

Мищенко В.А.

Волгоградский институт управления-филиал РАНХиГС,

Магистр

**РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ЛОКАЛЬНОГО
НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА И
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Аннотация: Локальные нормативно-правовые акты в сфере оплаты труда должны служить инструментом, позволяющим не только управлять персоналом, но и предотвращать налоговые последствия для организации.

Ключевые слова: оплата труда, персонал, локальные нормативно-правовые акты, трудовой договор, гражданско-правовой договор.

Mishchenko V.A.

Volgograd Institute of Management, Branch of RANEPA,

master

**REGULATION OF LOCAL PROCESSES OF LOCAL
REGULATORY LEGAL REGULATION IN THE FIELD OF LABOR AND
WAGES**

Annotation: Local regulations in the field of wages should serve as a tool to not only manage staff, but also to prevent tax consequences for the organization.

Key words: labor remuneration, personnel, local regulatory legal acts, labor contract, civil law contract.

В соответствии с ТК РФ трудовые и другие непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда и иными нормативно-правовыми актами.

Работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с

трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ч. 1 ст. 8 ТК РФ).

Статья 309.2 Трудового Кодекса РФ предусматривает, что при наличии трудовых договоров с сотрудниками, содержащих основные положения нормативных актов, работодатели не обязаны оформлять локальные нормативные акты. Установлена типовая форма трудового договора, которая включает все определяющие разделы: порядок и время выдачи заработной платы; права и обязанности сотрудника и нанимателя; условия премирования а так же основные положения охраны труда. Кроме этого имеется раздел для описания социальных гарантий, а также возможности для изменения условий договора, внесения особых требований и условий, обговорен вопрос об ответственности сторон.

Ниже представлена классификация локальных нормативных актов в сфере регулирования труда и заработной платы:

а) по степени значимости:

1) Обязательные (определены Трудовым кодексом РФ):

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 123 ТК РФ);
- трудовой договор (ст. 16, 56, 67 ТК РФ);
- штатное расписание (ст. 57 ТК РФ);
- положение о защите персональных данных (п. 8 ст. 86 ТК РФ);
- табель учета рабочего времени (ст. 91 ТК РФ);
- график отпусков.

2) Необязательные:

- положение о добровольном медицинском страховании,
- положение об организации детского отдыха.

б) по сфере действия:

1) общего характера (например, Правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков);

2) специального характера (например, Положение о направлении работников в служебные командировки, Положение о структурных подразделениях).

в) по кругу лиц:

1) распространяющиеся на всех работников организации (например, Правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков);

2) распространяющиеся на определенную категорию работников (Положение о ненормированном рабочем дне, Положение о предоставлении дополнительных отпусков работникам) [1].

В целях снижения рисков финансовых потерь организации необходимо не допускать ошибок и противоречий с законодательством в локальных нормативных актах. Выделим следующие направления регламентации процессов локального нормативно-правового регулирования в оплате труда:

- оформление договорных отношений;
- делопроизводство и документооборот;
- процесс учета в организации;
- ведение операций по бухгалтерскому учету.

В части оформления договорных отношений необходимо обратить внимание на квалификацию договора между работником и работодателем, т.к. неправильное оформление данных отношений может привести к налоговым последствиям.

Налоговые споры на данном этапе чаще всего возникают в связи с ошибками при составлении гражданско-правового договора, которые приводят к перекалфикации договора из гражданско-правового в трудовой. В целях недопущения данной ситуации необходимо учесть следующие рекомендации:

а Предметом гражданско-правового договора должен быть не дящийся процесс, разовое поручение с конечным результатом, следовательно, указание в качестве предмета гражданско-правового договора работы по должности или специальности не допускается.

2. Не допускается указание в договоре ссылок на правила внутреннего распорядка, время работы и отдыха.

3. Приказы и кадровые документы оформляются только на штатных сотрудников, поэтому трудовая книжка, документы об образовании и т.д. не требуются при составлении гражданско-правовых отношений.

4. В договоре должна быть указана стоимость за объем работы или услуги, а не регулярные выплаты за труд.

5. Не допускается указание в договоре также и гарантий для исполнителя - отпуск, больничный, доплаты за переработку.

Большинство спорных вопросов в части оплаты труда связано с обложением НДФЛ и страховыми взносами компенсационных выплат, что объясняется отсутствием четкой классификации в Налоговом Кодексе РФ, необходимо провести контроль ЛНА в данной сфере.

Необходимо разделить все компенсационные выплаты на:

- связанные с возмещением затрат работникам;
- затраты, фактически являющиеся частью оплаты труда.

Одновременно рекомендуется определить, являются ли компенсационные выплаты нормируемыми. Можно выделить два варианта нормирования:

а) конкретное предельное значение компенсационной выплаты, установленное законодателем;

б) нормы, которые законодатели предписывают устанавливать самостоятельно, например, в коллективном договоре.

Рассмотрим первый вид компенсационных выплат, который связан с возмещением затрат работникам и не облагается НДФЛ и страховыми взносами, поскольку связан с исполнением трудовых обязанностей. Следует отметить, что нормирование данных выплат осуществляется в локальных нормативных актах работодателя.

При выплате компенсаций, например, за использование сотрудниками их имущества (сотового телефона, компьютера, автомобиля и т.д.), которое необходимо для выполнения трудовых функций и расходов, связанных с их эксплуатацией, рекомендуется оформить локальный нормативный акт (например, Положение об обеспечении сотрудников сотовой связью) в котором необходимо указать все существенные условия использования работниками имущества. К таким условиям относятся:

- Перечень должностей сотрудников, которым полагается компенсация;
- Обязанности работников, при исполнении которых им полагается компенсация;
- Размер компенсации, который обычно устанавливается в виде фиксированной суммы независимо от количества календарных дней в месяце;
- Лимит расходов, связанных с эксплуатацией личного имущества, порядок возмещения расходов в случае превышения лимита;
- Подтверждающие документы, которые необходимо предоставить работнику для получения компенсации;
- Условия и порядок выплаты компенсации.

Второй вид компенсаций – затраты, фактически являющиеся частью оплаты труда, и не призваны возместить конкретные затраты работника. Рассмотрим компенсации, имеющие конкретное предельное значение, установленное законодательством.

Компенсации, выплачиваемые в размере, установленном на законодательном уровне, могут облагаться и не облагаться НДФЛ и страховыми взносами. Так, при выплате компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, суммы, превышающие установленные размер компенсаций подлежат обложению. Поэтому, во избежание налоговых споров, рекомендуется в локальном нормативном акте,

коллективном договоре или в трудовом договоре предусмотреть порядок расчета денежной компенсации, размер порядок ее выплаты. Таким образом, у организации не будет возникать обязанности удерживать и перечислять НДФЛ.

Таким образом, мы видим, что анализ локальных нормативно-правовых актов в процессе внутреннего аудита оплаты труда является важным элементом и позволит своевременно предотвратить налоговые последствия для организации.

Список литературы

1. Ершова Е.А. Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права / Е. А. Ершова // "Трудовое право". – 2007. - № 12.