

LT In Focus

Разъяснения Минтруда России по вопросам применения ст. 136 ТК РФ при выплате премий работникам

21 сентября 2016 года на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты (далее – «Минтруда России») была размещена статья о порядке применения новой редакции ст. 136 ТК РФ (более подробно об этих изменениях мы писали в выпуске LT in Focus от [11 августа 2016 года](#)). В данной статье указано, что после вступления в силу изменений к ст. 136 ТК РФ работодатели смогут по-прежнему выплачивать премии в срок, превышающий 15 календарных дней со дня окончания периода, за который они были начислены.

[Опыт специалистов «Делойта»](#)

[Исследование правовой позиции Минтруда России](#)

[Правовой статус и практическое значение разъяснений Минтруда России](#)

Опыт специалистов «Делойта»

В своей правоприменительной практике специалисты «Делойта» также столкнулись с необходимостью получения от Минтруда России разъяснений по вопросу применения новой редакции ст. 136 ТК РФ при выплате премий и получили ответ по сути аналогичный разъяснениям, изложенным в статье, что, вероятно, свидетельствует о наличии у ведомства сформированного единообразного подхода к решению данной спорной ситуации.

Исследование правовой позиции Минтруда России

При изложении своей позиции Минтруд России упоминает ст. 135 ТК РФ, в которой указано, что системы оплаты труда, начисления доплат и надбавок стимулирующего характера, а также премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами.

Тем не менее, Минтруд России в своих разъяснениях уклонился от полемики о соотношении приведенных положений ст. 135 ТК РФ с противоречащими сделанному на ее основании выводу положениями ст. 129 ТК РФ и ст. 136 ТК РФ.

При этом ч. 1 ст. 129 ТК РФ установлено, что премия является частью заработной платы, из чего логично сделать вывод, что правовое регулирование выплаты премий должно быть по сути аналогичным регулированию выплаты заработной платы, установленному абз. 6 ст. 136 ТК РФ. Новая редакция ст. 136 ТК РФ в свою очередь устанавливает требование, в соответствии с которым заработная плата должна быть выплачена не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Так, на основании буквального содержания положений ст.ст. 129 и 136 ТК РФ в новой редакции и в отсутствии специально упомянутых исключений в отношении премий можно предположить, что дата выплата премии не может быть установлена позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она была начислена.

Более того, в ст. 135 ТК РФ, на которую ссылается Минтруд России в своем разъяснении, указано, что локальным нормативным актом не может быть установлен иной порядок выплаты заработной платы, противоречащий законодательно установленному императиву (например, невозможно на уровне локального нормативно-правового акта установить выплату заработной платы раз в месяц, т. к. законом установлено требование о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца).

Таким образом, по итогам детального изучения позиции Минтруда России можно заключить, что она, безусловно, знаменует собой положительную динамику для бизнес-сообщества, но не до конца проработана.

Правовой статус и практическое значение разъяснений Минтруда России

Необходимо отметить, что интервью сотрудников Минтруда России, их устные консультации и письменные ответы на обращения не являются нормативно-правовыми актами и не могут служить основанием для освобождения от ответственности за нарушение трудового законодательства.

Таким образом, после вступления в силу указанных изменений к ТК РФ нельзя с уверенностью исключить риск привлечения работодателя к ответственности в случае установления даты выплаты премий позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за

который они были начислены, равно как и риск возникновения спора с работниками, государственными органами, в том числе с налоговыми органами, относительно даты включения указанных выплат для целей налогообложения.

Тем не менее, указанные комментарии Минтруда России, по нашему мнению, позволяют сделать вывод о том, что сотрудники трудовых инспекций с меньшей степенью вероятности будут предъявлять претензии к работодателю в отношении рассматриваемых вопросов.

Мы надеемся, что вы найдете информацию, представленную в данном выпуске интересной и полезной. Мы будем держать вас в курсе развития событий относительно применения новой редакции ст. 136 ТК РФ.

Наши специалисты готовы ответить на любые ваши вопросы, имеющие отношение к теме данного выпуска.

С уважением,

Партнеры компании «Делойт» в СНГ

Контакты

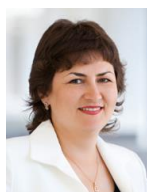
Юридические услуги



Раиса Алексахина
Партнер
ralexakhina@deloitte.ru



Андрей Гончаров
Директор
agoncharov@deloitte.ru



Альфия Мухаматянова
Старший менеджер
amukhamatyanova@deloitte.ru

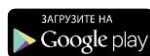


Эльвира Данилова
Менеджер
edanilova@deloitte.ru



Анастасия Матвеева
Менеджер
amatveeva@deloitte.ru

Приложение TaxSmart



deloitte.ru

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, включая их аффилированные лица, совместно входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании (далее — ДТТЛ). Каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. ДТТЛ (также именуемая «международная сеть «Делойт»») не предоставляет услуги клиентам напрямую. Подробная информация о юридической структуре ДТТЛ и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте www.deloitte.com/about.

«Делойт» предоставляет услуги в области аудита, консалтинга, финансового консультирования, управления рисками, налогообложения и иные услуги государственным и частным компаниям, работающим в различных отраслях экономики. «Делойт» — международная сеть компаний, в число клиентов которой входят около четырехсот из пятисот крупнейших компаний мира по версии журнала Fortune. «Делойт» имеет многолетний опыт практической работы при обслуживании клиентов в любых сферах деятельности более чем в 150 странах мира и использует свои обширные отраслевые знания и опыт оказания высококачественных услуг для решения самых сложных бизнес-задач клиентов. Более 225 тысяч специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения результатов, которыми мы можем гордиться. Для получения более подробной информации заходите на нашу страницу в [Facebook](#), [LinkedIn](#) или [Twitter](#).

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом ни компания «Делойт Туш Томацу Лимитед», ни входящие в нее юридические лица, ни их аффилированные лица (далее — «сеть «Делойт»») не представляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одно из юридических лиц, входящих в сеть «Делойт», не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.