять отпуск по графику. Это не повлечет для вас рисков, поскольку график отпусков обязателен и для вас, и для работника ([ч. 2 ст. 123](#) ТК РФ).



ПРОСТОЙ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

Если простой связан с внутривы производственными причинами (например, неисправность оборудования), его оплату можно отразить в составе расходов по обычным видам деятельности.

Если простой связан с внешними причинами (задержка поставки сырья по вине поставщиков, отключение электроэнергии и т. п.) или с последствиями чрезвычайных обстоятельств (пожар, аварии, стихийные бедствия и т. п.), оплату простоя можно учесть в составе прочих расходов.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [ПБУ 10/99 "Расходы организации", утв. Приказом Минфина России от 06.05.1999 N 33н](#)
- [ФСБУ 26/2020 "Капитальные вложения", утв. Приказом Минфина России от 17.09.2020 N 204н](#)
- [ФСБУ 5/2019 "Запасы", утв. Приказом Минфина России от 15.11.2019 N 180н](#)
- [ПБУ 1/2008 "Учетная политика организации", утв. Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н](#)
- [ПБУ 10/99 "Расходы организации", утв. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н](#)
- [Информация Минфина России N ПЗ-14/2020](#)

ПРОСТОЙ В НАЛОГОВОМ УЧЕТЕ

Для целей налогообложения прибыли потери от простоя включают во внереализационные расходы. К налоговым расходам относятся потери от любых простоев, независимо от того, по чьей вине они возникли.

Вы должны амортизировать основное средство потому, что оно предназначено для использования в производстве. ФСБУ 6/2020 прямо запрещает приостановку амортизации простаивающего ОС.

В налоговом учете ОС считается оборудование, которое должно использоваться для извлечения доходов. В главе 25 НК РФ есть закрытый перечень причин, по которым имущество можно лишить статуса амортизируемого.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 265 НК РФ](#)
- [Письмо Минфина России от 21.02.2018 N 03-07-07/11012](#)
- [Статья 255 НК РФ](#)
- [Статья 318 НК РФ](#)
- [Письмо Минфина РФ от 21.07.2010 N 03-03-06/1/469](#)
- [Постановление Президиума ВАС РФ от 19.04.2005 N 13591/04](#)
- [Письмо ФНС РФ от 20.04.2009 N 3-6-03/109](#)
- [Письмо Минфина России от 25.08.2020 N 03-04-05/74451](#)
- [ФСБУ 6/2020 "Основные средства", утв. Приказом Минфина России от 17.09.2020 N 204н](#)
- [Статья 256 НК РФ](#)
- [Статья 257 НК РФ](#)
- [Письмо Минфина РФ от 04.04.2011 N 03-03-06/1/206](#)

Выводы по вопросу 3

1. Простой – это временная приостановка работы по вине работодателя, работника или по не зависящим от них причинам.

2. Время простоя оформляется приказом с указанием в нем причины, продолжительности простоя и порядка его оплаты. Обязательно следует отметить в приказе, каким работникам не требуется присутствовать на рабочих местах в этот период.

3. За каждый день простоя по вине работодателя работник имеет право на 2/3 среднедневного заработка. При простое по причинам, не зависящим от работника и работодателя, в том числе из-за санкций, можно платить 2/3 дневной части оклада за каждый рабочий день.

4. Уведомлять службу занятости о начале простоя в течение трех рабочих дней после принятия решения следует только в том случае, если производство приостановлено полностью. Сделать это можно через портал «Работа в России».

5. Бухгалтерский учет оплаты времени вынужденного простоя и проводки по ее отражению зависят от причин простоя. Для целей исчисления налога на прибыль оплату времени простоя можно включить по своему выбору: во внереализационные расходы как потери от простоя; в расходы на оплату труда.

Вопрос 4. «Временно переводим работников»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 69, 72.2, 122, 214, 215, 219, 282
- Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"
- Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году"
- Постановление Правительства РФ от 23.11.2021 N 2010 "Об утверждении Правил получения Фондом социального страхования Российской Федерации сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком"
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"
- Письмо Минтруда России от 01.06.2022 N 14-4/10/В-7208
- Приказ Росстата от 24.11.2021 N 832 "Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения N П-1 "Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг", N П-2 "Сведения об инвестициях в нефинансовые активы", N П-3 "Сведения о финансовом состоянии организации", N П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников", N П-5(м) "Основные сведения о деятельности организации"



Выдержки из нормативных документов

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД У ТОГО ЖЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Трудовое законодательство допускает перевод на другую работу в случае простоя на срок до одного месяца без согласия работника и на срок до одного года при обоюдном согласии работника и работодателя. Временный перевод работника на другую работу оформить приказом, ознакомить с приказом под роспись и зафиксировать его согласие на перевод.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 72.2 ТК РФ](#)

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ: ПОНЯТИЕ

При временном переводе трудовой договор по основному месту работы временно приостанавливает свое действие. Работник на это время заключает срочный трудовой договор с другим работодателем. При согласии работника возможен временный перевод к другому работодателю.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 282 ТК РФ](#)
- [Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году"](#)

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ: ПРОЦЕДУРА ВРЕМЕННОГО ПЕРЕВОДА

Если процедура временного перевода не будет соблюдена полностью, действие первоначального договора не будет приостановлено, соответственно работодатель будет не вправе прекратить оплату простоя. А новый трудовой договор с другим работодателем вероятнее всего может быть квалифицирован, как договор совместительства.

При наличии у центра занятости подходящих вакансий от других работодателей, он не позднее 5 рабочих дней с момента представления работодателем сведений о приостановке производства информирует его о возможности временного перевода его работников к другому работодателю и выясняет его заинтересованность в таком переводе.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 72.2 ТК РФ](#)
- [Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году"](#)
- [Письмо Минтруда России от 01.06.2022 N 14-4/10/В-7208](#)

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ: СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА НОВОЙ РАБОТЕ, СЗВ-ТД, ВОЗВРАЩЕНИЕ

Основанием для заключения временного трудового договора с работником будет соответствующий бланк предложения с отметкой о согласии прежнего работодателя. Трудовая книжка временного работника остается у его первоначального работодателя.



Временный работодатель все требования в части прохождения инструктажа по технике безопасности или медосмотра обязан соблюсти.

Временному работодателю необходимо подавать в ПФР сведения по форме СЗВ-ТД о приеме сотрудника по срочному трудовому договору и об увольнении человека, когда истечет срок трудового договора.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 69 ТК РФ](#)
- [Статья 214 ТК РФ](#)
- [Статья 215 ТК РФ](#)
- [Статья 219 ТК РФ](#)
- [Письмо Минтруда России от 01.06.2022 N 14-4/10/В-7208](#)

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ: БОЛЬНИЧНЫЕ И СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ

В период временного трудоустройства обязанности по оплате больничного листа естественно несет не первоначальный, а временный работодатель. И сведения, необходимые для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности должен передавать временный работодатель.

Учитывать временно переведенных работников в списочной и среднесписочной численности первоначальному работодателю придется

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" Статья 13](#)
- [Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" Статья 15.2](#)
- [Постановление Правительства РФ от 23.11.2021 N 2010 "Об утверждении Правил получения Фондом социального страхования Российской Федерации сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком"](#)
- [Приказ Росстата от 24.11.2021 N 832 "Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения N П-1 "Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг", N П-2 "Сведения об инвестициях в нефинансовые активы", N П-3 "Сведения о финансовом состоянии организации", N П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников", N П-5\(м\) "Основные сведения о деятельности организации"](#)
- [Письмо Минтруда России от 01.06.2022 N 14-4/10/В-7208](#)

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ: СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК И ОТПУСК

Для расчета среднего заработка период временного перевода не учитывается.

Период, на который приостанавливается действие первоначального трудового договора, засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодные основные оплачиваемые отпуска.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Письмо Минтруда России от 01.06.2022 N 14-4/10/B-7208](#)
- [Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](#)
- [Статья 122 ТК РФ](#)

Выводы по вопросу 4

1. Трудовое законодательство допускает перевод на другую работу в случае простоя на срок до одного месяца без согласия работника и на срок до одного года при обоюдном согласии работника и работодателя.

2. При переводе на работу, которая требует более низкой квалификации, письменное согласие работника потребуется, даже если работник переводится на срок до одного месяца.

3. Временный перевод работника на другую работу можно оформить приказом. В случаях, когда на перевод требуется согласие работника, его не только нужно ознакомить с приказом под роспись, но и зафиксировать его согласие на перевод. Это можно сделать и под приказом, и в отдельном документе.

4. Лучше всего заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору, тогда согласие работника будет подтверждаться его подписью на этом документе.

5. При временном переводе трудовой договор по основному месту работы временно приостанавливает свое действие. Работник на это время заключает срочный трудовой договор с другим работодателем.

6. При наличии у центра занятости подходящих вакансий от других работодателей он не позднее 5 рабочих дней с момента представления работодателем сведений о приостановке производства информирует его о возможности временного перевода его работников к другому работодателю и выясняет его заинтересованность в таком переводе.

7. Если работодатель не против, центр занятости выдает предложение работнику, работник на бланке предложения получает подпись работодателя, тем самым извещая его о своем временном переводе и подтверждая его согласие.

8. Временный работодатель обязан соблюсти все требования в части прохождения инструктажа по технике безопасности или медосмотра.

9. Временный работодатель должен подавать в ПФР сведения по форме СЗВ-ТД о приеме сотрудника по срочному трудовому договору и об увольнении человека, когда истечет срок трудового договора. Если же такой договор будет продлеваться, то подавать сведения в ПФР не нужно.

10. После завершения срока временного перевода, сотрудник обязан выйти на работу к прежнему работодателю. Невыход на работу без уважительной причины может расцениваться, как прогул.

11. В период временного трудоустройства обязанности по оплате больничного листа несет не первоначальный, а временный работодатель в обычном порядке, то есть первые 3 дня нетрудоспособности по больничному листку именно его расход.



12. Сведения, необходимые для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности, в том числе сведения о страховом стаже работника, в ФСС по его запросу должен передавать временный работодатель. Ответить на запрос Фонда нужно в течение 3 рабочих дней. За нарушение срока грозит штраф 5000 руб.

13. Для расчета среднего заработка, период временного перевода не учитывается. Первоначальный работодатель будет исключать из расчетного периода время, когда работник трудился у другого работодателя, и суммы, выплаченные за такой период.

14. Период, на который приостанавливается действие первоначального трудового договора, засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодные основные оплачиваемые отпуска.

15. Если временный перевод затянется, то в период работы у временного работодателя у работника появится право на использование ежегодного отпуска по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в общем порядке.

16. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

Вопрос 5. «Меняем условия труда из-за финансовых сложностей»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 66.1, 74
- Постановление Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 N 3-П
- Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 N 1165-О-О
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
- Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"
- Приказ Минтруда России от 20.01.2020 N 23н "Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения" (вместе с "Порядком заполнения формы "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем (СТД-Р)" и формы "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации (СТД-ПФР)")
- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"
- Апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2017 по делу N 33-31618/2017
- Апелляционное определение Тульского областного суда от 31.07.2014 по делу N 33-2022



Выдержки из нормативных документов

ЧТО ТАКОЕ ИЗМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Верховный суд считает, что в случае возникновения спора работодатель должен будет доказать наличие изменения технологических и организационных условий труда.

Если работодатель в целях экономии передает отдельные работы, которые ранее выполняли его работник, на аутсорсинг, сослаться на изменения организационных или технологических условий труда уже не получится.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 74 ТК РФ](#)
- [Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 N 1165-О-О](#)
- [Постановление Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 N 3-П](#)

Т а б л и ц а 1

Обзор судебной практики по изменению организационных (технологических) условий труда

Суть изменений	Изменились ли, по мнению суда, организационные (технологические) условия труда	
	Да, изменились	Нет, не изменились
Организация проходит процедуру банкротства	Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 06.06.2017 по делу N 33-2137/2017 Апелляционное определение Московского городского суда от 20.02.2015 по делу N 33-5521	-
Тяжелая финансовая ситуация, хронические убытки	Апелляционное определение Московского областного суда от 27.08.2014 по делу N 33-17207/2014	Апелляционное определение Московского городского суда от 16.01.2018 по делу N 33-1326/2018 Кассационное определение Московского городского суда от 21.03.2018 N 4з-17263/2017
Снижения спроса на выпускаемую продукцию (уменьшение количества клиентов), снижение объема производства и т.п.	Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.01.2017 N 33-972/2017 по делу N 2-3732/2016 Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.08.2016 по делу N 33-11571/2016 Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 15.04.2015 по делу N 33-2829/2015	Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 05.10.2015 по делу N 33-14723/2015



КАК СКОРРЕКТИРОВАТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПРИ ИЗМЕНЕНИИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Необходимо уведомить работника (ниже **Пример акта об ознакомлении**) об изменении трудового договора и об их причинах. Организации сделать это нужно за два месяца до того, как будут внесены изменения в договор.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 74 ТК РФ](#)

Пример акта об ознакомлении

Акт об ознакомлении с уведомлением об изменении условий трудового договора

ООО «БизнесИнтерКонтакт»

Акт N 3

01.08.2022

г. Ногинск

Комиссия в составе:

Начальника отдела кадров Сорокина Д.Д.

Бухгалтера Чижиковой А.А.

Начальника отдела продаж Пыжикова Ю.Ю.

составила настоящий акт о следующем:

В нашем присутствии "1" августа 2022 г. в 11 часов 15 минут в здании офиса, расположенного по адресу: Московская область, г. Ногинск, пл. Ленина, 11, начальник отдела кадров Сорокин Д.Д. ознакомил грузчика Зябликова И.И. с уведомлением от 01.08.2022 N 1 об изменении условий его трудового договора от 01.06.2020 по причине организационных изменений условий труда — перевод режима работы склада с круглосуточного на дневной и последствиях отказа работника от продолжения работы на новых условиях. Экземпляр уведомления Зябликов И.И. получил.

Однако расписаться в получении уведомления от 01.08.2022 N 1 Зябликов И.И. отказался без объяснения причин.

Начальника отдела кадров

Сорокин

Сорокин Д.Д.

Бухгалтер

Чижикова

Чижикова А.А.

Начальника отдела продаж

Пыжиков

Пыжиков Ю.Ю.

От ознакомления под расписку с настоящим актом грузчик Зябликов И.И. отказался, в связи с чем акт зачитан вслух.

Начальника отдела кадров

Сорокин

Сорокин Д.Д.

Бухгалтер

Чижикова

Чижикова А.А.

Начальника отдела продаж

Пыжиков

Пыжиков Ю.Ю.

УВОЛЬНЯЕМ НЕ СОГЛАСНОГО РАБОТАТЬ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

Если по истечении двух месяцев работник не подпишет дополнительное соглашение к трудовому договору в связи с изменениями условий труда, это будет означать отказ работника работать в связи с изменением существенных условий трудового договора. Расторгнуть с работником трудовой договор, даже если в день увольнения он на больничном.



Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 74 ТК РФ](#)
- [Апелляционное определение Тульского областного суда от 31.07.2014 по делу N 33-2022](#)
- [Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"](#)
- [Статья 66.1 ТК РФ](#)
- [Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном \(персонифицированном\) учете в системе обязательного пенсионного страхования" Статья 11](#)
- [Приказ Минтруда России от 20.01.2020 N 23н "Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения" \(вместе с "Порядком заполнения формы "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем \(СТД-Р\)" и формы "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации \(СТД-ПФР\)"\)](#)
- [Апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2017 по делу N 33-31618/2017](#)
- [Статья 178 ТК РФ](#)
- [Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"](#)

Выводы по вопросу 5

1. Если по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), условия трудового договора не могут быть сохранены, то допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2. Верховный суд считает, что в случае возникновения спора работодатель должен будет доказать наличие изменения технологических и организационных условий труда.

3. Передача работодателем отдельных видов работ на выполнение третьему лицу, объективно препятствующая продолжению своей прежней работы ранее обеспечивающими их выполнение работниками, не может сама по себе служить достаточным основанием для признания возникновения у данного работодателя эффекта изменения организационных или технологических условий труда.

4. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5. Если работник отказывается расписываться в получении уведомления об изменении трудового договора, необходимо составить акт о том, что работника ознакомили с предстоящими изменениями, но он отказался расписаться в получении уведомления.



6. Если по истечении двух месяцев работник не подпишет дополнительное соглашение к трудовому договору в связи с изменениями условий труда, это будет означать отказ работника работать в связи с изменением существенных условий трудового договора. Желательно зафиксировать его отказ письменно. После этого необходимо предложить работнику вакансии, имеющиеся у работодателя.

7. Если другая работа сотрудника устроит, руководитель издаёт приказ о переводе на другую работу. Если же работник не согласен на предложенную работу, желательно зафиксировать отказ соответственно либо его подписью, либо актом.

8. После этого можно расторгнуть с работником трудовой договор. Работнику полагается выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, если трудовым или коллективным договором не предусмотрен больший размер.

Вопрос 6. «Экономим на зарплате»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 57, 72, 81, 117, 121, 128, 136, 142, 180, 236, 360.1, 394
- КоАП РФ, статьи 3.11, 4.4, 4.6, 5.27
- УК РФ, статья 145.1
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46 "О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)"
- Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2006 года
- Постановление Верховного Суда РФ от 28.02.2006 N 59-ад06-1
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2
- Постановление Президиума ВАС РФ от 10.12.2013 N 11031/13
- Письмо Минфина России от 27.05.2022 N 03-04-06/50079
- Письмо Минфина России от 11.03.2022 N 03-04-05/18004
- Письмо Минтруда России от 18.08.2017 N 14-2/В-761
- Письмо Минтруда России от 10.08.2017 N 14-1/В-725
- Письмо Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337
- Письмо Минфина РФ от 31.10.2011 N 03-03-06/2/164
- Письмо ФНС России от 11.04.2019 N БС-4-11/6839@
- Письмо Роструда от 03.06.2022 N ПГ/13603-6-1
- Письмо Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1
- Письмо Роструда от 06.03.2013 N ПГ/1180-6-1
- Письмо Роструда от 14.06.2012 N 854-6-1
- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"



Выдержки из нормативных документов

УМЕНЬШЕНИЕ ОКЛАДА ПО ДОГОВОРЁННОСТИ

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 57 ТК РФ](#)
- [Статья 72 ТК РФ](#)
- [Статья 394 ТК РФ](#)

УМЕНЬШЕНИЕ ОКЛАДА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Трудовой кодекс не даёт работодателю право уменьшить зарплату человеку, который не справился с профессиональными тестами — можно только уволить, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на работу, для которой квалификации будет достаточно, или нижестоящую должность.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 180 ТК РФ](#)
- [Статья 81 ТК РФ](#)
- [Письмо Роструда от 06.03.2013 N ПГ/1180-6-1](#)

ДОБРОВОЛЬНО-ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА СВОЙ СЧЁТ

По ТК РФ, работник сам решает, что ему нужен отпуск за свой счёт, работодатель лишь даёт добро или не даёт.

Роструд написал, что отпускной стаж удлиняют только отпуска за свой счёт, предоставленные по доброй воле работодателя. Если он это делает в силу закона, например, инвалиду, то время такого отпуска включается в стаж.

Если работник согласился взять отпуск, в таблице учёта рабочего времени дни неоплачиваемого отпуска отмечаются кодом «ДО» или 16.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 128 ТК РФ](#)
- [Письмо Роструда от 14.06.2012 N 854-6-1](#)
- [Статья 117 ТК РФ](#)
- [Статья 121 ТК РФ](#)
- [Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты"](#)

НЕ ПЛАТИМ ЗАРПЛАТУ: КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ

За каждый день задержки зарплаты работникам полагается компенсация – проценты в сумме 1/150 ключевой ставки ЦБ от величины задолженности. Каждая задержанная 1000 рублей будет стоить работодателю примерно 50 копеек в день (1000 руб. x 7,5 % / 150).

Трудовым кодексом предусмотрено, что проценты начисляют на невыплаченные в срок суммы, значит компенсацию за задержку зарплаты вы рассчитываете от суммы к выдаче на руки. Компенсацию для целей налогообложения учесть нельзя (*Пример № 1*).

С мая 2022 г. Минфин разъясняет, что компенсация начислена в рамках трудовых отношений и не упомянута прямо в ст. 217 и 422 НК РФ в числе необлагаемых выплат. А, значит, должна облагаться НДФЛ и взносами.

Компенсация за задержку – вид материальной ответственности работодателя перед работником, обеспечивающая защиту трудовых прав последнего, и облагаться взносами не должна.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 136 ТК РФ](#)
- [Статья 236 ТК РФ](#)
- [Письмо Минтруда России от 10.08.2017 N 14-1/В-725](#)
- [Обобщение Московского областного суда "Обобщение судебной практики рассмотрения споров о порядке индексации сумм возмещения вреда здоровью, присужденных денежных сумм и о порядке исчисления процентов за несвоевременную выплату заработной платы и иных выплат компенсационного характера"](#)
- [Письмо Минфина РФ от 31.10.2011 N 03-03-06/2/164](#)
- [Письмо Минфина России от 27.05.2022 N 03-04-06/50079](#)
- [Письмо Минфина России от 11.03.2022 N 03-04-05/18004](#)
- [Письмо ФНС России от 11.04.2019 N БС-4-11/6839@](#)



ПРИМЕР № 1

Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс

Найти все точки зрения по вопросу, признается ли расходом для целей налога на прибыль сумма компенсации, выплаченной работнику за задержку заработной платы

Как
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ЗАДЕРЖКА ЗАРПЛАТЫ НАЛОГ НА ПРИБЫЛЬ**
- перейти в [Путеводитель по налогам. Энциклопедия спорных ситуаций по налогу на прибыль](#) (первый документ в списке)
- *Результат*

3. УЧЕТ КОМПЕНСАЦИИ ЗА ЗАДЕРЖКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ

3.1. Признается ли расходом для целей налога на прибыль сумма компенсации, выплаченной работнику за задержку заработной платы ([п. 1 ст. 255 НК РФ](#))?

Налоговый [кодекс](#) РФ не содержит ответа на этот вопрос.

По данному вопросу существует три точки зрения.

Официальная позиция заключается в том, что суммы компенсаций, выплачиваемые за задержку заработной платы, не признаются расходами, поскольку не связаны с условиями или режимом работы.

В то же время есть судебные решения, согласно которым компенсацию за задержку заработной платы можно учесть в качестве внереализационного расхода по [пп. 13 п. 1 ст. 265 НК РФ](#).

Согласно третьей точке зрения, изложенной в судебном решении, такие компенсации включаются в расходы на оплату труда.



НЕ ПЛАТИМ ЗАРПЛАТУ: ПРЕКРАЩЕНИЕ РАБОТЫ С СОХРАНЕНИЕМ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА И ВНЕСУДЕБНОЕ ВЗЫСКАНИЕ ДОЛГА

Работник, которому задержали зарплату больше, чем на 15 дней, может приостановить работу и не приходить на своё место до тех пор, пока ему всё не выплатят. За всё время приостановки работы ему положен средний заработок.

В таблице учёта рабочего времени дни, в течение которых сотрудник, не получивший зарплату, не приходил на работу, отмечаются кодом «НЗ» или 36.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 142 ТК РФ](#)
- [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#)
- [Письмо Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337](#)
- [Письмо Минтруда России от 18.08.2017 N 14-2/В-761](#)
- [Статья 360.1 ТК РФ](#)

НЕ ПЛАТИМ ЗАРПЛАТУ: АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ШТРАФ

Штраф по ч. 6 ст. 5.27 КоАП, срок давности – 1 год.

Штраф составит:

- 10 000 – 20 000 для директора ООО;
- 1000 – 5000 руб. для ИП и малых предприятий;
- 30 000 – 50 000 руб. для средних и крупных компаний.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 5.27 КоАП РФ](#)
- [Статья 4.4 КоАП РФ](#)
- [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](#)

НЕ ПЛАТИМ ЗАРПЛАТУ: ДИСКВАЛИФИКАЦИЯ ДИРЕКТОРА

Повторное трудовое нарушение должно быть не любым, а точно таким же.

Нарушение будет считаться повторным и может повлечь дисквалификацию, только если оно совершено внутри периода, в течение которого руководитель считается подвергнутым административному наказанию.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 145.1 УК РФ](#)
- [Статья 3.11 КоАП РФ](#)
- [Постановление Верховного Суда РФ от 28.02.2006 N 59-ад06-1](#)
- [Статья 4.6 КоАП РФ](#)
- [Письмо Роструда от 03.06.2022 N ПГ/13603-6-1](#)
- [Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2006 года](#)

НЕ ПЛАТИМ ЗАРПЛАТУ: УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДИРЕКТОРА

По уголовной статье за директором «придут», если работники сообщат в прокуратуру или полицию, что из-за корыстных либо личных побуждений руководителя они не получают зарплату:

- **частично, в размере менее половины причитающейся суммы, дольше 3 месяцев.**
- **полностью более 2 месяцев.**

Руководитель может избежать уголовного наказания, если погасит долги с компенсацией за задержку в течение двух месяцев со дня возбуждения дела.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 145.1 УК РФ](#)
- [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46 "О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина \(статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации\)"](#)

Выводы по вопросу 6

1. По-настоящему добровольное согласие работника – основа основ в деле снижения зарплаты.

2. Трудовой кодекс не даёт работодателю право уменьшить зарплату человеку, который не справился с профессиональными тестами, или справился плохо. За это можно только уволить, да и то, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на работу, для которой квалификации будет достаточно.

3. Отправить работников в отпуск за их счёт нельзя, можно только уговорить их взять такой отпуск добровольно.

4. За каждый день задержки зарплаты работникам полагается компенсация – проценты в сумме 1/150 ключевой ставки ЦБ от величины задолженности.

5. Работник, которому задержали зарплату больше, чем на 15 дней, может приостановить работу и не приходить на своё место до тех пор, пока ему всё не выплатят. При этом есть исключения. За всё время приостановки работы ему положен средний заработок.

6. Выйти работник должен не позднее рабочего дня, следующего за днем получения уведомления работодателя о готовности полностью погасить долг в день возобновления работы.

7. По жалобе работника трудовая инспекция вправе вынести требование погасить долг. Если этого не сделать за 10 дней, требование уйдёт к приставам, и те взыщут зарплату без суда.

8. Штраф за несвоевременную выплату зарплаты составляет:

- 10 000 – 20 000 для директора ООО
- 1000 – 5000 руб. для ИП и малых предприятий
- 30 000 – 50 000 руб. для средних и крупных компаний.

За невыплату заработной платы также предусмотрена уголовная ответственность и дисквалификация.



Вопрос 7. «Вводим неполное рабочее время»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 72, 74, 75, 81, 82, 92, 93, 108, 149, 178
- Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"
- Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"
- Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"
- Приказ Минтруда России от 12.11.2015 N 860н "Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению"
- Письмо Минтруда России от 09.03.2022 N 16-5/10/В-2811
- Письмо Минтруда России от 05.06.2018 N 14-0/10/В-4085
- Письмо Роструда от 01.03.2007 N 474-6-0
- Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.03.2016 по делу N 33-3905/2016

Выдержки из нормативных документов

ЧТО ТАКОЕ НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Изменить продолжительность рабочего времени можно путем внесения изменения в трудовой договор по согласованию с работником.

Оклад можно оставить по полной ставке, но в договоре при этом нужно обязательно прописать, что оплата производится пропорционально рабочему времени.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 72 ТК РФ](#)
- [Статья 92 ТК РФ](#)
- [Статья 93 ТК РФ](#)
- [Статья 108 ТК РФ](#)

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ: ОСНОВАНИЯ

Первое основание - меняем режим работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

Второе основание - предотвращение угрозы массового увольнения. Критерии массового увольнения следует определять на основе отраслевых и территориальных соглашений работодателей. Федеральные отраслевые соглашения можно найти на сайте Минтруда.

Работников, которые откажутся работать в режиме неполного рабочего времени можно уволить по сокращению численности (штата) организации.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 74 ТК РФ](#)
- [Статья 82 ТК РФ](#)
- [Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"](#)
- [Приказ Минтруда России от 12.11.2015 N 860н "Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению"](#)
- [Статья 81 ТК РФ](#)

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ: ПРИКАЗ

В первую очередь перед уведомлением работников о предстоящем изменении условий их работы необходимо составить приказ, в котором будет обоснована и документально подтверждена необходимость уменьшения часов работы и, как следствие, размера заработной платы работников.

Унифицированной формы такого приказа нет, поэтому организация разрабатывает его самостоятельно. Можно также воспользоваться готовыми образцами в системе КонсультантПлюс (*Пример № 1*).



ПРИМЕР № 1

Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс

Найти образец приказа об установлении неполного рабочего времени структурным подразделениям

Как
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ПРИКАЗ НЕПОЛНОЕ ВРЕМЯ СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ**
- перейти в [Форму: Приказ об установлении неполного рабочего времени структурным подразделениям \(образец заполнения\) \(Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)

- *Результат*

Общество с ограниченной ответственностью "Верона"
(ООО "Верона")

ПРИКАЗ

16.08.2022 N 25

Москва

Об установлении неполного рабочего времени

В связи с изменением технологии производства деталей для изготовления строительной техники, позволяющей уменьшить время на их изготовление и исключить этап доставки готовой продукции заказчиком, что может повлечь массовое сокращение рабочих отдела сборки и доставки,

ПРИКАЗЫВАЮ:



1. Ввести с 31.10.2022 по 22.02.2023 для работников отдела сборки и отдела доставки неполное рабочее время.

1.1. Установить следующий режим неполного рабочего дня:

- с понедельника по пятницу с 08 ч. 30 мин. до 12 ч. 00 мин.;
- перерыв для отдыха и питания с 10 ч. 30 мин. до 11 ч. 00 мин.;
- выходные дни - суббота, воскресенье.

2. Начальнику отдела кадров Сидоровой Е.Е. провести мероприятия по уведомлению работников отдела сборки и отдела доставки об установлении режима неполного рабочего дня в срок до 22.08.2022.

2.1. Организовать направление информации в органы службы занятости населения о предстоящих изменениях в режиме рабочего времени.

3. Главному бухгалтеру Ворониной И.М. производить оплату труда работникам отдела сборки и отдела доставки в период с 31.10.2022 по 22.02.2023 пропорционально отработанному времени.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор	Баранов	А.В. Баранов
С приказом ознакомлен: начальник отдела кадров	Сидорова 16.08.2022	Е.Е. Сидорова
главный бухгалтер	Воронина 16.08.2022	И.М. Воронина

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ: УВЕДОМЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ

Уведомить в письменной форме под роспись нужно каждого работника не позднее чем за два месяца до введения изменений. При отказе от подписи составляют акт.

В уведомлении целесообразно указать, что при несогласии с изменениями работник должен письменно сообщить об этом работодателю, и установить для этого соответствующий срок. В любом случае работодателю необходимо получить письменное доказательство принятия того или иного решения (ниже **Образец уведомления**).

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 74 ТК РФ](#)
- [Статья 82 ТК РФ](#)
- [Статья 178 ТК РФ](#)
- [Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" Статья 25](#)
- [Письмо Минтруда России от 09.03.2022 N 16-5/10/В-2811](#)
- [Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"](#)

Образец уведомления

Уведомление работника о введении режима неполного рабочего дня

Общество с ограниченной
ответственностью "БизнесИнтерКонтакт
(ООО "БизнесИнтерКонтакт")

Менеджеру отдела доставки
Е.И. Кириллову

УВЕДОМЛЕНИЕ
22.06.2022 14
----- N --

**О введении режима неполного
рабочего дня**



Уважаемый Евгений Игоревич!

Общество с ограниченной ответственностью "БизнесИнтерКонтакт", в лице директора А.В. Баранова, действующего на основании Устава, уведомляет Вас о следующем. В связи с изменением технологии производства деталей для изготовления строительной техники сокращается время на их изготовление и исключается этап доставки готовой продукции заказчиком. Во избежание массового увольнения работников отдела сборки и доставки и в соответствии с приказом от 15.06.2022 N 25-к с 01.09.2022 по 28.02.2023 в отношении работников указанного подразделения будет установлен режим неполного рабочего дня:

- с понедельника по пятницу с 8 ч 30 мин. до 12 ч 00 мин.;
- перерыв для отдыха и питания с 10 ч 45 мин. до 11 ч 15 мин.;
- суббота, воскресенье- выходные дни.

Прошу Вас в срок до 01.09.2022 принять решение по вопросу продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и сообщить о нем (согласен/не согласен) в отдел кадров до 01.09.2022.

Информируем Вас, что в случае отказа от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня трудовой договор с Вами будет прекращен в соответствии с [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ по истечении двух месяцев с даты получения Вами настоящего уведомления.

Директор	<i>Баранов</i>	А.В. Баранов
Уведомление получено:	<i>Кириллов</i> 22.06.2022	<i>Е.И. Кириллов</i>

С работой в режиме неполного рабочего дня:

Кириллов Евгений Игоревич *Кириллов* 23.06.2022

Согласен: -----

Не согласен: _____
(полностью ФИО, подпись, расшифровка, дата)

КАДРОВЫЙ УЧЁТ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ОТМЕНА ИЛИ ПРОДЛЕНИЕ РЕЖИМА

В период режима неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя, в таблице учёта рабочего времени дни работы в режиме неполного времени по настоянию работодателя нужно отмечать кодом «НС» или «25» вместе с количеством отработанных часов.

Если же вы заключили с работником соглашение о неполном рабочем времени, то код останется прежним: «Я» или «01», изменится лишь количество часов. Выходные дни при режиме неполного рабочего в таблице следует отмечать стандартным кодом «В» он же «26».

Отменять неполное время придётся так же, как вы его вводили: через соглашение с работником или приказом в одностороннем порядке, и снова с учетом мнения профсоюзной организации, при ее наличии.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 149 ТК РФ](#)
- [Письмо Роструда от 01.03.2007 N 474-6-0](#)
- [Письмо Минтруда России от 05.06.2018 N 14-0/10/В-4085](#)
- [Статья 72 ТК РФ](#)
- [Статья 75 ТК РФ](#)

Выводы по вопросу 7

1. Неполное рабочее время – это либо уменьшенный рабочий день, например, 6 часов вместо 8, либо укороченная рабочая неделя, скажем, 3 дня вместо 5, либо и то, и другое.

2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором. Соответственно изменить продолжительность рабочего времени можно путем внесения изменения в трудовой договор.

3. В большинстве случаев ввести режим неполного рабочего дня или недели можно только по согласованию с работником.

4. Достаточно составить дополнительное соглашения к трудовому договору с каждым работником и издать соответствующий приказ.

5. Оклад можно оставить по полной ставке, но в договоре при этом нужно обязательно прописать, что оплата производится пропорционально рабочему времени.

6. Если продолжительность рабочего дня превышает 4 часа, работодатель обязан предоставить работнику перерыв на обед.

7. Режим неполного рабочего времени в связи с угрозой массового увольнения вводится в одностороннем порядке приказом работодателя на срок не более чем на 6 месяцев. При этом необходимо учесть мнение профсоюза, если он есть.

8. Критерии массового увольнения следует определять на основе отраслевых и территориальных соглашений работодателей. Федеральные отраслевые соглашения можно найти на сайте Минтруда.

9. Работников, которые откажутся работать в режиме неполного рабочего времени можно уволить по сокращению численности (штата) организации. При этом необходимо соблюсти процедуры увольнения по этому основанию, предоставить работнику все гарантии и выплаты, связанные с сокращением.

10. Перед уведомлением работников о предстоящем изменении условий работы необходимо составить приказ с обоснованием и подтверждением необходимости уменьшения часов работы и размера заработной платы работников.

11. На основании приказа о введении неполного рабочего времени с указанием режимов работы работодатель уведомляет работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, повлекших необходимость таких изменений.

12. Уведомить в письменной форме под роспись нужно каждого работника не позднее чем за два месяца до введения изменений. При отказе от подписи составляют акт.

13. В уведомлении рекомендуется отразить информацию о том, что в случае несогласия работник будет уволен по сокращению штатов, независимо от того, проводилось ли такое мероприятие в целом по организации.



14. После издания приказа о неполном рабочем времени работодатель обязан письменно сообщить об этом в службу занятости через портал «Работа для вас» с помощью соответствующей формы.

15. В период режима неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя, в таблице учёта рабочего времени дни работы в режиме неполного времени по настоянию работодателя нужно отмечать кодом «НС» или «25» вместе с количеством отработанных часов.

16. При режиме неполного рабочего времени любая работа за пределами установленного рабочего времени будет считаться сверхурочной.

Вопрос 8. «Начинаем сокращение и уведомляем о нём»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 22, 66.1, 78, 80, 81, 82, 179, 180, 261, 264
- Определение Верховного Суда РФ от 15.02.2021 N 53-КГ20-21-К8
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1
- Определение Верховного Суда РФ от 03.12.2007 N 19-В07-34
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2
- Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 N 413-О-О
- Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"
- Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"
- Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"
- Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"
- Порядок заполнения СТД-Р, утв. Приказом Минтруда России от 20.01.2020 N 23н
- Письмо Минтруда России от 09.03.2022 N 16-5/10/В-2811
- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за сентябрь 2020 года ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020)
- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации..."

Выдержки из нормативных и судебных документов

ЧТО ТАКОЕ СОКРАЩЕНИЕ

При сокращении *штата* из штатного расписания полностью исключают одну или несколько должностей, когда у работодателя исчезает в них надобность.

А при сокращении *численности* сама должность остается, но уменьшается количество работников на этой должности.

Возможен и смешанный вариант – сокращение численности с сокращением штата.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 81 ТК РФ](#)
- [Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за сентябрь 2020 года \("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020\)](#)

ОСНОВАНИЯ И ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ

Несмотря на то, что работодатель не обязан обосновывать сокращение работника, лучше заранее запастись объяснением причины сокращения персонала. Бывали случаи, когда суды настаивали на таких объяснениях.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 22 ТК РФ](#)
- [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#)
- [Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 N 413-О-О](#)
- [Определение Верховного Суда РФ от 03.12.2007 N 19-В07-34](#)
- [Статья 78 ТК РФ](#)

КОГО НЕЛЬЗЯ СОКРАТИТЬ

ТК РФ запрещает сокращать некоторых работников:

- беременные женщины;
- матери, чьим детям не исполнилось три года (причем неважно, находится ли мать в отпуске по уходу за ребенком или нет);
- одинокие матери, отцы или опекуны, чьим детям не исполнилось 14 лет, а если ребенок инвалид – то 18 лет.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1](#)
- [Статья 261 ТК РФ](#)
- [Статья 264 ТК РФ](#)
- [Статья 81 ТК РФ](#)

ПРИКАЗ О СОКРАЩЕНИИ

Издать приказ о сокращении: оформить его можно в произвольной форме. Утвердите в приказе полномочия и обязанности комиссии или ответственного лица.

Желательно указать в приказе причину, по которой проводится сокращение численности или штата. И обязательно нужно указать, сколько работников, и какие должности подпадают под сокращение.

КОМИССИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ

Комиссия должна определить на свое усмотрение, кто более квалифицирован из работников по критериям: образование, профессиональный опыт, случаи премирования, взыскания.

Преимущественное право остаться на работе может быть предусмотрено коллективным договором и для других категорий работников.

Желательно оценить производительность труда работников, их квалификацию, а результаты оценки оформить письменно. И вот тут-то очень кстати может быть аттестация (*Пример №1*).



Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 179 ТК РФ](#)
- [Статья 81 ТК РФ](#)
- [Статья 180 ТК РФ](#)
- [Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"](#)
[Статья 13](#)
[Статья 14](#)

ПРИМЕР № 1



Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс

Найти образец положения о проведении аттестации

Как
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОБРАЗЕЦ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ**
- перейти в [Форму: Положение о проведении аттестации \(образец заполнения\) \(Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2022\) \(первый документ в списке\)](#)
- *Результат*

[Форма: Положение о проведении аттестации \(образец заполнения\) \(Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2022\)](#)

УВЕДОМЛЕНИЕ О СОКРАЩЕНИИ

Кроме работников за два месяца необходимо уведомить центр занятости населения, а при массовом сокращении не позднее, чем за три месяца. Для этого нужно направить в орган службы занятости сведения по установленной [форме](#).

Если в организации есть профсоюз, о предстоящем сокращении численности или штата работников необходимо уведомить и его. Сроки здесь такие же, как для уведомления центра занятости – два месяца в общем случае и три месяца при массовом сокращении.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 180 ТК РФ](#)
- [Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"](#)
[Статья 25](#)
- [Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"](#)
- [Письмо Минтруда России от 09.03.2022 N 16-5/10/В-2811](#)
- [Статья 82 ТК РФ](#)

ДОСРОЧНОЕ УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА

Можно предложить работникам при досрочном увольнении выплатить все причитающиеся им выплаты при сокращении или выплатить дополнительную компенсацию.

Но если работник хочет сам уволиться досрочно — в ТК прямо установлено, что согласиться на это должны обе стороны договора



Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 78 ТК РФ](#)
- [Статья 80 ТК РФ](#)

ДОКУМЕНТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОКРАЩЕНИЮ

Приказ по форме [Т-8](#) или [Т-8а](#), записка-расчет по форме [Т-61](#), записи об увольнении в трудовой книжке, личной карточке и лицевом счете работника. А если сотрудник отказался от трудовой книжки, ему нужно выдать форму [СТД-Р](#).

Сдать форму [СЗВ-ТД](#) не позднее ближайшего рабочего дня, следующего за днем увольнения.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации..."](#)
- [Статья 66.1 ТК РФ](#)
- [Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном \(персонифицированном\) учете в системе обязательного пенсионного страхования" Статья 11](#)

Выводы по вопросу 8

1. Важно разграничивать понятия «сокращение штата» и «сокращение численности», так как это может влиять на оформление приказа об увольнении и трудовой книжки (в случае ее ведения), а также на внесение информации в сведения о трудовой деятельности.

2. Основания для сокращения численности (штата) законом не определены. Вы сами решаете, есть ли у вас необходимость сократить численность (штат) работников. Ведь решение о том, делать это или нет – это право и исключительная компетенция работодателя.

3. ТК предусмотрен круг лиц, которых нельзя сократить по инициативе работодателя: беременные женщины (даже если на момент увольнения о беременности не было известно), декретницы, сотрудники в отпуске или на больничном и др.

4. Чтобы определить, какие работники имеют преимущественное право остаться на работе при сокращении численности, лучше создать комиссию, которая по специальным критериям проведет соответствующую оценку.

5. Сокращение численности (штата) оформляется приказом в произвольной форме. В общем случае за два месяца до начала увольнений нужно направить сообщение о сокращении в центр занятости. Уведомление о предстоящем сокращении вручается каждому работнику под роспись также за два месяца до увольнения.

6. Всем сокращаемым работникам необходимо предложить вакантные должности с учетом состояния их здоровья, образования, квалификации, опыта работы. При достижении договоренности оформляется перевод.

7. При увольнении работника по сокращению оформляется приказ о прекращении трудового договора, нужно составить записку-расчет, сделать записи об увольнении в трудовой книжке, личной карточке и лицевом счете работника. Если сотрудник отказался от трудовой книжки, ему выдают форму СТД-Р.

Вопрос 9. «Оплачиваем сокращение»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 127, 178
- НК РФ, статья 255
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"
- Письмо Минтруда России от 11.03.2021 N 14-1/ООГ-2069
- Письмо Минтруда России от 02.11.2018 N 14-2/ООГ-8717
- Письмо Роструда от 22.06.2022 N ПГ/15718-6-1
- Письмо Роструда от 22.07.2010 N 2184-6-1
- Письмо Роструда от 31.10.2008 N 5921-ТЗ
- Письмо Минфина России от 15.02.2021 N 03-04-05/10004
- Письмо Минфина России от 04.04.2017 N 03-04-06/19710
- Правила об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169

Выдержки из нормативных и судебных документов

ОСОБЕННОСТИ ПОДСЧЁТА КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК

При сокращении, как и при увольнении по любому другому основанию, работнику полагается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Чтобы определить количество дней неиспользованного отпуска, необходимо определить стаж работника в полных месяцах.

Количество дней отпуска, соответствующее продолжительности стажа работника, определяется путем деления установленной работнику продолжительности отпуска на 12 месяцев и умножения на количество месяцев, включенных в стаж. Результат можно округлить, но только в большую сторону.

Например, работнику, отработавшему 11 месяцев, при увольнении положена компенсация отпуска за полный рабочий год; лицу, отработавшему полмесяца и больше, следует заплатить компенсацию за 2,33 дня.

Роструд разъяснил: для выплаты компенсации при сокращении штатов или ликвидации количество отработанных месяцев подсчитывается в рамках рабочего года.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 127 ТК РФ](#)
- [Письмо Минтруда России от 02.11.2018 N 14-2/ООГ-8717](#)
- [Письмо Роструда от 22.07.2010 N 2184-6-1](#)
- [Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](#)

ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ: СКОЛЬКО

Выходное пособие при сокращении нужно рассчитать путем умножения среднего заработка на количество рабочих по графику работодателя и нерабочих праздничных дней в первом месяце после увольнения.

Работодатель может упростить эту процедуру и выдать взамен среднего месячного заработка за период трудоустройства за второй и третий месяц единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка сразу при увольнении.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](#)
- [Письмо Минтруда России от 11.03.2021 N 14-1/ООГ-2069](#)
- [Статья 178 ТК РФ](#)

ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ: НАЛОГОВЫЙ УЧЁТ, НДФЛ И ВЗНОСЫ

Для налога на прибыль все эти компенсации учитываются в расходах, уменьшающих налоговую базу. НК РФ прямо предусматривает, что все компенсации и пособия сокращаемым работникам учитываются в расходах на оплату труда.

В отношении НДФЛ и страховых взносов: выходное пособие (*Пример № 1*), выплачиваемое при сокращении, не облагается ими в пределах трех среднемесячных заработков.

Правовые основания, в том числе дополнительные:

- [Статья 255 НК РФ](#)
- [Письмо Минфина России от 04.04.2017 N 03-04-06/19710](#)
- [Письмо Минфина России от 15.02.2021 N 03-04-05/10004](#)

ПРИМЕР № 1



Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс

Найти проводки по учету выходного пособия за период трудоустройства

Как
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **УЧЕТ ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ ЗА ПЕРИОД ТРУДОУСТРОЙСТВА**
- перейти в [Корреспонденцию счетов: Как рассчитать и учесть выходное пособие и средний заработок за период трудоустройства работнику, увольняемому в связи с сокращением штата?.. \(Консультация эксперта, 2022\)](#) (первый документ в списке)
- *Результат*



Содержание операций	Дебет	Кредит	Сумма, руб.	Первичный документ
На отчетную дату периода уведомления работника об увольнении				
Отражено оценочное обязательство по выплате выходного пособия	<u>26</u> (44)	<u>96</u>	58 889,80	Уведомление работника о предстоящем увольнении, Бухгалтерская справка-расчет
Отражен ОНА (58 889,80 x 20%)	<u>09</u>	<u>68</u>	11 777,96	Бухгалтерская справка-расчет
На отчетную дату периода увольнения работника				
Начислено работнику выходное пособие за счет ранее созданного оценочного обязательства	<u>96</u>	<u>70</u>	58 889,80	Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
Выплачено работнику выходное пособие	<u>70</u>	<u>51</u>	58 889,80	Выписка банка по расчетному счету
Погашен ОНА	<u>68</u>	<u>09</u>	11 777,96	Бухгалтерская справка
На дату начисления среднего заработка за второй месяц трудоустройства				
Начислен средний заработок бывшему работнику за второй месяц трудоустройства	<u>26</u> (44)	<u>76</u>	53 000,82	Заявление работника, Бухгалтерская справка-расчет
Выплачена бывшему работнику сумма среднего заработка	<u>76</u>	<u>51</u>	53 000,82	Выписка банка по расчетному счету

Выводы по вопросу 9

1. При сокращении, как и при увольнении по любому другому основанию, работнику полагается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

2. Работнику, отработавшему 11 месяцев, при увольнении положена компенсация отпуска за полный рабочий год.

3. Но при увольнении из-за сокращения штатов или ликвидации работодателя действует особый порядок: сотрудники, отработавшие от 5,5 до 11 месяцев, также имеют право на полную компенсацию.

4. Минтруд разъясняет: полная компенсация полагается тем, кто проработал у данного работодателя не менее 11 месяцев, как в первом рабочем году, так и в последующие годы.

5. Средний дневной заработок для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск рассчитывается в том же порядке, что и средний дневной заработок для оплаты отпуска.

6. Выходное пособие при сокращении нужно рассчитать путем умножения среднего заработка на количество рабочих по графику работодателя и нерабочих праздничных дней в первом месяце после увольнения. Месяц надо отсчитывать со дня увольнения работника.

7. Уволенный работник вправе обратиться к работодателю за выплатой среднего месячного заработка не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца после сокращения в период трудоустройства.

8. Если работник не устроился на работу и спустя три месяца, он может обратиться за средним заработком и за третий месяц.

9. Работодатель взамен среднего месячного заработка за период трудоустройства за второй и третий месяц может выдать единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка сразу при увольнении.

10. Для налога на прибыль положенные при сокращении компенсации учитываются в расходах, уменьшающих налоговую базу.

11. Выходное пособие, выплачиваемое при сокращении, не облагается НДФЛ и взносами в пределах трех среднемесячных заработков. Дополнительная компенсация за досрочное увольнение не облагается НДФЛ и взносами, независимо от суммы.