

3. Ольга Алексеевна К.

ШАРОНОВА

Прошу ответить на вопрос:

являются ли целевыми средства, перечисленные НКО бюджетом за обучение безработных граждан? Спасибо!

ОТВЕТ на вопрос № 3.

В вопросе ничего не указано об организационно правовой форме (ОПФ) НКО, ясно лишь, что Ольга Алексеевна представляет интересы образовательного учреждения.

Так же, ничего не сообщается на каких условиях бюджет платит «за обучение безработных граждан».

А, согласно пункту 2 части 1 статьи 54 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" договор об образовании заключается между учебным заведением, слушателем, который получает новые знания, и непосредственно организацией, которая оплачивает получение этого самого знания.

Ольга Алексеевна предполагает, что полученные из бюджета средства являются целевыми.

О целевых средствах у нас прописано в ст.251 НК РФ «Доходы, не учитываемые при определении налоговой базы».

Так, в пп.14 дается перечень поступлений и условия, при которых они будут относиться к средствам *целевого финансирования*:

-они получены и использованы по назначению, определенному источником финансирования или федеральными законами,

-а также если организация ведет отдельный учет доходов (расходов), полученных (произведенных) в рамках целевого финансирования

Итак, согласно пп.14 ст.251 НК РФ, применительно к образовательной организации, к средствам целевого финансирования может быть отнесено имущество, полученное

1. в виде лимитов бюджетных обязательств (бюджетных ассигнований), доведенных в установленном порядке до казенных учреждений, а также в виде субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям и автономным учреждениям;
(в ред. Федерального закона от 08.05.2010 N 83-ФЗ)
2. в виде полученных грантов. В целях настоящей главы грантами признаются денежные средства или иное имущество в случае, если их передача (получение) удовлетворяет следующим условиям:

гранты предоставляются на *безвозмездной и безвозвратной основах российскими физическими лицами, некоммерческими организациями, а также иностранными и международными организациями* и объединениями по перечню таких организаций, утверждаемому Правительством Российской Федерации,

Есть еще п.2, в котором прописано, что относится к целевым поступлениям:

К ним относятся целевые поступления на содержание некоммерческих организаций и ведение ими уставной деятельности, поступившие безвозмездно на основании решений органов государственной власти и органов местного самоуправления и решений органов управления государственных внебюджетных фондов, а также целевые поступления от других организаций и (или) физических лиц и использованные указанными получателями по назначению.

При этом налогоплательщики - получатели указанных целевых поступлений обязаны вести отдельный учет доходов (расходов), полученных (понесенных) в рамках целевых поступлений.

(в ред. Федерального закона от 25.11.2009 N 281-ФЗ)

А в вопросе речь идет о перечислениях на обучение. Поэтому ни один из указанных выше пунктов и подпунктов к вашей ситуации не подходит, а значит бюджетные поступления не являются для вас целевыми в понимании ст.251 НК РФ.

Я считаю, что в вашем случае – оплата за обучение безработных граждан, является оплатой за предоставленные вашей организацией образовательных услуг, а значит, выручкой, и источник финансирования не имеет значения.

4. Наталья Павловна Ш.

ШАРОНОВА

Здравствуйте!

Наша организация была на удаленной работы в период с 27 марта по 17 августа. Дворнику и уборщице мы платили зарплату как обычно, хотя они не работали. Можно ли их отправить в отпуск и на сколько?

ОТВЕТ на вопрос № 4.

Наталья Павловна не уточнила – в какой отпуск должны идти Дворник и уборщица. Трудовым кодексом предусмотрены два вида отпуска:

- 1.оплачиваемый отпуск (статья 114 ТК РФ)
- 2.отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

1.а) Как правило, в оплачиваемый отпуск работник уходит в соответствии с графиком отпусков сроком на 28 дней (минимум на 14 дней) - это предусмотрено статьи 122,123 ТК РФ.

Заявление на предоставление отпуск в этом случае о работника не требуется, но о дате начала отпуска его нужно обязательно уведомить. Срок уведомления – не позднее чем за две недели до даты начала отпуска (ч. 3 ст. 123 ТК).

Формы и способы такого уведомления закон не устанавливает, поэтому определите их самостоятельно. Например, можно воспользоваться одним из трех вариантов.

Первый вариант – оформить отдельное уведомление о предстоящем отпуске и отправить его сотруднику под подпись.

Рисунок 1. Уведомление об отпуске

Работник: Наймушин Макар Васильевич
Должность: менеджер по маркетингу

УВЕДОМЛЕНИЕ

16 мая 2018 г.

О начале ежегодного оплачиваемого отпуска

Уведомляем Вас о дате начала Вашего ежегодного оплачиваемого отпуска. Дата начала: 01.06.2018. Продолжительность – 14 дней.

Чтобы изменить дату начала отпуска и (или) его продолжительность, представьте письменное заявление с резолюцией Вашего непосредственного руководителя.

Основание: график отпусков на 2018 год.

Специалист отдела кадров

О дате начала отпуска извещен.

Ефремова

Наймушин

М.А. Ефремова

16.05.2018

Второй вариант – уведомлением может быть сам приказ об отпуске. Для этого составьте приказ об отпуске по форме № Т-6 или самостоятельно разработанной форме и ознакомьте с ним сотрудника за две недели до даты начала отпуска.

Третий вариант – можно дополнить унифицированную форму № Т-7 графика отпусков или самостоятельно разработанную форму двумя дополнительными графами. В одной из которых сотрудники распишутся в том, что им известна дата начала отпуска, а в другой – укажут дату уведомления. Аналогичные разъяснения даны в письме Минтруда от 30.07.2014 № 1693-6-1, а также пункте 4 письма Роструда от 22.03.2012 № 428-6-1.

1.6) Если график отпусков на 2020 год у Вас не был утвержден, то отпуск предоставляется по согласованию с работодателем на основании его письменного заявления - это предусмотрено ст. ст. 122 и 123 ТК РФ.

Учтите, что работник может отказаться от отпуска, не запланированного графиком. Если вам очень нужно, чтобы работник пошел в такой отпуск, придется договариваться с ним об этом.

Чтоб избежать таких проблем - можно прописать конкретный порядок, например, в Положении об отпусках.

2) Если вы хотите предоставить работнику отпуск БЕЗ сохранения заработной платы, то его срок определяется

- законом,
- соглашениями,
- локальными нормативными актами организации,
- коллективным
- или трудовым договором.

Например,

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы - до пяти календарных дней.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году
- работнику-инвалиду - до 60 календарных дней в году независимо от причины, по которой он просит этот отпуск (абз. 5, 6 ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Праздничные дни входят в число дней отпуска за свой счет и не продлевают его.

Можете увеличить продолжительность таких отпусков, например по просьбе работника. Но это ваше право, а не обязанность. Это следует из ч. 1, 2 ст. 128 ТК РФ.

В остальных случаях срок отпуска без сохранения заработной платы по личным и семейным обстоятельствам определяется по соглашению между вами и работником (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

Предельная продолжительность отпуска без сохранения заработной платы, трудовым законодательством не определена.

Отпуск без сохранения зарплаты по семейным обстоятельствам или по другой причине можно предоставить любому работнику

Причину и количество дней отпуска работник обязан указать в заявлении.
На основании заявления работодатель издает соответствующий приказ.

Предоставление работнику отпуска без оплаты - возможно только по его письменному заявлению.

Предоставление административного отпуска без согласия работника, выраженного в письменной форме, Трудовым кодексом не предусмотрена.

Таким образом, Вы можете предоставить своим работникам, соответствующим образом оформленные, как оплачиваемые, так не оплачиваемые отпуска, независимо от того, что организация была на удаленной работы в период с 27 марта по 17 августа.