

Вопросы к вебинару 19 января 2021 г. (вторник)

1. Инна Станиславовна Б.

НЕВЕРОВ

При принятии отчёта по проекту в нашем крае потребовали Подтверждения-доказательства, что человек (студент) с которым заключён договор о добровольчестве, в рамках социального проекта, является Волонтером. Договора им мало, требуют приказ из учебного заведения и волонтерскую книжку. При отсутствии данных доказательств, грозятся признать расходование денежных средств нецелевым использованием гранта. Никаких выплат вознаграждений, данному студенту не было, была только **компенсация за проезд** на мероприятие в размере 80 рублей (!) по предоставленным билетам. Билеты **приобретал руководитель организации**, при предоставлении в кассу вокзала студенческого билета, на билете было имя студента. Компенсацию за приобретение билетов произвели руководителю, ревизионная комиссия потребовала сделать компенсацию не руководителю, а **лицу, указанному в билете**. После этого потребовали предоставить доказательство, что данный человек является волонтером. Насколько это правомочно?

Федеральный закон "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)" от 11.08.1995 N 135-ФЗ

4. Условия осуществления добровольцем (волонтером) благотворительной деятельности от своего имени могут быть закреплены в гражданско-правовом договоре, который заключается между добровольцем (волонтером) и **благополучателем** и предметом которого являются безвозмездное выполнение добровольцем (волонтером) работ и (или) оказание им услуг в целях, указанных в **пункте 1 статьи 2** настоящего Федерального закона, или в иных общественно полезных целях.

5. Условия участия добровольца (волонтера) в деятельности организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации могут быть закреплены в гражданско-правовом договоре, который заключается между **организатором добровольческой (волонтерской) деятельности**

или добровольческой (волонтерской) организацией и добровольцем (волонтером) и предметом которого являются безвозмездное выполнение добровольцем (волонтером) работ и (или) оказание им услуг в рамках деятельности указанных организатора, организации для достижения общественно полезных целей.

Условия договора между добровольческой (волонтерской) организацией и добровольцем (волонтером) могут предусматривать обязанность добровольца (волонтера) соблюдать при выполнении им работ и (или) оказании им услуг в рамках деятельности указанной организации иные обязательные требования, предусмотренные внутренними документами указанной организации, а также право добровольческой (волонтерской) организации в одностороннем порядке расторгнуть договор с добровольцем (волонтером) в случае нарушения им таких обязательных требований.

6. Договор, указанный в пункте 4 настоящей статьи, может предусматривать возмещение связанных с его исполнением расходов добровольца (волонтера) на питание, приобретение форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, предоставление помещения во временное пользование, оплату проезда до места назначения и обратно, уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности.

Договор, указанный в пункте 5 настоящей статьи, может предусматривать обязанности организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации по предоставлению добровольцу (волонтеру) питания, форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплате проезда до места назначения и обратно, уплате страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности, а также по возмещению связанных с исполнением договора расходов.

Личная книжка волонтера (ее еще называют паспортом) не что иное, как своеобразный аналог трудовой книжки. В документе добровольца записываются данные его поощрениях, дополнительной подготовке, а также сведения о волонтерском стаже. В личной книжке отмечают такие виды деятельности как: донорство, патриотическая деятельность, социальное волонтерство, спортивное добровольчество, работа с детьми группы риска, поисковая работа (работа по поиску пропавших людей, поиск пропавших без вести), работа при пожарах, поиск пропавших людей, профессиональное волонтерство (предоставление бесплатных услуг по своей специализации, будущей профессии) и ряд других.

Как сообщили РИА Новости в пресс-службе Года добровольца (волонтера) в России действующим законодательством Российской Федерации не определен порядок выдачи Личной книжки волонтера. Поэтому паспорт можно получить как в Министерстве спорта, так и на местном уровне.

"В субъектах Российской Федерации порядок выдачи Личной книжки волонтера определяется органами исполнительной власти, реализующими государственную молодежную политику или по их поручению государственными/муниципальными учреждениями, обеспечивающими возможность оказания услуг и проведения мероприятий, направленных на вовлечение молодежи в волонтерскую деятельность", — отметили в пресс-службе Года добровольца (волонтера) в России.

7. Наталья Викторовна А.

НЕВЕРОВ

1. С физ лицом заключен договор об оказании услуг. В договоре не прописан процесс подписания актов о выполнении услуг, просто отмечено, что работы выполняются поэтапно, оплачиваются поэтапно на основании актов оказания услуг. По завершении работ возникли разногласия о содержании работ – исполнитель по факту оказал все услуги, но в том числе услуги, которые не предусмотрены договором, и требует внести последние в акты, иначе отказывается их подписывать. Заказчик (организация) считает это неправильным и отказывается подписывать такие ошибочные акты, подозревая, что за этим от исполнителя будет требование оплатить услуги сверх договора. Услуги оплачены на основании отчета исполнителя – есть чужой судебный прецедент, когда организацию наказали за неоплату фактически выполненных работ, не смотря на отсутствие акта оказания услуг. Как выйти из ситуации? Акты нужны для отчета перед донором.

Для целей налогообложения работой признается деятельность, результаты которой имеют *материальное выражение* и могут быть реализованы для удовлетворения потребностей организации и (или) физических лиц.

Услугой признается деятельность, *результаты которой не имеют материального выражения*, реализуются и потребляются в процессе осуществления этой деятельности. Об этом сказано в статье 38 Налогового кодекса РФ.

Статья 38 Налогового кодекса РФ

«4. Работой для целей налогообложения признается деятельность, результаты которой имеют материальное выражение и могут быть реализованы для удовлетворения потребностей организации и (или) физических лиц.

<...>

5. Услугой для целей налогообложения признается деятельность, результаты которой не имеют материального выражения, реализуются и потребляются в процессе осуществления этой деятельности*.»

гл. 39 ГК РФ не предусматривает обязательность составления актов об оказании услуг. Необходимость подписания сторонами такого акта может быть предусмотрена договором между сторонами ([п. 4 ст. 421 ГК РФ](#)). Форма акта приемки-сдачи оказанных услуг может быть предусмотрена договором или состояться в произвольной форме по усмотрению исполнителя.

Деятельность либо есть, либо ее нет, в том числе по причинам, зависящим от сторон (например, согласие или отказ от начала или продолжения услуг).

Таким образом, в действующем законодательстве отсутствует прямое указание на составление актов оказанных услуг по их завершении или по итогам отчетных периодов, когда услуги имеют длящийся характер. Данный вывод подтверждается арбитражной практикой

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить оказанные ему услуги в сроки и в порядке, которые указаны в договоре ([п. 1 ст. 779](#) и [п. 1 ст. 781 ГК РФ](#)). Таким образом, оплате подлежат только фактически оказанные услуги.

Именно **факт оказания услуг необходимо доказать при взыскании задолженности по договору. При этом составление и подписание актов приема-передачи услуг является обязательным, только если это предусмотрено договором** (определения ВАС РФ от 01.08.2011 № ВАС-9253/11 и от 22.02.2011 № ВАС-1520/11). В этой связи Арбитражный суд Восточно-Сибирского округа обратил внимание организаций и предпринимателей на их обязанность неукоснительно соблюдать тот порядок приемки услуг, который установлен договором между ними. А в подтверждение факта оказания услуг могут приниматься только документы, составленные в соответствии с договором.

2. Вопрос про ревизию и персональные данные. Как поступить, если работник организации отказывается предоставлять свои персональные данные, имеющиеся у организации, для проведения ревизии организации, то есть отказывается подписывать согласие на передачу перс. данных. Речь идет о внутренней ежегодной ревизии.

О том, что такое персональные данные и что к ним относится, говорится в п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.06 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – закон № 152-ФЗ):

«Персональные данные – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных)».

В Указе Президента РФ от 06.03.97 № 188 конкретизируется, какие сведения подразумевают. Это информация о человеке и событиях его жизни, которая позволяет идентифицировать его как личность.

Персональные данные физического лица – это:

фамилия, имя, отчество гражданина;
дата его рождения, а также место рождения;
адрес постоянного и временного проживания;
сведения о семье и социальном положении гражданина; данные о его образовании, профессии и должности;
сведения о доходах и имущественном положении;
биометрические персональные данные.

Кроме того, есть информация, которую суд может расценить как относящуюся к подобным данным.

Например, суды признавали, что персональными данными являются:

информация о смерти физического лица (постановление АС Поволжского округа от 25.09.14 по делу № А49-2005/2014);

номер мобильного телефона (апелляционное определение Алтайского краевого суда от 01.10.13 по делу № 33–9241/2015);

фотографии физического лица (апелляционное определение Свердловского областного суда от 09.04.15 по делу № 33–5232/2015).

К обработке данных относятся сбор и хранение сведений о работниках и клиентах. Когда компания получает сведения о новом работнике или клиенте, она фиксирует эту информацию. Вносит в документы, передает третьим лицам в рамках договора или согласно требованиям закона, хранит информацию. Эти действия являются обработкой персональных данных. Согласно п. 3 ст. 3 закона № 152-ФЗ: «Обработка персональных данных – любое действие (операция) или совокупность действий (операций),

совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными».

В том числе это:

сбор и запись данных;

систематизация;

хранение, накопление и обновление;

извлечение, использование и передача;

обезличивание данных; блокирование, удаление и уничтожение.

Если компания вносит сведения о новом работнике во внутренние документы или ведет базу своих клиентов-граждан, это входит в обработку персональных данных. На такие действия нужно получить согласие.

В дополнение к закону № 152-ФЗ действуют правила гл. 14 ТК РФ и разъяснения Роскомнадзора от 14.12.12. Компании нужно руководствоваться этими правилами при работе с данными сотрудников.

В соответствии с Федеральным Законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и ст. 88 Трудового Кодекса работодатель в рамках заключенного трудового договора вправе использовать персональные данные работника и без его согласия, в том числе при издании приказов, ведении табельного учета и тп. Ограничения налагаются на работодателя при передаче персональных данных третьим лицам, но и в этом случае для передачи этих данных Пенсионному фонду, ФСС, ФНС, а также наделенным правом запрашивать указанные сведения правоохранительным органам согласия работника не требуется.

Таким образом, для открытия работнику корпоративной карты в обслуживающем банке нужно согласие работника, но он может дать его и разово именно для этих целей, нельзя передать его сведения третьим лицам (банкам, коллекторам, новым работодателям и пр.).

Не может работодатель использовать персональные данные работника в коммерческих целях, например размещать его данные на сайте, в рекламных брошюрах и пр.

Не сможет работодатель без согласия работника и собирать о нем информацию, относящуюся к персональным данным, у третьих лиц.

Не сможет работодатель и поручить обработку персональных данных такого работника сторонней организации, в том числе на условиях аутсорсинга.

В рамках трудовых отношений работодатель вправе и без согласия работника использовать его персональные данные и данные его родственников в объеме, указанном в личной карточке Т-2.

ТК РФ Статья 88. Передача персональных данных работника

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника **третьей стороне** без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

не сообщать персональные данные работника **в коммерческих целях** без его письменного согласия;

предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

[Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ \(ред. от 30.12.2020\) "О персональных данных"> Глава 2. Принципы и условия обработки персональных данных> Статья 6. Условия обработки персональных данных](#)

Статья 6. Условия обработки персональных данных

1. Обработка персональных данных должна осуществляться с соблюдением принципов и правил, предусмотренных настоящим Федеральным законом. Обработка персональных данных допускается в следующих случаях:

- 1) обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных;
- 2) обработка персональных данных необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей;
- 3) обработка персональных данных осуществляется в связи с участием лица в конституционном, гражданском, административном, уголовном судопроизводстве, судопроизводстве в арбитражных судах;
 - 3.1) обработка персональных данных необходима для исполнения судебного акта, акта другого органа или должностного лица, подлежащих исполнению в соответствии с законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве (далее - исполнение судебного акта);
- 4) обработка персональных данных необходима для исполнения полномочий федеральных органов исполнительной власти, органов государственных внебюджетных фондов, исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и функций организаций, участвующих в предоставлении соответственно государственных и муниципальных услуг,

предусмотренных Федеральным [законом](#) от 27 июля 2010 года N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг", включая регистрацию субъекта персональных данных на едином портале государственных и муниципальных услуг и (или) региональных порталах государственных и муниципальных услуг;

5) обработка персональных данных **необходима для исполнения договора**, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, а также для заключения договора по инициативе субъекта персональных данных или договора, по которому субъект персональных данных будет являться выгодоприобретателем или поручителем;

6) обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных, если получение согласия субъекта персональных данных невозможно;

7) обработка персональных данных необходима для осуществления прав и законных интересов оператора или третьих лиц, в том числе в случаях, предусмотренных Федеральным [законом](#) "О защите прав и законных интересов физических лиц при осуществлении деятельности по возврату просроченной задолженности и о внесении изменений в Федеральный закон "О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях", либо для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных;

8) обработка персональных данных необходима для осуществления профессиональной деятельности журналиста и (или) законной деятельности средства массовой информации либо научной, литературной или иной творческой деятельности при условии, что при этом не нарушаются права и законные интересы субъекта персональных данных;

9) обработка персональных данных осуществляется в статистических или иных исследовательских целях, за исключением целей, указанных в [статье 15](#) настоящего Федерального закона, при условии обязательного обезличивания персональных данных;

9.1) обработка персональных данных, полученных в результате обезличивания персональных данных, осуществляется в целях повышения эффективности государственного или муниципального управления, а также в иных целях, предусмотренных Федеральным [законом](#) "О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации - городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона "О персональных данных", в порядке и на условиях, которые предусмотрены указанным Федеральным законом;

10) осуществляется обработка персональных данных, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен субъектом персональных данных либо по его просьбе (далее - персональные данные, сделанные общедоступными субъектом персональных данных);

11) осуществляется обработка персональных данных, подлежащих опубликованию или обязательному раскрытию в соответствии с федеральным законом.

Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций разъясняет вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве



[Версия для печати](#)

14 декабря 2012 года

Разъяснения подготовлены по результатам совместного обсуждения с представителями экспертного сообщества: А.В. Лукацким, Емельяниковым М.Ю., Волковым А.Н., Токаренко А.В.

Обработка персональных данных работника, государственного служащего не требует получения соответствующего согласия указанных лиц, при условии, что объем обрабатываемых работодателем персональных данных не превышает установленные перечни, а также соответствует целям обработки, предусмотренным трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Работодатель вправе без соответствующего согласия осуществлять обработку персональных данных работника в случаях, предусмотренных коллективным договором, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися, как правило, приложением к коллективному договору, соглашением, а также локальными актами работодателя, принятыми в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, получение работодателем согласия на обработку персональных данных не требуется в следующих случаях:

1. Обязанность по обработке, в том числе опубликованию и размещению персональных данных работников в сети Интернет, предусмотрена законодательством Российской Федерации.

К примеру, согласно п. 7 ч. 1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинская организация обязана информировать граждан в доступной форме, в том числе с использованием сети Интернет, об осуществляемой медицинской деятельности и о медицинских работниках, об уровне их образования и об их квалификации.

В соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательном учреждении, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.04.2012 № 343, образовательное учреждение должно размещать на своем официальном сайте в сети Интернет и обновлять в сроки, установленные Законом Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», в том числе информацию, содержащую следующие персональные данные: фамилия, имя, отчество учредителя образовательного учреждения, его место нахождения, график работы, адрес электронной почты, фамилия, имя, отчество руководителя образовательного учреждения, его место нахождения, график работы, адрес электронной почты, справочные телефоны, фамилии, имена, отчества, должности руководителей структурных подразделений, включая филиалы и представительства, места их нахождения, графики работы, адреса электронной почты, информация о персональном составе педагогических (научно-педагогических) работников, их фамилии, имена, отчества, занимаемые должности, их уровень образования, квалификация, наличие ученой степени, ученого звания.

Соответствующие обязательства также установлены Федеральным законом от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», согласно которому государственные органы и органы местного самоуправления обязаны обеспечить доступ к информации о своей деятельности, в том числе к сведениям о руководителях государственного органа, его структурных подразделений, территориальных органов и представительств за рубежом (при наличии), руководителях органа местного самоуправления, его структурных подразделений, руководителях подведомственных организаций (фамилии, имена, отчества, должности, рабочие телефоны). Иная информация может указываться только при согласии указанных лиц.

2. Обработка персональных данных близких родственников работника в объеме, предусмотренном унифицированной формой № Т-2, утвержденной постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», либо в случаях, установленных законодательством Российской Федерации (получение алиментов, оформление допуска к государственной тайне, оформление социальных выплат).

В иных случаях, получение согласия близких родственников работника является обязательным условием обработки их персональных данных.

3. Обработка специальных категорий персональных данных работника, в том числе, сведений о состоянии здоровья, относящихся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции на основании положений п. 2.3 ч. 2 ст. 10 Федерального закона «О персональных данных» в рамках трудового законодательства.

4. При передаче персональных данных работника третьим лицам в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Работодатель, согласно ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования», Федеральным законом «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

Таким образом, передача персональных данных работников в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации осуществляется без их согласия.

Согласие работника, государственного служащего не требуется при передаче его персональных данных в случаях, связанных с выполнением им должностных обязанностей, в том числе, при его командировании (в соответствии с Правилами оказания гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.1997 № 490, нормативными правовыми актами в сфере транспортной безопасности).

Под исключения, связанные с отсутствием необходимости получения согласия, подпадают случаи передачи работодателем персональных данных работников, государственных служащих в налоговые органы, военные комиссариаты, профсоюзные органы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

Так, в соответствии со ст.ст. 17, 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам, в том числе осуществлять контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Согласие работника не требуется при получении, в рамках установленных полномочий, мотивированных запросов от органов прокуратуры, правоохранительных органов, органов безопасности, от государственных инспекторов труда при осуществлении ими государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных органов, уполномоченных запрашивать информацию о работниках в соответствии с компетенцией, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

Мотивированный запрос должен включать в себя указание цели запроса, ссылку на правовые основания запроса, в том числе подтверждающие полномочия органа, направившего запрос, а также перечень запрашиваемой информации.

В случае поступления запросов из организаций, не обладающих соответствующими полномочиями, работодатель обязан получить согласие работника на предоставление его персональных данных и предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, а также требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило будет (было) соблюдено.

Необходимо отметить, что передача персональных данных работника кредитным организациям, открывающим и обслуживающим платежные карты для начисления заработной платы, осуществляется без его согласия в следующих случаях:

а) договор на выпуск банковской карты заключался напрямую с работником и в тексте которого предусмотрены положения, предусматривающие передачу работодателем персональных данных работника;

б) наличие у работодателя доверенности на представление интересов работника при заключении договора с кредитной организацией на выпуск банковской карты и ее последующем обслуживании;

в) соответствующая форма и система оплаты труда прописана в коллективном договоре (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

5. Обработка персональных данных работника при осуществлении пропускного режима на территорию служебных зданий и помещений работодателя, при условии, что организация пропускного режима осуществляется работодателем самостоятельно либо если указанная обработка соответствует порядку, предусмотренному коллективным договором, локальными актами работодателя, принятыми в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ.

При привлечении сторонних организаций для ведения кадрового и бухгалтерского учета работодатель обязан соблюдать требования, установленные ч. 3 ст. 6 Федерального закона «О персональных данных», в том числе, получить согласие работников на передачу их персональных данных.

Содержание согласия работника должно быть конкретным и информированным, т.е. содержать информацию, позволяющую однозначно сделать вывод о целях, способах обработки с указанием действий, совершаемых с персональными данными, объеме обрабатываемых персональных данных.

Согласие работника может быть оформлено как в виде отдельного документа, так и закреплено в тексте трудового договора и отвечать требованиям, предъявляемым к содержанию согласия, согласно ч. 4 ст. 9 Федерального закона «О персональных данных».

3. Необходимо ли для проведения необязательного аудита брать согласие на передачу персональных данных аудиторской фирме у всех, упомянутых в отчетах организации участников? Работников, исполнителей услуг, благополучателей и, особенно, благотворителей.

Пример договора на аудит:

2.1. Предоставляемая Заказчиком информация может содержать информацию о третьих лицах и/или персональные данные работников Заказчика или иных физических лиц (далее - Персональные данные). Предоставляя Исполнителю указанную информацию и Персональные данные, Заказчик тем самым подтверждает, что получил или получит все необходимые разрешения на их обработку Исполнителем согласно законодательству Российской Федерации. Заказчик по требованию обязан предоставить Исполнителю доказательство получения согласия Субъектов персональных данных на обработку Персональных данных - в том случае, если Заказчик в силу требований действующего законодательства обязан получить соответствующее согласование от Субъекта персональных данных.

Исполнитель вправе обрабатывать Персональные данные исключительно в целях оказания услуг по настоящему Договору, а также в целях и случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (включая, помимо прочего, выполнение требований о противодействии отмыванию доходов, полученных преступным путем, осуществление финансового или валютного контроля, взыскание задолженности).

Исполнитель обязуется обрабатывать Персональные данные, соблюдая их конфиденциальность и безопасность при обработке и обеспечивая тот же уровень их защиты, который в соответствии с законодательством должен обеспечить Заказчик.

10. Валентина Алексеевна О.

НЕВЕРОВ

НКО находится на УСН, собирается приобрести нематериальный актив – исключительное право на 5 лет, стоимостью 900 млн. руб. для извлечения прибыли.

ВОПРОС: Останется ли НКО на УСН и какие налоги возникнут после приобретения НМА.

НК РФ Статья 346.12.

3. Не вправе применять упрощенную систему налогообложения:

16) организации, у которых остаточная стоимость основных средств, определяемая в соответствии с законодательством Российской Федерации о бухгалтерском учете, превышает 150 млн. рублей. В целях настоящего подпункта учитываются основные средства, которые подлежат амортизации и признаются амортизируемым имуществом в соответствии с главой 25 настоящего Кодекса;

НК РФ Статья 346.13.

4. Если по итогам отчетного (налогового) периода доходы налогоплательщика, определяемые в соответствии со статьей 346.15 и с подпунктами 1 и 3 пункта 1 статьи 346.25 настоящего Кодекса, превысили 200 млн. рублей, и (или) в течение отчетного (налогового) периода допущено несоответствие требованиям, установленным подпунктами 1 - 11, 13, 14 и 16 - 21 пункта 3, пунктом 4 статьи 346.12 и пунктом 3 статьи 346.14 настоящего Кодекса, и (или) средняя численность работников налогоплательщика превысила ограничение, установленное подпунктом 15 пункта 3 статьи 346.12 настоящего Кодекса, более чем на 30 человек, такой налогоплательщик считается утратившим право на применение упрощенной системы налогообложения с начала того квартала, в котором допущены указанные превышения доходов налогоплательщика и (или) средней численности его работников и (или) несоответствие указанным требованиям.

13. Евгения Валерьевна К.

НЕВЕРОВ

Можно ли поставщику социальных услуг заключать договоры услуг с самозанятыми, оказывающими социально-правовые, социально-психологические услуги для лиц,

получающих социальные услуги в стационарной форме по индивидуальной программе предоставления соц услуг?

Поставщик соц услуг не участвует в выполнении гос задания (заказа), ведение соц услуг осуществляет за счет денег, полученных по Соглашению о предоставлении субсидии (выплаты компенсации) в целях возмещения затрат поставщику социальных услуг, включенному в реестр поставщиков соц услуг Самарской области, не участвующему в выполнении гос-ого задания.

Соц-правовые услуги оказываются по 1 часу в квартал на получателя услуги.

Социально-психологический патронаж и коррекция должны осуществляться ежемесячно, по 15 и 40 минут ежемесячно.

В штатном расписании поставщика соц услуг не предусмотрены должность юриста и психолога.

Можно ли поставщику соц услуг приглашать самозанятых для оказания соц-правовых и соц-психологически услуг?

Вопросы применения специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" (далее также - специальный налоговый режим, НПД) регулируются [Федеральным законом от 27.11.2018 N 422-ФЗ "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход"...](#)" (далее - Закон N 422-ФЗ) (смотрите также [п. 8 ст. 1 НК РФ](#)).

Профессиональный доход - доход физических лиц от деятельности, при ведении которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам, а также доход от использования имущества ([ч. 7 ст. 2 Закона N 422-ФЗ](#)).

Чем могут заниматься самозанятые

Какими видами деятельности могут заниматься самозанятые

Самозанятые могут заниматься реализацией товаров и имущественных прав (например, сдачей в аренду жилых помещений), а также выполнением работ и оказанием услуг.

Важное условие – услуги и работы должны выполняться самозанятыми самостоятельно, без привлечения наёмных сотрудников и заключения с кем бы то ни было трудовых договоров.

Работодателя по осуществляемым видам деятельности самозанятые иметь также не могут ([ч. 7 ст. 2 федерального закона № 422-ФЗ](#)).

Какими видами деятельности не могут заниматься самозанятые

Спецрежимом не могут воспользоваться те, кто торгует подакцизными товарами, например, алкоголем или бензином. Также его нельзя применять:

- лицам, осуществляющим перепродажу товаров, имущественных прав, за исключением продажи имущества, использовавшегося ими для личных, домашних и (или) иных подобных нужд;
- лицам, занимающимся добычей и (или) реализацией полезных ископаемых;
- лицам, имеющие работников, с которыми они состоят в трудовых отношениях;
- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность в интересах другого лица на основе договоров поручения, договоров комиссии либо агентских договоров, за исключением лиц, оказывающих услуги по доставке товаров и приему (передаче) платежей за указанные товары (работы, услуги) в интересах других лиц;
- лицам, применяющие иные режимы налогообложения, предусмотренные [ч. 1 НК РФ](#), или осуществляющие предпринимательскую деятельность, доходы от которой облагаются НДФЛ, за исключением случаев применения иных режимов налогообложения и исчисления НДФЛ с доходов от предпринимательской деятельности до перехода на указанный специальный налоговый режим.

Под объектом налогообложения подразумеваются доходы от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав).

При этом есть целый перечень доходов, которые не признаются объектом налогообложения:

- получаемые в рамках трудовых отношений;
- от продажи недвижимого имущества, транспортных средств;
- от передачи имущественных прав на недвижимое имущество (за исключением аренды (найма) жилых помещений);
- государственных и муниципальных служащих, за исключением доходов от сдачи в аренду (наем) жилых помещений;
- от продажи имущества, использовавшегося налогоплательщиками для личных, домашних и (или) иных подобных нужд;
- от реализации долей в уставном (складочном) капитале организаций, паев в паевых фондах кооперативов и паевых инвестиционных фондах, ценных бумаг и производных финансовых инструментов;
- от ведения деятельности в рамках договора простого товарищества (договора о совместной деятельности) или договора доверительного управления имуществом;
- от оказания (выполнения) физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам при условии, что заказчиками услуг (работ) выступают работодатели указанных физических лиц или лица, бывшие их работодателями менее двух лет назад;
- от деятельности, указанной в [п. 70 ст. 217 НК РФ](#), полученные лицами, состоящими на учете в налоговом органе в соответствии с [п. 7 ст. 83 НК РФ](#);
- от уступки (переуступки) прав требований;
- в натуральной форме;

- от арбитражного управления, от деятельности медиатора, оценочной деятельности, деятельности нотариуса, занимающегося частной практикой, адвокатской деятельности.

Вообще говоря, ещё до заключения договора следует запросить у исполнителя подтверждение статуса плательщика НПД. Справку о постановке на учет он вправе заказать в ИФНС через мобильное приложение «Мой налог» или в ЛК «Мой налог» на официальном сайте ФНС. Указывать такие сведения в ГПД не обязательно. Но при проверке контролирующих органов это подтвердит, что организация не обязана удерживать НДС и платить страховые взносы.

Компания может сама проверить статус самозанятого на конкретную дату с помощью бесплатного сервиса по адресу <https://npd.nalog.ru/check-status/>. Допустим, стало известно, что у физлица нет статуса самозанятого. Не важно, налоговая аннулировала право на спецрежим или превышен лимит доходов. В таком случае придется удерживать НДС и перечислять взносы с выплат после дня, когда статус изменился. В то же время, если есть чек из мобильного приложения самозанятого, расходы в доходах восстанавливать не надо. Налоговики подтвердили это (письмо ФНС от 16.04.2019 № СД-4-3/7089).

Если проблемы с чеком:

Ситуация 1. В конце месяца заплатили самозанятому по акту. Чек не получили. Включать ли оплату в расходы?

Нет. Акт подтвердит период, за который самозанятым оказал услугу, но не расход для налогообложения.

Ситуация 2. Самозанятым отказался выдать чек. Вправе ли организация сообщить в налоговую об отказе самозанятого выдать чек?

Да. Сообщить об отказе самозанятого выдать чек можно на сайте nalog.ru с помощью сервиса «Обратиться в ФНС России»

Ситуация 3. Самозанятым вернул оплату, которую ранее включили в расходы по чеку.

Надо ли восстановить сумму возврата в доходах. Да (п. 8 письма ФНС от 20.02.2019 № СД-4-3/2899)

По поводу условий договора с самозанятым -

В нём необходимо указать, что Поставщик платит налог на профессиональный доход по Федеральному закону от 27.11.2018 № 422-ФЗ. Это необходимо, чтобы не платить НДС с вознаграждения, которое выплатили физлицу – самозанятому (Часть 8 статьи 2 Закона № 422-ФЗ).

Необходимо так же указывать условие, что "Поставщик обязан выдавать покупателю чек на каждую выплату по договору" и целесообразно предусматривать штрафные санкции за неисполнение, например: " В случае невыдачи чека в течение пяти дней поставщик уплачивает штраф в размере ___ процентов от выплаты". Это необходимо, чтобы учесть выплаты самозанятому в расходах. (Части 8–10 статьи 15 Закона № 422-ФЗ).

Кроме того, можно еще предусмотреть следующее условие: "Поставщик уплачивает штраф, если в течение срока действия договора не сообщил покупателю, что превысил лимит доходов для применения налога на профессиональный доход (НПД). Штраф составляет ___ процентов от доходов, которые поставщик получил от покупателя после утраты права на НПД". Это необходимо, чтобы компенсировать возможные потери из-за уплаты НДФЛ и взносов. Их надо начислить на выплаты человеку после потери статуса самозанятого (Лимит доходов за год для самозанятого – 2,4 млн руб. (п. 8 ч. 2 ст. 4 Закона № 422-ФЗ)).

16. Иина Д.

НЕВЕРОВ

М

Прошу ответить на следующие вопросы, которые возникли в ходе деятельности НКО. Данные вопросы наверное больше относятся к юридическим, но если возможно по ним проконсультировать, буду благодарна за ответы.

1. Фонд (не благотворительный, УСН-доходы) в рамках своей уставной деятельности создаёт сайт для другой некоммерческой организации – А. Исключительные права на сайт закреплены за Фондом. Есть необходимость передать неисключительное право пользоваться сайтом организации А безвозмездно. При этом расходы по обслуживанию (домен и т.д.) остаются за Фондом. Есть ряд вопросов по этой ситуации:

* Каким договором передать право пользоваться сайтом организации – А?

* Какие налоговые риски могут нести обе организации?

Фонд не может передать исключительное право организации – А в виде отчуждения прав.

Лицензионный договор

<http://pobeda-tender.ru/agreement.pdf?1>

2. Фонд приобретает **неисключительное** право на программное обеспечение (образовательная платформа) у Лицензиара. Далее планирует пожертвовать право пользования ПО некоммерческой образовательной организации. Можно ли переуступить это право договором пожертвования, предусмотрев эту возможность в первоначальном договоре на приобретение между Лицензиаром и Лицензиатом? Какие ещё виды договоров Фонд может использовать для передачи прав на использование программы образовательной организацией? Какие есть налоговые риски?

Ст.251 ч.2

- 1) осуществленные в соответствии с [законодательством](#) Российской Федерации о некоммерческих организациях взносы учредителей (участников, членов), пожертвования, признаваемые таковыми в соответствии с гражданским [законодательством](#) Российской Федерации, доходы в виде безвозмездно полученных некоммерческими организациями работ (услуг), выполненных (оказанных) на основании соответствующих договоров, а также отчисления на формирование в установленном [статьей 324](#) настоящего Кодекса порядке резерва на проведение ремонта, капитального ремонта общего имущества, которые производятся товариществу собственников недвижимости, жилищному кооперативу, гаражно-строительному, жилищно-строительному кооперативу или иному специализированному потребительскому кооперативу их членами;

ГК РФ Статья 582. Пожертвования

1. Пожертвованием признается дарение вещи **или права в общепользовательных целях**. Пожертвования могут делаться гражданам, медицинским, образовательным организациям, организациям социального обслуживания и другим аналогичным организациям, благотворительным и научным организациям, фондам, музеям и другим учреждениям культуры, общественным и религиозным организациям, иным некоммерческим организациям в соответствии с законом, а также государству и другим субъектам гражданского права, указанным в [статье 124](#) настоящего Кодекса.

3. И есть ещё вопрос про отчет 6-НДФЛ. Так как заработная плата была выплачена последним рабочим днем декабря (30.12), а начисление проходит 31.12. Должна ли сумма заработной платы попадать во второй раздел отчета? В 2019 году у нас начисления декабря отражались в 1 квартале 2020 года, так как зар. плата выплачивалась в январе 2020 г.

Зарплату выплатили до окончания месяца

Статья 223 Налогового кодекса устанавливает, что датой фактического получения заработной платы является последний день месяца, за который она начислена. Налоговики ранее разъясняли так. Например, работникам зарплата за декабрь 2020 года выплачена 28.12.2020, тогда в разделе 2 расчета по форме 6-НДФЛ за 2020 год эта операция отражается так:

в строке 100 указывается 31.12.2020;

в строке 110 — 28.12.2020;

в строке 120 — 29.12.2020;

в строках 130 и 140 проставляются соответствующие суммовые показатели.

Зарплата за декабрь выдана в январе

Датой получения дохода в виде заработной платы признается последний день месяца, за который она начислена (п. 2 ст. 223 НК РФ). Налоговый агент удерживает налог в день фактической выплаты дохода и перечисляет его не позднее следующего рабочего дня (п. 4, 6 ст. 226 НК РФ). Что это значит?

Например, заработная плата, начисленная за декабрь 2020 года, будет выплачена 11 января 2021 года.

Сумма НДФЛ с этой зарплатой отражается в расчете 6-НДФЛ за 2020 год только по строке 040 и не отражается по строкам 070 и 080.

При этом декабрьский НДФЛ должен быть отражен в расчете за I квартал 2021 года следующим образом:

по строке 070 раздела 1; по строке 100 указывается 31.12.2020;

по строке 110 - 11.01.2021;

по строке 120 - 12.01.2021;

по строкам 130 и 140 - соответствующие суммовые показатели.

То есть при выплате зарплаты за декабрь 11 января 2021 года НДФЛ должен быть удержан именно в январе, перечислен в бюджет не позднее 12 января 2021 года.

Общее правило: если налоговый агент производит операцию в одном периоде, а завершает ее в другом периоде, то в расчете 6-НДФЛ операция отражается в том периоде, в котором она завершена. Момент завершения операции относится к периоду, в котором наступает срок перечисления НДФЛ.

Зарплата выдана 31 декабря

Большинство работодателей выдают зарплату за прошедший месяц 5-го или 10-го числа наступившего месяца. Как правило, в январе эти дни праздничные, поэтому зарплату выплачивают раньше (ст. 136 ТК РФ).

Если зарплата за декабрь выдана 31.12.2020, выплату по общему правилу нужно также отразить в разделе 2 расчета за I квартал 2021 года, так как **срок уплаты НДФЛ в бюджет попадает на первый рабочий день 2021 года** (11.01.2021).

Дата выплаты зарплаты за декабрь	Дата получения дохода – строка 100 раздела 2	Дата удержания налога – строка 110 раздела 2	Срок уплаты налога – строка 120 раздела 2	За какой период отражать в 6-НДФЛ
11.01.2021	31.12.2020	11.01.2021	12.01.2021	6-НДФЛ за 2020 год только по строкам 020 и 040 раздела 1. 6-НДФЛ за 1 квартал 2021 года – строка 070 раздела 1 и раздел 2.
31.12.2020	31.12.2020	31.12.2020	11.10.2021	6-НДФЛ за 2020 год – по строкам 020, 040 и 070 раздела 1. 6-НДФЛ за 1 квартал 2021 года – только раздел 2.
28.12.2020	31.12.2020	28.12.2020	29.12.2020	Всю зарплату за декабрь нужно отразить в 6-НДФЛ за 2020 год.

19. Маргарита Николаевна К.

НЕВЕРОВ

Сотрудник НКО с членами семьи воспользовался услугами такси ООО АйВэй на время новогодних праздников и своего отпуска до аэропорта и обратно.

Может ли организация возместить ему расходы на такси и др. расходы по Заявлению? Какие налоги в этом случае возникают. Отпуск был **не** на территории РФ.

(можно ли использовать ст. 325 ТК РФ в этом случае?)

ТК РФ Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Федеральные государственные органы, государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, федеральные государственные учреждения оплачивают работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (**за исключением такси**), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, и членов их семей устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членам его семьи только по основному месту работы работника.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации, территориальных фондах обязательного медицинского страхования, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, **устанавливаются** нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, у других работодателей, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Для всех остальных работодателей порядок предоставления рассматриваемых компенсаций законодательно не урегулирован, они сами должны его установить – коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций (при наличии), трудовыми договорами.

Работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере и осуществляющие предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, самостоятельно в рамках коллективного договора, локального нормативного акта или в трудовом договоре с работником устанавливают размер, условия и порядок предоставления работникам компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно. В случае достижения соглашения между сторонами трудовых правоотношений о выплате такой компенсации ее объем может быть отличным от того, который установлен в ч. 1 – 7 [ст. 325](#) ТК РФ, но в то же время учитывающим целевое назначение данной компенсации – максимально способствовать обеспечению выезда работника за пределы неблагоприятной природно-климатической зоны (Обзор судебной практики ВС РФ № 2 (2016)).

Налогообложение компенсаций расходов на отпуск

Страховые взносы и компенсация

Положениями пп. 1 п. 1 ст. 420 и [п. 1 ст. 421](#) НК РФ предусмотрено, что объектом и базой для начисления страховых взносов для организаций, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые, в частности, в рамках трудовых отношений, за исключением сумм, указанных в [ст. 422](#) НК РФ.

Исходя из [пп. 7 п. 1 ст. 422](#) НК РФ не подлежит обложению страховыми взносами стоимость проезда работника к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа весом до 30 кг, а также стоимость проезда неработающих членов его семьи (мужа, жены, несовершеннолетних детей, фактически проживающих с работником) и стоимость провоза ими багажа, оплачиваемые плательщиком страховых взносов лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления, трудовыми договорами и (или) коллективными договорами.

При этом в случае использования отпуска за пределами территории РФ не подлежит обложению страховыми взносами стоимость проезда или перелета работника и неработающих членов его семьи (включая стоимость провоза ими багажа весом до 30 кг), рассчитанная от места отправления до пункта пропуска через государственную границу РФ, в том числе международного аэропорта, в котором работник и неработающие члены его семьи проходят пограничный контроль в пункте пропуска через государственную границу РФ.

Вместе с тем исходя из положений ст. 9 Закона РФ от 01.04.1993 № 4730-1 «О Государственной границе Российской Федерации» под пунктом пропуска через государственную границу РФ понимается территория (акватория) в пределах, в частности, железнодорожной станции и аэропорта, открытых для международных сообщений (международных полетов), где в соответствии с законодательством РФ осуществляется пропуск лиц через государственную границу РФ.

Таким образом, при проведении отпуска работником организации, расположенной в районе Крайнего Севера, за пределами территории РФ не облагается страховыми взносами только стоимость его проезда к месту проведения отпуска и обратно – от места его жительства или работы до пункта пропуска через государственную границу РФ, в котором осуществляется прохождение работником паспортного контроля.

Как отмечено представителями Минфина, предусмотренное [пп. 7 п. 1 ст. 422](#) НК РФ положение не противоречит нормам [ст. 325](#) ТК РФ и ст. 33 Закона РФ № 4520-1, поскольку устанавливает только порядок обложения страховыми взносами тех или иных выплат в пользу работников для плательщиков-организаций и не ущемляет прав работников, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в организациях, расположенных в таких местностях, на компенсацию работодателем расходов по оплате стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно, которые производятся в соответствии с вышеупомянутыми нормами ТК РФ и Закона № 4520-1 (Письмо от 31.01.2020 № 03-15-06/6028).

НДФЛ и компенсация

Что касается НДФЛ, [п. 1 ст. 210](#) НК РФ установлено: при определении налоговой базы по НДФЛ учитываются все доходы налогоплательщика, которые получены им как в денежной, так и в натуральной форме или право на распоряжение которыми у него возникло.

Доходом физических лиц согласно [ст. 41](#) НК РФ признается экономическая выгода в денежной или натуральной форме, учитываемая в случае возможности ее оценки и в той мере, в которой такую выгоду можно оценить, и в отношении доходов физических лиц определяемая в соответствии с гл. 23 «Налог на доходы физических лиц» НК РФ.

Перечень доходов, не подлежащих обложению налогом на доходы физических лиц, содержится в [ст. 217](#) НК РФ.

В силу абз. 2 и 10 [п. 1 ст. 217](#) НК РФ не подлежат обложению НДФЛ, если иное не предусмотрено данным пунктом, **все виды компенсационных выплат, установленных законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ), связанных с оплатой работодателем своим работникам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, стоимости проезда работника в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно и стоимости провоза багажа весом до 30 кг, а также стоимости проезда неработающих членов его семьи (мужа, жены, несовершеннолетних детей, фактически проживающих с работником) и стоимости провоза ими багажа, производимой в соответствии с законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ.**

Иных положений, предусматривающих освобождение от налогообложения сумм компенсации работодателем проезда работника к месту проведения отпуска и обратно, [ст. 217](#) НК РФ не содержит (письма Минфина России от 21.11.2019 № 03-04-05/90143, от 24.03.2020 № 03-04-06/22703).

На практике нередко встает вопрос о том, вправе ли работодатель на основании заявления работника производить удержания из его заработной платы в целях оплаты работником каких-либо товаров, услуг, погашения займа и т.п. ([письмо Федеральной службы по труду и занятости от 10 октября 2019 г. № ПГ/25776-6-1](#), [письмо Федеральной службы по труду и занятости от 16 октября 2019 г. № ТЗ/5985-6-1](#) О выплате заработной платы, [письмо Федеральной службы по труду и занятости от 7 октября 2019 г. № ПГ/25778-6-1](#)).

Часть специалистов придерживается мнения о незаконности таких действий работодателя, поскольку соответствующее основание для удержания не предусмотрено трудовым законодательством. Например, такой вывод можно сделать из [письма Минтруда России от 23 октября 2018 г. № 14-1/ООГ-8448](#). Тезис о том, что само по себе заявление работника в отсутствие предусмотренных [ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации](#) обстоятельств не является достаточным основанием для удержания, встречается и в судебной практике (смотрите, например, постановление Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 22 ноября 2019 г. № 4А-296/2019, определения Московского горсуда от 18 декабря 2018 г. № 33-51407/2018, ВС Республики Коми от 11 сентября 2014 г. № 33-4498/2014).

Представлена на практике и другая позиция, в соответствии с которой положения трудового законодательства регулируют лишь удержания из заработной платы независимо от волеизъявления работника и не распространяются на случаи удержания по его инициативе.

Соответственно, осуществление удержаний по заявлению работника правомерно (см. определения Краснодарского краевого суда [от 20 января 2015 г. № 33-971/2015](#), Воронежского облсуда от 24 июля 2014 г. № 33-3820/2014, Суда Чукотского автономного округа от 15 ноября 2012 г. № 33-179/12).

Имеется и несколько иная трактовка самой правовой природы направления работодателем части заработной платы работника на указанные им цели. Некоторые специалисты высказывают мнение о том, что в такой ситуации вообще не следует говорить о каком-либо удержании. В данном случае речь идет уже о реализации гражданином его прав, установленных гражданским законодательством, и положениями [Трудового кодекса](#) данный вопрос не регулируется (определения ВС Республики Саха (Якутия) от 30 октября 2019 г. № 33-3503/2019, ВС Республики Татарстан от 19 апреля 2018 г. 33-6870/2018, Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 04 апреля 2017 г. № 33-3337/2017, Волгоградского облсуда от 27 января 2016 г. № 33а-1665/2016).

Разъяснения специалистов Роструда по данному вопросу носят противоречивый характер. Так, в [письме Федеральной службы по труду и занятости от 18 июля 2012 г. № ПГ/5089-6-1](#) чиновники указывали на недопустимость удержаний из заработной платы, не предусмотренных [ст. 137 ТК РФ](#), и советовали в случае желания работника направлять через работодателя часть своей заработной платы третьим лицам делать это путем добровольного внесения работником в кассу организации определенной суммы. В [Докладе Роструда](#) за 3 квартал 2017 указывается, что работник вправе обратиться к работодателю с заявлением об удержании из заработной платы. А в [письме Федеральной службы по труду и занятости от 26 сентября 2012 г. № ПГ/7156-6-1](#) представлена третья позиция: ведомство высказывает мнение о правомерности перечисления части заработной платы работников по их заявлениям банкам в счет погашения кредитов, поскольку в такой ситуации речь идет не об удержании, а о волеизъявлении работника распорядиться начисленной заработной платой. Положения [ст. 138 ТК РФ](#) в данном случае не применяются.

Недавно Роструд выпустил сразу три письма, в которых также прослеживается похожий подход. В [одном из них](#), например, отмечается, что "вычет из зарплаты суммы, предназначенной для погашения кредита, при наличии заявления работника не является удержанием по смыслу [статьи 137 ТК РФ](#). В этом случае уменьшение размера зарплаты – результат волеизъявления работника распорядиться начисленной зарплатой".

Со своей стороны отметим, что, по нашему мнению, работодатель не вправе удовлетворять просьбы работника о перечислении части его заработной платы на какие-либо цели. Ведь в силу [ст. 136 ТК РФ](#) заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. То обстоятельство, что законодатель допускает исключения из правила о выплате заработной платы непосредственно работнику, не означает, что с согласия работника его заработная плата может быть перечислена любому лицу. Конституционный Суд РФ в определении Конституционного Суда РФ от 21 апреля 2005 г. № 143-О "[Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Пузанова Игоря Фридриховича на нарушение его конституционных прав частями третьей и пятой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации](#)" указал, что нормы [ст. 136 ТК РФ](#) направлены на создание условий беспрепятственного получения заработной платы лично работником удобным для него способом. Таким образом, на наш взгляд, вся сумма заработной платы должна быть получена работником, а уже в дальнейшем он может распорядиться ей удобным ему способом.