

LT In Focus

Обзор изменений к ст. 136 ТК РФ

Уважаемые коллеги!

Мы хотели бы обратить ваше внимание на серьезные изменения, внесенные в действующее законодательство, а также на подходы правоприменительной практики, связанные с выплатой бонусов и их учетом для целей налогообложения.

Данные изменения относятся в равной степени как к стандартным премиям, выплачиваемым на основании приказов руководителей юридических лиц и предусмотренным положениями о премировании или трудовыми договорами, так и бонусам, причитающимся за реализацию долгосрочных программ по мотивированию сотрудников.

Напомним, что ранее порядок выплаты заработной платы, включая сроки, определялся самим работодателем или по соглашению между работником и работодателем. Так заработная плата выплачивалась не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

При этом к заработной плате в соответствии с ТК РФ относятся любые премии, бонусы и иные формы поощрения, выплачиваемые как в денежной, так и в натуральной форме.

[Изменение сроков выплаты начисленной заработной платы](#)

[Ужесточение ответственности за нарушение сроков выплаты начисленной заработной платы](#)

[Изменения в правоприменительной практике относительно подходов к учету для целей налогообложения расходов по выплате бонусов](#)

[Контакты](#)

Изменение сроков выплаты начисленной заработной платы

С 3 октября 2016 года вступает в силу новая редакция ст. 136 ТК РФ, которая обязывает работодателей выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы также может устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, но **не может наступить позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.**

Иными словами, если бонусы или премии начислены за результаты работы и ее эффективное выполнение за 2015 год, то они должны быть выплачены в срок, указанный во внутренних документах работодателя (например, в правилах по долгосрочному поощрению работников или положениях о премировании), независимо от их положений, не **позднее 15 января 2016 года.**

Ужесточение ответственности за нарушение сроков выплаты начисленной заработной платы

За несоблюдение указанного требования трудового законодательства в отношении сроков выплаты заработной платы (включая бонусы и премии) регулирующие органы также ужесточили ответственность следующим образом:

- материальная ответственность — работнику уплачиваются проценты в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы (ст. 236 ТК РФ);
- административная ответственность — штраф

на должностных лиц налагается в размере от 10 000 до 20 000 рублей, на юридические лица — от 30 000 до 50 000 тысяч рублей.

При этом, если ранее лицо подвергалось административному наказанию за аналогичное правонарушение, то за совершение нового деяния штраф, наложенный на должностных лиц, составит от 20 000 до 30 000 рублей или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет; на юридические лица — от 50 000 до 100 000 рублей (ст. 5.27 КоАП РФ).

Напомним, указанные изменения также вступают в силу с 3 октября 2016 года.

В этой связи мы рекомендуем клиентам более внимательно просмотреть свои программы или положения о выплате бонусов на предмет сроков выплат и периодов, за которые они начисляются, а также при их начислении и выплате принимать во внимание указанные изменения.

Со своей стороны, мы готовы оказать правовую поддержку клиентам для корректировки внутренних документов с учетом принятых законодательных актов.

Изменения в правоприменительной практике относительно подходов к учету для целей налогообложения расходов по выплате бонусов

Кроме того, обращаем ваше внимание на изменения в правоприменительной практике относительно подходов к учету для целей налогообложения расходов по выплате бонусов.

Налоговые органы при оценке правомерности учета для целей налогообложения премий (бонусов) особое внимание уделяют

экономической целесообразности и при отсутствии документального подтверждения экономической оправданности произведения таких выплат исключают данные расходы и доначисляют налог на прибыль.

При этом суды поддерживают их в данном вопросе (см. Постановление АС МО от 19 июля 2016 года по делу № А40-118598/2015).

С учетом вышеуказанных изменений, а также последней арбитражной практики мы рекомендуем нашим клиентам более внимательно подходить к вопросам исполнения обязательств по выплате бонусов, а также их учету для целей налогообложения.

Мы надеемся, что вы найдете информацию, представленную в данном выпуске интересной и полезной. Наши специалисты готовы ответить на любые ваши вопросы, имеющие отношение к теме данного выпуска.

С уважением,

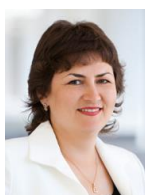
Партнеры компании «Делойт» в СНГ

Контакты

Юридические услуги



Раиса Алексахина
Партнер
ralexakhina@deloitte.ru



Альфия Мухаматянова
Старший менеджер
amukhamatyanova@deloitte.ru



Павел Ковалев
Старший менеджер
pkovalev@deloitte.ru

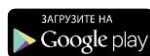


Эльвира Данилова
Менеджер
edanilova@deloitte.ru



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.