**Вопросы к вебинару 15 июня 2021 г. (вторник)**

**1. Наталья Викторовна Р.**

**НЕВЕРОВ**

Директор НКО использует свой автомобиль в уставной деятельности организации, ему возмещаем расходы на топливо  за счёт целевых средств.

Какие документы должны быть оформлены  для списания бензина.

Компенсация ГСМ сотрудникам, использующим личный транспорт, в обязательном порядке выплачивается работодателем (ст. 188 ТК РФ). Если служащий имеет разъездной характер работы, но при этом в учреждении отсутствуют собственные автосредства, он вправе воспользоваться личным транспортом для исполнения своих должностных обязанностей.

Компенсация расходов на бензин сотруднику производится при соблюдении следующих условий:

Руководитель согласовал факт использования личного транспорта.

Расходы по эксплуатации автосредства в рабочих целях подтверждены надлежащими документами (путевые листы, чеки с заправочных станций и проч.). Возмещение издержек может получить только штатный работник предприятия.

### Налог на прибыль

В целях главы 25 "Налог на прибыль организаций" НК РФ налогоплательщик уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов (за исключением расходов, указанных в [ст. 270](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F10900200%2Fd2f1f898369ceb0abec8ebae33dc4e35%2F%23block_270&verhash=b3068daed9e78342783084e48e525c69) НК РФ) с учетом требований [п. 1 ст. 252](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F10900200%2F7f0762447f5457e0ca3b7fc5dfe1175f%2F%23block_2521&verhash=0084cb353fd17f342e374be9e221b51c) НК РФ.

На основании [пп. 11 п. 1 ст. 264](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F10900200%2F90c95d4f52c744c440b1bdf8962e84b7%2F%23block_26401&verhash=45a392fc99ebff952c3ff64a99995428) НК РФ к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, относятся, в частности, расходы на компенсацию за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов в пределах норм, установленных Правительством РФ. Нормы расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей работников установлены [постановлением](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F12125744%2F&verhash=9c80d11c1ec7887c837f9b1ab3ed6288) Правительства РФ от 08.02.2002 N 92. Суммы компенсаций сверх этих лимитов не могут уменьшать облагаемую прибыль ([п. 38 ст. 270](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F10900200%2Fd2f1f898369ceb0abec8ebae33dc4e35%2F%23block_27040&verhash=d5fd4f0c4445528f0c2d0cc4f2c6383c) НК РФ)\*(1).

### НДФЛ

В соответствии с [п. 3 ст. 217](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F10900200%2F4132834011083186a07350b1579a99a1%2F%23block_2173&verhash=1ba96d3aa1b001356bce4733ba9f941c) НК РФ не подлежат обложению НДФЛ все виды установленных законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ), связанных, в частности, с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей.

Освобождению от обложения НДФЛ подлежат в том числе и суммы возмещения ГСМ в связи с использованием личного ТС работника в интересах работодателя при выполнении своих трудовых обязанностей в соответствии с соглашением сторон трудового договора (смотрите, например, [письма](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71884372%2F&verhash=0d9b23330d8dad9b24873062e804fbf6) Минфина России от 23.01.2018 N 03-04-05/3235, от 14.12.2017 N [03-04-06/83831](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71844744%2F&verhash=894c72fc1316bdf133e66902e616a53f), от 05.12.2017 N [03-04-06/80616](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71830802%2F&verhash=88b55637e6b59fee6649c6e7b6e72259), от 24.11.2017 N [03-04-05/78097](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71820300%2F&verhash=5ac3f30552866a643371f47f44f66364), от 26.09.2017 N [03-04-06/62152](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71778156%2F&verhash=dee8dd6f45ca2bc5df51be32be9c69ea)).

При этом должны иметься документы, подтверждающие нахождение в собственности налогоплательщика используемого имущества, а также расчеты компенсаций и документы, подтверждающие фактическое использование имущества в интересах работодателя, осуществление расходов на эти цели, а также документы, подтверждающие суммы произведенных в этой связи расходов ([письма](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71884372%2F&verhash=0d9b23330d8dad9b24873062e804fbf6) Минфина России от 23.01.2018 N 03-04-05/3235, от 14.12.2017 N [03-04-06/83831](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71844744%2F&verhash=894c72fc1316bdf133e66902e616a53f), от 05.12.2017 N [03-04-06/80616](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71830802%2F&verhash=88b55637e6b59fee6649c6e7b6e72259), от 20.04.2015 N [03-04-06/22274](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71040168%2F&verhash=932d2ed4168289270b13e825d6f3ee00)). Например, к документам, подтверждающим произведенные плательщиком расходы на ГСМ, можно отнести путевые (маршрутные) листы, авансовые отчеты с приложением чеков АЗС и др. ([письмо](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F72103240%2F&verhash=4ca725f9fd9e9926a440db02b323c041) ФНС России от 13.11.2018 N БС-3-11/8304@).

### Страховые взносы

Все виды установленных законодательством РФ компенсационных выплат, связанных с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей, не облагаются страховыми взносами, установленными НК РФ ([пп. 2 п. 1 ст. 422](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F10900200%2Fea49f56056c7214648748d616ab706ed%2F%23block_4221&verhash=b09dc37ddaa2ec10b74798c08f1440a0) НК РФ).

Таким образом, не подлежит обложению страховыми взносами установленная [ст. 188](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F12125268%2F0e5b4b5afa9c1984768f6045c9a948b0%2F%23block_188&verhash=521c1491eb7561b37459fe7ad732901c) ТК РФ компенсация, выплачиваемая организацией работнику за использование им личного автотранспорта в служебных целях, в размере, определяемом соглашением между организацией и таким работником ([письмо](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71815080%2F&verhash=e4eda43b0fc9c935c54225eb5cc95e6d) Минфина России от 23.10.2017 N 03-15-06/69146, [постановление](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F38710563%2F&verhash=a137b5c433663327e60fa93ffe9b650c) ФАС Уральского округа от 29.05.2014 N Ф09-2371/14 N А76-15717/2013).

Полагаем, что данные положения распространяются и на возмещение расходов работников на приобретение ГСМ, связанных с использованием личного ТС, если использование данного имущества связано с исполнением трудовых обязанностей (в служебных целях) в размере, определяемом соглашением между организацией и таким сотрудником (смотрите письмо Минтруда России от 25.07.2014 N 17-3/В-347). При этом размер возмещения указанных расходов должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием работником личного имущества для целей трудовой деятельности ([письма](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F72073512%2F&verhash=5ccf8f8f99af30db3332d3a20867bb9c) Минфина России от 12.09.2018 N 03-04-06/65168, от 23.01.2018 N [03-04-05/3235](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F71884372%2F&verhash=0d9b23330d8dad9b24873062e804fbf6), ФНС от 13.11.2018 N [БС-3-11/8304@](https://www.audit-it.ru/incl/redirect.php?goto=http%3A%2F%2Fbase.garant.ru%2F72103240%2F&verhash=4ca725f9fd9e9926a440db02b323c041)).

<https://gosuchetnik.ru/bukhgalteriya/kompensatsiya-gsm-komu-chto-i-kak-kompensirovat>

Для корректного ведения учета компенсация за бензин сотруднику должна быть оформлена документально. Все детали возмещения надлежит закрепить в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

Далее в учреждении создается приказ руководства, в котором отражаются работы или должностные обязанности, в соответствии с которыми производится компенсация бензина сотрудникам, причины использования личного автотранспортного средства, а также виды издержек, возмещаемых служащим.

После согласования компенсирования издержек работник оформляет и передает в бухгалтерию заявление на соответствующее возмещение.

**8. Лола Асроровна Б.**

**НЕВЕРОВ**

У нас автономная некоммерческая организация, которая имеет несколько проектов в работе в рамках грантов. Ведётся раздельный учёт, все как положено. Также есть текущая деятельность, в рамках которой выплачивается заработная плата руководителя (на частичной занятости), сайт, бух.программа, комиссии банка. Расходы на содержание организации в первый год деятельности шли из взносов учредителей, сейчас из пожертвований

 Подскажите, пожалуйста в каких документах это должно быть утверждено? Именно расходы на содержание организации. Можем ли мы  частные пожертвования с назначением "на уставную деятельность " направлять на содержание организации? Можно ли в договор - оферту в будущем включить такую формулировку "на уставную деятельность и содержание организации"? Бюджет в этом случае обязателен?

Сейчас у нас идёт камеральная проверка и инспектор предупредила, что может прийти требование и предоставлении пояснений по отчёту о целевом использовании средств.  Какие документы нам нужно предоставить чтобы подтвердить целевое использование пожертвований,  то что мы их на содержание организации направили. Или мы не имели право этого сделать. Я знаю, что мы имеем право не предоставлять документы так подробно, но по опыту лучше отправить, поэтому хочется оформить всё надлежащим образом.

К сожалению я не смогу участвовать онлайн на вебинаре, уеду участвовать в одном проекте, буду без связи. Я послушаю потом в записи. Спасибо огромное за помощь ❤!

Для каждой некоммерческой организации существуют требования по составлению внутреннего баланса и / или сметы по предстоящим расходам на ведения деятельности.
В статье 3 Закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» сказано, что некоммерческая организация должна иметь самостоятельный **баланс и (или) смету**.
При этом сам Закон № 7-ФЗ не определяет периодичность формирования сметы, ее пересмотр. Очевидно, что в данной норме идет речь не о бухгалтерском балансе, поскольку обязанность по составлению отчетности установлена Закона 402-ФЗ "О бухгалтерском учете".

Определение понятия «сметы» в законодательстве нет. Если брать нормы по аналогии по всем НКО, то можно сделать вывод, что сметные расходы по уставной деятельности должны быть в обязательном порядке. Утверждение сметы некоммерческой организации и внесение в него изменений осуществляются высшим органом управления организации (п. 3 ст. 29 Закона № 7-ФЗ).  Это может сделать и постоянно действующий коллегиальный выборный орган НКО, если такое право дано ему уставом организации

*3. Если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом или иными федеральными законами, к исключительной компетенции высшего органа управления некоммерческой организацией относится решение следующих вопросов:*

*определение приоритетных направлений деятельности некоммерческой организации, принципов формирования и использования ее имущества;*

*утверждение годового отчета и бухгалтерской (финансовой) отчетности некоммерческой организации, если уставом некоммерческой организации в соответствии с федеральными законами это не отнесено к компетенции иных коллегиальных органов некоммерческой организации;*

То есть, кто именно именно в Вашей НКО утверждает смету и отчет о ее исполнении - должно определяться уставом.

Таким образом, НКО самостоятельно определяет виды расходов по ежегодной смете, которые связаны с ведением деятельности НКО. При этом требования Налогового законодательства, установленные пунктом 2 статьи 250 НК РФ будут соблюдаться, поскольку смета составляется не только с целью определения доходной составляющей некоммерческой организации, но также и для обоснованного расходования средств целевого финансирования.
По сути, смета доходов и расходов является плановым документом, в который при условии, что это предусмотрено учредительными документами, в течение планируемого периода могут вноситься определенные изменения.

Для контроля за исполнением сметы организации формируют отчет об исполнении сметы.
В связи с этим в отчете о выполнении сметы должны быть сопоставлены плановые показатели доходов и расходов с фактическими данными, т.е. с поступившими доходами и осуществленными расходами (а не ожидаемыми поступлениями и затратами). Только с помощью такого сопоставления можно оценить уровень исполнения сметы, а также выявить отклонения по смете, которые могут быть включены в смету следующего периода.
Основой для составления отчета будут являться данные бухгалтерского учета некоммерческой организации.

Таким образом, исходя из того, что смета - это документ, отражающий плановые показатели, а отчет о выполнении сметы - это документ, отражающий фактические показатели деятельности организации, то при их сопоставлении практически всегда будут выявляться отклонения. При этом остаток денежных средств, отраженный в отчете по выполнению сметы, будет соответствовать остатку денежных средств на расчетном счете организации.

Что будет в случае, когда смета вообще не утверждена и, соответственно, не может быть утвержденотчет о ее исполнении? В таком случае, невозможно подтвердить целевое использование средств при осуществлении ЛЮБЫХ  расходов, отнесенных к уставной (некоммерческой) деятельности. Тогда , еслибудет проверка со стороны налогового органа, я считаю, что имеется высокий риск признания всех совершенных в рамках уставной непредпринимательской деятельностирасходов нецелевыми (так как доказать их целевой характер будет невозможно при отсутствии сметы).

Дело в том, что действующее законодательство не содержит определения нецелевого использования (расходования) средств. Однако, исходя из положений российских законов, включая, помимо прочего, п. 5 статьи 32 Закона № 7-ФЗ, который содержит положение о том, что одной из форм государственного контроля за деятельностью некоммерческих организаций является осуществление уполномоченным на то государственным органом контроля за соответствием деятельности некоммерческой организации целям, предусмотренным ее учредительными документами, и законодательству Российской Федерации, можно сделать вывод о том, что нецелевым использованием средств может считаться использование средств на цели иные, нежели прямо предусмотренные учредительными документами некоммерческой организации. А наличие сметы - прямо предусмотрено тем же законом № 7-ФЗ, порядок ее утверждения - в компетенции высшегооргана управления НКО. Нет сметы -= невозмоно подтвердить использование расходов "на цели, прямо предусмотренные учредительными документами некоммерческой организации".

К чему приводит признание расходов нецелевыми? К отнесению их к налогооблагаемой базе (что на общей системе налогообложения, что на УСН):

Статья 250 НК РФ

*Внереализационными доходами налогоплательщика признаются, в частности, доходы:*

*8) в виде безвозмездно полученного имущества (работ, услуг) или имущественных прав, за исключением случаев, указанных в статье 251 настоящего Кодекса.*

А в ст.251 ч.2 НК РФ

*2. При определении налоговой базы также не учитываются целевые поступления (за исключением целевых поступлений в виде подакцизных товаров). 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 раздельный учет доходов (расходов), полученных (понесенных) в рамках целевых поступлений.*

То есть - при нецелевом использовании полученных средств они включаюься в налогооблагаемую базу по налогу на приыбль (или УСН).

Что делать, когда сметы нет?

Даже в том случае, когда фактический расход по смете (отдельным статьям сметы) значительно отличается от запланированного, руководящий орган НКО может одобрить все произведѐнные расходы и утвердить итоговую смету по фактическим доходам и расходам. Все вопросы уточнений и корректировок находятся в компетенции самой организации и еѐ дарителей (членов, грантодателей, жертвователей). Главное, чтобы все расходы – и плановые, и фактические – соответствовали уставу организации и законодательству.

Кроме того, есть в ГК РФ статья 183

*2. Последующее одобрение сделки представляемым создает, изменяет и прекращает для него гражданские права и обязанности по данной сделке с момента ее совершения.*

То есть, никто не мешает Общему собранию собраться, например, в 2021 году и утвердить отчет об использовании средств за 2019 год, подтвердив таким образом их целевое назначение. Утверждать смету прошедшего 2019 года бессмысленно, но принимать решение о том, что произведенные без сметы расходы - целевые и соответствуют уставной ннепредпринимательской деятельности - можно.  Главное здесь, чтобы налоговый орган не пришел после соверщения расходов и до подтверждения общим собранием их целевого характера.

Кстати, здесь еще налогообложение (или его отсутствие)  зависит от того, насколько расходы в действительности соответствуют уствной деятельности. Их включение в смету обязательно, но не достаточно.

С расходами по  смете часто происходит еще одна серьезная проблема: решение принимает общий орган управления (общее собрание членов), смета финансируется за счет отчислений членов, поэтому нередко можно слышать следующее утверждение: «Средства наши, мы приняли решение произвести данный расход, включили его в смету, значит он- целевой.» Это не совсем так. Целевыми признаются расходы, предусмотренные для организации законом и уставом. Поэтому целевые расходы будут делиться на административные- содержание организации как юридического лица- и расходы, необходимые для обеспечения нормальной работы в соответствии с уставом. Вторая часть расходов должна сверяться с уставными задачами. Например: есть задача обеспечить повышение квалификации членов ассоциации (СРО), значит целевой расход, есть задача централизованное обеспечение страхования ответственности в уставе, например,  нотариальной палаты, значит целевой расход, есть социальная защита адвокатов и членов их семей для адвокатского образования , значит, целевой. Но, например, перевод в благотворительный фонд на помощь детям, или в учреждение для инвалидов, в случае, если подобная деятельность не предусмотрена уставом,  с деятельностью НКО никак не связана, то подобные расходы не будут целевыми в любом случае, вне зависимости от того, включены они в смету или нет.

Так, к примеру, если Общее собрание принимает решение, например, на помощь пострадавшим от наводнения (не членам организации, а просто жителям региона), то это будет расходом по смете, его необходимо осуществить, так как бухгалтер и даже директор не могут не выполнить решение общего собрания. Для целей налогообложения, данный расход целевым признан не будет,  его необходимо включить в налоговый регистр «Целевые средства, израсходованные нецелевым образом» и заплатить налога на прибыль  (илди УСН) со всей суммы расхода.

**11. Инна Александровна А.**

**НЕВЕРОВ**

Учреждение выиграло Президентский грант со сроком реализации ноябрь 2020 — октябрь 2021 года. Директор Учреждения, в соответствии с доп.соглашением к трудовому договору, выполняет помимо своих основных функций еще функции руководителя проекта на время проекта, за что получает денежные средства со средств гранта. Окладная система оплаты труда. Директор — руководитель проекта — единственный штатный сотрудник Учреждения. В соответствии с Правилами внутреннего распорядка выходные дни в Учреждении — понедельник и вторник. Прошу помочь разобраться с рядом моментов на примере:

12 июня (праздничный день) и 14 июня (выходной день в соответствии с Правилами внутреннего распорядка) 2021 года директор планирует выйти на работу и оказать услуги в рамках деятельности Учреждения, приносящей доход, в соответствии с уставом учреждения, но в эти дни, он утверждает, что работать по гранту он не будет. В то же время по гранту он будет проводить мероприятие с 15 июня (выходной день в соответствии с Правилами внутреннего распорядка) по 18 июня 2021 года (15 июня директор не предполагает работать по основной деятельности).

За работу 12, 14, 15 июня директор в соответствии со статьей 153 ТК РФ попросит предоставить ему другие дни отдыха.

1. Согласны ли Вы с существующей позицией о том, что в данном случае необходимо оплатить работу в выходной день или праздничный день в одинарном размере - это означает, что сотруднику сверх оклада будет выплачена одинарная дневная ставка, а также согласны ли Вы с тем, что уменьшать оклад в том месяце, когда работник использует день отдыха не стоит (неважно, берет человек день отдыха в текущем месяце или в последующие)?

Да.

# ТК РФ Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100794) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Путеводители по кадровым вопросам и трудовым спорам. Вопросы применения ст. 153 ТК РФ |

КонсультантПлюс: примечание.

О выявлении конституционно-правового смысла ч. 1 ст. 153 см. [Постановление](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_301326/#dst100051) КС РФ от 28.06.2018 N 26-П.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

(часть третья введена Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_218170/#dst100021) от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1. За отработанные дни 12 и 14 июня директор по основной деятельности планирует взять дни отдыха 19 и 20 июня, в то же время в эти дни он планирует продолжить работу по гранту, а за 15 июня по гранту он планирует взять день отдыха только в июле 2021 года. Возможно ли такое разделение деятельности, если да, то как это обозначить в табеле учета рабочего времени? Если нет, то как быть в данной ситуации?

Нет, невозможно.

Разделение по источникам оплаты фиксируется любым способом, например в табеле, но сама работа и выходные – в порядке, установленном для работы в целом.

1. Также директор планирует взять с июне 2 дня отпуска за свой счет по основной деятельности (17 июня и 18 июня), но в то же время продолжить в эти дни работу по гранту, и 1 день отпуска за свой счет по гранту (13 июня), но продолжить работу по основной деятельности. Можно ли опять же применяться такой способ разделения деятельности в части отпусков за свой счет, если да, то как это обозначить в табеле учета рабочего времени? И можно ли использовать такой вариант выхода из ситуации, с точки зрения компенсации доплат в виде одинарной дневной ставки за отработанные дни в выходные за счет отпуска за свой счет, т.к. по гранту денежные средства на доплату за работу в выходные дни не предусмотрены, а по основной деятельности с денежными средствами из-за пандемии ситуация сложная.

Нет, нельзя

4) С учетом вышесказанного, просим проверить правильность расчета заработной платы за работу по основной деятельности и по гранту с 01 июня по 20 июня 2021 г. (14 рабочих дней), т.к. с 21 июня директор планирует уйти в отпуск по гранту и по основной деятельности.

|  |  |
| --- | --- |
| По основной деятельности | По гранту |
| Оклад по основной деятельности — 13 000 руб.В июне директор отработал бы  по основной деятельности 20 рабочих дней13 000 руб/20 дн. = 1 раб.день = 650 руб.Расчет заработной платы: 650 руб\* 14 раб. дн. = 9100 рубНО: 1) отработаны 1 праздничный день и 1 выходной, за что полагается доплата в виде 650 руб\*2 дн.= 1300 руб,2)взяты 2 дня отдыха, которые не влияют на сумму оклада за июнь 2021 года,3)взяты 2 дня отпуска за свой счет.Таким образом, выплатить директору по основной деятельности необходимо:  650 руб\* 14 раб. дн. (12 и 14 июня - учитываются, а 17 и 18 июня – отпуск за свой счет – эти дни не учитываются, 19 и 20 июня – дни отдыха - не принимаются к учету при подсчете отработанных дней)  = 9100 руб. | Заработная плата (оклад) по гранту — 30 000 руб. В июне руководитель проекта отработал бы 20 рабочих дней30 000 руб./20 дн. = 1 раб день = 1500 руб. Расчет заработной платы: 1500 руб\*14 раб.дн.= 21 000 руб.НО: 1) отработан 1 выходной день, за что полагается доплата в виде 1500 руб\*1 дн.= 1500 руб,2) взят 1 день отпуска за свой счет. Таким образом, выплатить руководителю проекта по гранту необходимо: 1500 руб\*14 раб.дн. ( 15 июня учитывается, а 13 июня – отпуск за свой не учитывается при подсчете отработанных дней )= 21 000 руб. |

5) Ранее было сказано, что директор – руководитель проекта с 21 июня уходит в отпуск. По основной деятельности он хочет уйти в отпуск на 18 дней, а по гранту он заработал только 14 дней отпуска ( 7 мес.\*2 дн). Как правильно оформить документы по гранту, если директор – руководитель проекта на 18 дней будет отсутствовать в стране и не сможет непосредственно работать по гранту? Можно ли ему оформить 4 дня по гранту как отпуск за свой счет?

[Главная](https://glavkniga.ru/) → [Бухгалтерские консультации](https://glavkniga.ru/situations) → [Консультации по темам](https://glavkniga.ru/situations?q=heading) → [Совместительство](https://glavkniga.ru/situations?q=heading&t=47)

До­ба­вить в «Нуж­ное»

Об­нов­ле­ние: 27 ян­ва­ря 2020 г.

# Совместительство и совмещение: основные различия (таблица)

Со­труд­ник, ра­бо­та­ю­щий в вашей ор­га­ни­за­ции по тру­до­во­му до­го­во­ру, может вы­пол­нять для вашей же ор­га­ни­за­ции ка­кую-то до­пол­ни­тель­ную ра­бо­ту, не преду­смот­рен­ную его тру­до­вым до­го­во­ром. На­при­мер, один из бух­гал­те­ров может вы­пол­нять на время ухода кас­си­ра в де­крет­ный от­пуск его обя­зан­но­сти. Такая до­пол­ни­тель­ная ра­бо­та под­ле­жит опла­те. Как же офор­мить такую под­ра­бот­ку: как внут­рен­нее сов­ме­ще­ние или сов­ме­сти­тель­ство? В чем раз­ни­ца по ТК РФ между этими по­ня­ти­я­ми? Рас­ска­жем, чем от­ли­ча­ет­ся сов­ме­ще­ние от сов­ме­сти­тель­ства.

## Совместительство – это …

Нач­нем с по­ня­тия внут­рен­не­го сов­ме­сти­тель­ства. Сов­ме­сти­тель­ство – это вы­пол­не­ние ра­бот­ни­ком дру­гой ре­гу­ляр­ной опла­чи­ва­е­мой ра­бо­ты на усло­ви­ях тру­до­во­го до­го­во­ра в сво­бод­ное от ос­нов­ной ра­бо­ты время ([ст. 282 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=101699&demo=1)).

При внут­рен­нем сов­ме­сти­тель­стве ра­бот­ник ра­бо­та­ет у од­но­го ра­бо­то­да­те­ля и по месту ос­нов­ной ра­бо­ты, и по сов­ме­сти­тель­ству ([ст. 60.1 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=394&demo=1)). При внут­рен­нем сов­ме­сти­тель­стве оформ­ля­ет­ся от­дель­ный тру­до­вой до­го­вор, в ко­то­ром в обя­за­тель­ном по­ряд­ке ука­зы­ва­ет­ся, что дан­ная ра­бо­та яв­ля­ет­ся сов­ме­сти­тель­ством.

## Совмещение – это …

Сов­ме­ще­ние долж­но­стей (про­фес­сий) под­ра­зу­ме­ва­ет вы­пол­не­ние в те­че­ние уста­нов­лен­ной про­дол­жи­тель­но­сти ра­бо­че­го дня (смены) на­ря­ду с ра­бо­той, опре­де­лен­ной тру­до­вым до­го­во­ром, до­пол­ни­тель­ной ра­бо­ты по дру­гой про­фес­сии (долж­но­сти) за до­пол­ни­тель­ную опла­ту ([ст. 60.2 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=397&demo=1)). К при­ме­ру, сов­ме­ще­ние долж­но­стей ис­поль­зу­ет­ся для ис­пол­не­ния обя­зан­но­стей вре­мен­но от­сут­ству­ю­ще­го ра­бот­ни­ка. При этом не про­ис­хо­дит осво­бож­де­ния от ос­нов­ной ра­бо­ты, опре­де­лен­ной тру­до­вым до­го­во­ром.

## Совместительство и совмещение: основные различия (таблица 2020)

Сов­ме­сти­тель­ство или сов­ме­ще­ние? Их ос­нов­ные от­ли­чия и сход­ство по­ка­жем в таб­ли­це.

| **Кри­те­рий** | **Внут­рен­нее сов­ме­сти­тель­ство** | **Сов­ме­ще­ние** |
| --- | --- | --- |
| На­ли­чие от­дель­но­го до­го­во­ра | За­клю­ча­ет­ся от­дель­ный до­го­вор на сов­ме­сти­тель­ство | От­дель­ный до­го­вор не тре­бу­ет­ся, оформ­ля­ет­ся до­пол­ни­тель­ное со­гла­ше­ние к су­ще­ству­ю­ще­му тру­до­во­му до­го­во­ру |
| Время вы­пол­не­ния до­пол­ни­тель­ной ра­бо­ты | В сво­бод­ное от ос­нов­ной ра­бо­ты время | Без осво­бож­де­ния от ос­нов­ной ра­бо­ты, то есть в пре­де­лах уста­нов­лен­но­го ра­бо­че­го дня (смены) по ос­нов­но­му месту ра­бо­ты |
| Вид ра­бо­ты | Как по про­фес­сии (долж­но­сти), ана­ло­гич­ной ос­нов­ной про­фес­сии (долж­но­сти) ра­бот­ни­ка, так и по дру­гой |
| Раз­мер опла­ты | Уста­нав­ли­ва­ет­ся по со­гла­ше­нию сто­рон с уче­том со­дер­жа­ния и объ­е­ма работ ([ст. 151 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=709&demo=1)) |
| Дли­тель­ность ра­бо­че­го вре­ме­ни | Не более 20 часов в неде­лю и не более 4 часов в день | В пре­де­лах ра­бо­че­го дня (смены) по ос­нов­но­му месту ра­бо­ты |
| Из­да­ние при­ка­за | Оформ­ля­ет­ся при­каз о при­е­ме на ра­бо­ту по сов­ме­сти­тель­ству | Оформ­ля­ет­ся при­каз о по­ру­че­нии до­пол­ни­тель­ной ра­бо­ты |
| Про­дол­жи­тель­ность вы­пол­не­ния до­пол­ни­тель­ной ра­бо­ты | Срок со­гла­со­вы­ва­ет­ся сто­ро­на­ми |
| Огра­ни­че­ния на вы­пол­не­ние до­пол­ни­тель­ной ра­бо­ты | В опре­де­лен­ных ст. 282 ТК РФ слу­ча­ях не до­пус­ка­ет­ся ра­бо­та по сов­ме­сти­тель­ству (на­при­мер, на вред­ных ра­бо­тах, если ос­нов­ная ра­бо­та свя­за­на с та­ки­ми же усло­ви­я­ми) | Огра­ни­че­ний для сов­ме­ще­ния про­фес­сий (долж­но­стей) нет |
| Вне­се­ние све­де­ний в тру­до­вую книж­ку | Вно­сят­ся по прось­бе ра­бот­ни­ка | Не про­из­во­дит­ся |
| Уста­нов­ле­ние ис­пы­та­тель­но­го срока | Можно уста­но­вить при за­клю­че­нии до­го­во­ра | Нель­зя уста­но­вить |
| До­сроч­ное пре­кра­ще­ние вы­пол­не­ния до­пол­ни­тель­ной ра­бо­ты | Про­из­во­дит­ся в общем по­ряд­ке как при рас­тор­же­нии тру­до­во­го до­го­во­ра | Любая из сто­рон может до­сроч­но в од­но­сто­рон­нем по­ряд­ке от­ме­нить до­пол­ни­тель­ную ра­бо­ту или от­ка­зать­ся от нее, уве­до­мив дру­гую сто­ро­ну не позд­нее чем за 3 дня ([ст. 60.2 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=397&demo=1)) |

### Сотрудник — внутренний совместитель

Как вы пом­ни­те, ра­бо­та в вы­ход­ной опла­чи­ва­ется:

•или не менее чем в двой­ном раз­ме­ре;

•или в оди­нар­ном раз­ме­ре, если ра­бот­ни­ку предо­став­ля­ет­ся (по его же­ла­нию) в ка­че­стве ком­пен­са­ции до­пол­ни­тель­ный день от­ды­ха.



**Справка**

**Сов­ме­сти­тель­ство вы­пол­ня­ет­ся в сво­бод­ное от ос­нов­ной ра­бо­ты время, а сов­ме­ще­ние про­фес­сий — в ра­бо­чие часы по ос­нов­ной работе.**

При этом если со­труд­ник вы­бе­рет двой­ную опла­ту, то нужно опла­тить толь­ко фак­ти­че­ски от­ра­бо­тан­ные часы. А день от­ды­ха все­гда предо­став­ля­ет­ся пол­но­стью, даже если, к при­ме­ру, ра­бо­та в вы­ход­ной со­ста­ви­ла по­ло­ви­ну обыч­но­го тру­до­во­го дня.

Рас­смот­рим по­ря­док опла­ты труда сов­ме­сти­те­ля в за­ви­си­мо­сти от си­ту­а­ции.

***Си­ту­а­ция 1.*** Ра­бот­ник при­вле­кал­ся к труду в вы­ход­ной сразу по двум долж­но­стям — ос­нов­ной и по сов­ме­сти­тель­ству (это долж­но быть от­ра­же­но в при­ка­зе о при­вле­че­нии со­труд­ни­ка к ра­бо­те в вы­ход­ной). В таком слу­чае по­вы­шен­ная опла­та рас­счи­ты­ва­ет­ся от­дель­но по каж­дой из про­фес­сий (долж­но­стей), по­сколь­ку у ра­бот­ни­ка за­клю­че­но два от­дель­ных тру­до­вых до­го­вора.

От­ме­тим, что Тру­до­вой ко­декс не огра­ни­чи­ва­ет сов­ме­сти­те­ля ни в праве вы­брать день от­ды­ха вме­сто двой­ной опла­ты, ни в по­ряд­ке ре­а­ли­за­ции та­ко­го права. По­это­му тео­ре­ти­че­ски ваш со­труд­ник может по­про­сить предо­ста­вить ему до­пол­ни­тель­ный день от­ды­ха и там, и там. Что ка­са­ет­ся их ис­поль­зо­ва­ния, то воз­мож­ны два ва­ри­ан­та:

•со­труд­ник берет свои вы­ход­ные од­но­вре­мен­но (в один день) и по ос­нов­ной ра­бо­те, и по сов­ме­сти­тель­ству;

•со­труд­ник ис­поль­зу­ет до­пол­ни­тель­ные вы­ход­ные в раз­ные дни. При этом в день, когда вы­ход­ной предо­став­лен по ос­нов­ной ра­бо­те, он вы­хо­дит на ра­бо­ту по сов­ме­сти­тель­ству. А в день ис­поль­зо­ва­ния «сов­ме­сти­тель­ско­го» вы­ход­но­го он тру­дит­ся по ос­нов­но­му месту ра­бо­ты.

Либо он может по­про­сить опла­ту по одной из работ, а до­пол­ни­тель­ный вы­ход­ной — по вто­рой. От­ме­тим, спе­ци­а­лист Ро­стру­да, к ко­то­ро­му мы об­ра­ти­лись за кон­суль­та­ци­ей, со­гла­сен с тем, что сов­ме­сти­тель имеет право вы­би­рать раз­ные формы ком­пен­са­ции. Но счи­та­ет, что вы­ход­ной может быть предо­став­лен толь­ко на пол­ный день.



**Компенсация за работу в выходной сотруднику — внутреннему совместителю**

|  |  |
| --- | --- |
| ШКЛОВЕЦ Иван Ивановичhttps://glavkniga.ru/template/images/elver_2017_round.png | **ШКЛО­ВЕЦ Иван Ива­но­вич**За­ме­сти­тель ру­ко­во­ди­те­ля Фе­де­раль­ной служ­бы по труду и за­ня­то­сти |

— Если внут­рен­ний сов­ме­сти­тель при­вле­кал­ся к ра­бо­те в вы­ход­ной день как по ос­нов­ной, так и по сов­ме­ща­е­мой долж­но­сти, то он впра­ве вы­брать в ка­че­стве ком­пен­са­ции по ос­нов­ной ра­бо­те день от­ды­ха, а по сов­ме­ща­е­мой — по­вы­шен­ную опла­ту.

Но в таком слу­чае ра­бо­то­да­те­лю при­дет­ся ре­шать во­прос от­сут­ствия со­труд­ни­ка в этот день на ра­бо­те по сов­ме­ща­е­мой долж­но­сти (если его гра­фик пред­по­ла­га­ет еже­днев­ную за­ня­тость по сов­ме­сти­тель­ству).

Учи­ты­вая из­ло­жен­ное, ра­бот­ни­ку в таких слу­ча­ях лучше вы­би­рать оди­на­ко­вую форму ком­пен­са­ции за ра­бо­ту в вы­ход­ной: либо день от­ды­ха с тем, чтобы взять вы­ход­ной од­но­вре­мен­но и по ос­нов­ной, и по сов­ме­ща­е­мой ра­бо­те, либо двой­ную опла­ту.

По­ря­док ис­поль­зо­ва­ния до­пол­ни­тель­ных вы­ход­ных — это во­прос до­го­во­рен­но­сти сто­рон. «При­го­ва­ри­вать» ра­бот­ни­ка к тому или иному ва­ри­ан­ту ра­бо­то­да­тель не впра­ве. Но и со­труд­ник не может брать вы­ход­ные без раз­ре­ше­ния, иначе это может быть рас­це­не­но как прогул.

***Си­ту­а­ция 2.*** Выход на ра­бо­ту в вы­ход­ной свя­зан лишь с одной из работ. В таком слу­чае все ком­пен­са­ции предо­став­ля­ют­ся толь­ко по ней в обыч­ном по­ряд­ке. И если ра­бот­ник, от­ра­бо­тав­ший, к при­ме­ру, в суб­бо­ту по ос­нов­ной ра­бо­те, вы­бе­рет до­пол­ни­тель­ный вы­ход­ной в ка­че­стве ком­пен­са­ции, то на ра­бо­ту по внут­рен­не­му сов­ме­сти­тель­ству в день та­ко­го вы­ход­но­го ему выйти все равно при­дет­ся. Если, ко­неч­но, сов­ме­сти­тель­ство в этот день преду­смот­ре­но гра­фи­ком.

### Сотрудник совмещает две профессии

Как пла­тить со­труд­ни­ку, ко­то­рый в вы­ход­ной сов­ме­ща­ет две про­фес­сии или вы­хо­дит на ра­бо­ту толь­ко по сов­ме­ща­е­мой про­фес­сии, ТК не ре­гла­мен­ти­ру­ет. По­лу­ча­ет­ся, что рас­счи­ты­вать до­пла­ту нужно толь­ко ис­хо­дя из окла­да, без до­пла­ты за сов­ме­ще­ние? Но это на­ру­шит права ра­бот­ни­ка. Лучше уре­гу­ли­ро­вать во­прос о по­вы­шен­ной опла­те за сов­ме­ще­ние про­фес­сий в вы­ход­ной день са­мо­сто­я­тель­но:

•в по­ло­же­нии об опла­те труда или дру­гом ЛНА;

•в кол­лек­тив­ном или тру­до­вом до­го­воре;

•в со­гла­ше­нии с ра­бот­ни­ком о сов­ме­ще­нии.



**Рассказываем работнику**

**Со­труд­ник не обя­зан вы­хо­дить на ра­бо­ту в вы­ход­ной (если это не форс-ма­жор­ные об­сто­я­тель­ства). Такой выход — дело доб­ро­воль­ное.**

Если в вашей ком­па­нии это сде­ла­но, то для ре­ше­ния во­про­са об опла­те вам нужно будет сле­до­вать по­ряд­ку, опре­де­лен­но­му в вашей ор­га­ни­за­ции. Если нет — рас­счи­ты­вай­те опла­ту за пе­ре­ра­бот­ку по об­ще­му пра­ви­лу ТК, то есть пла­ти­те двой­ной оклад по ос­нов­ной ра­бо­те либо предо­став­ляй­те вы­ход­ной. Но имей­те в виду, что ра­бот­ник впра­ве от­ка­заться:

•в прин­ци­пе вы­пол­нять ра­бо­ту по сов­ме­ще­нию (отказ воз­мо­жен за 3 дня);

•вы­пол­нять в вы­ход­ной од­но­вре­мен­но и ос­нов­ную ра­бо­ту, и сов­ме­ща­е­мую. Дело в том, что сов­ме­ще­ние пред­по­ла­га­ет вы­пол­не­ние до­пол­ни­тель­ной ра­бо­ты «в те­че­ние уста­нов­лен­ной про­дол­жи­тель­но­сти ра­бо­че­го дня». По­это­му, стро­го го­во­ря, при­вле­че­ние к труду в вы­ход­ной по сов­ме­ща­е­мой ра­бо­те во­об­ще может быть рас­це­не­но как на­ру­ше­ние. Сле­до­ва­тель­но, ра­бот­ни­ка в этом во­про­се лучше не про­во­ци­ро­вать, дабы он не начал пи­сать жа­ло­бы в тру­до­вую ин­спек­цию.

\* \* \*

Даже если ра­бот­ник тру­дил­ся в вы­ход­ной толь­ко по сов­ме­ща­е­мой про­фес­сии, он дол­жен в любом слу­чае по­лу­чить обыч­ную двой­ную опла­ту ис­хо­дя из окла­да или до­пол­ни­тель­ный вы­ход­ной. Учти­те это при раз­ра­бот­ке соб­ствен­но­го по­ряд­ка до­пла­ты за сов­ме­ще­ние в вы­ход­ной. Ведь нормы ло­каль­ных актов, тру­до­вых и кол­лек­тив­ных до­го­во­ров не могут ухуд­шать по­ло­же­ние ра­бот­ни­ка по срав­не­нию с уста­нов­лен­ным ТК.

**14. Лариса С.**

**НЕВЕРОВ**

1. Как лучше всего в НКО проводить оплату мобильных телефонов?

2. Можно ли и как часто выдавать материальную помощь сотрудникам?

В целом ряде случаев из средств организации оплачиваются стоимость мобильного телефона и услуг мобильной связи того или иного сотрудника. При списании указанных расходов и отражении их в бухгалтерском и налоговом учете необходимо, во-первых, учитывать положения действующего законодательства, и, во-вторых, необходимость пользования телефоном именно в целях производственной или хозяйственной деятельности.

Возможны также варианты, когда телефонный аппарат приобретается в собственность организации, а пользуется им то или иное должностное лицо организации, или же для нужд организации используется принадлежащий работнику телефон.

**Телефонный аппарат приобретается в собственность организации**
При приобретении мобильного телефона в собственность организации он должен быть в установленном порядке оприходован по учету.

Поскольку срок полезного использования приобретаемого аппарата составляет свыше 12 месяцев, при его приобретении он отражается в составе объектов основных средств организации, что определено в п. 4 Положения по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» (ПБУ 6/01), утвержденного приказом Минфина России от 30 марта 2001 г. № 26н (в редакции изменений и дополнений).

При приобретении телефона оплачивается его стоимость и стоимость подключения (приобретение SIM-карты). При этом на основании положений п. 8 ПБУ 6/01 стоимость подключения должна быть отнесена на увеличение стоимости приобретаемого телефонного аппарата.

На основании документов, подтверждающих произведенные расходы (счет, накладная и т. п.), и технических документов организации рекомендуется оформлять «Акт о приеме-передаче объекта основных средств (кроме зданий, сооружений)» (ф. № ОС-1), форма которого утверждена постановлением Госкомстата России от 21 января 2003 г. № 7 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету основных средств». В настоящее время форма указанного документа не является обязательной для применения, однако рекомендуется для закрепления локальными документами организации.

Однако при списании указанных расходов организация обязана подтвердить обоснованность расходов.

Под обоснованными расходами согласно ст. 252 НК РФ понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме.

В свою очередь, под экономически оправданными расходами для целей налогообложения необходимо понимать затраты, обусловленные целями получения доходов, удовлетворяющие принципу рациональности и обусловленные обычаями делового оборота.

Критерием экономической обоснованности затрат на приобретение услуг сотовой связи для целей налогообложения прибыли будет являться необходимость работника в соответствии с установленными в должностной инструкции обязанностями использовать сотовый телефон в служебных целях.

Относимые на затраты расходы по оплате услуг мобильной связи должны быть также документально подтверждены.

Приобретаемые у операторов связи или у уполномоченных ими лиц пластиковые карточки (как sim-карты, так и карточки экспресс-оплаты) являются средствами оплаты услуг телефонной связи и средствами доступа к телефонной сети. Соответственно, расходы на их приобретение должны отражаться в составе расходов организации (**дебет счетов 20, 26, 44 и др. кредит счетов 60, 76, 71 и др.**).

Для целей как бухгалтерского, так и налогового учета производимые расходы по оплате услуг мобильной связи принимаются на основании соответствующих первичных оправдательных документов, оформленных с учетом положений ст. 9 Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в редакции изменений и дополнений).

Для того, чтобы избежать возможных вопросов со стороны налоговых органов, для списания расходов организация должна располагать договором с оператором сотовой связи, счетом указанного оператора на оплату услуг мобильной связи, распечаткой переговоров с соответствующего телефонного номера, а также актом (докладной запиской), в котором раскрывались бы перечни абонентов, с которыми осуществлялись переговоры, их необходимость (цели) и взаимосвязь переговоров с решением тех или иных служебных (производственных, хозяйственных) задач.

Необходимость ведения работником переговоров с использованием аппаратов мобильной связи организации должна быть закреплена в его должностной инструкции. В ряде организаций приказом руководителя формируется перечень категорий должностных лиц, в трудовые обязанности которых включено осуществление служебных переговоров с использованием аппаратов мобильной сотовой связи, а также условия принятия расходов по оплате указанных переговоров за счет средств работодателя (перечни контрагентов, направления деятельности и т. п.).

Например, в письме Минфина России от 19 января 2009 г. № 03-03-07/2 отмечено, что для признания произведенных затрат на оплату услуг сотовой связи расходами для целей налогообложения необходимо иметь: утвержденный руководителем организации перечень должностей работников, которым в силу исполняемых ими обязанностей необходимо использование сотовой связи; договор с оператором на оказание услуг связи; детализированные счета оператора связи.

Форма счета может содержать детализацию общей суммы платежа за предоставленные оператором сотовой связи услуги в разрезе отдельных субсчетов, открываемых по каждому числящемуся за налогоплательщиком (в данном случае – организации) абонентскому номеру.

Для работников может быть установлен лимит расходов на использование сотовой связи, превышение которого подлежит возмещению организации работником за счет собственных средств. В этом случае сумма превышения работником установленного лимита будет учитываться в составе прочих расходов для целей налогообложения только после возмещения работником указанных затрат. При этом сумма возмещения, уплачиваемая работником, будет учитываться для целей налогообложения в доходах от реализации.

Личные переговоры работника с аппарата мобильной связи должны быть отнесены за счет работника – пользователя телефонного аппарата

В рамках данной тематики представляют интерес разъяснения, данные Минфином России в письме от 7 декабря 2005 г. № 03-03-04/1/418. В случае ведения телефонных переговоров по сотовой связи в производственных целях во время нахождения сотрудника на отдыхе (в том числе в официально установленные выходные и праздничные дни и в период отпуска) затраты на оплату услуг сотовой связи могут также признаваться расходами для целей налогообложения прибыли. При этом такие расходы должны подтверждаться в общеустановленном порядке, а критерием их экономической обоснованности для целей налогообложения будет являться необходимость работника в соответствии с установленными в должностной инструкции обязанностями использовать сотовый телефон в служебных целях.

**Организация использует телефонные аппараты сотрудников**
Если выполнение трудовых обязанностей определенных категорий сотрудников сопряжено с необходимостью постоянного использования мобильного телефона, работодатель вправе предложить указанным работникам использовать для производственных и хозяйственных нужд собственные телефонные аппараты, оплачивая расходы мобильной связи (разговоры, абонементную плату и др. услуги), а также возмещая стоимость самого телефонного аппарата.

В таких случаях отношения сторон могут регулироваться положениями заключаемого договора аренды, или же работнику может выплачиваться компенсация за использование личного имущества в служебных целях.

Договор аренды должен быть составлен с соблюдением положений гл. 34 ГК РФ.

По указанному договору арендодатель (работник) обязуется предоставить арендатору (работодателю) имущество за плату во временное владение или во временное пользование.

Срок указанного договора определяется сторонами и отражается в договоре. Если срок аренды в договоре не определен, он считается заключенным на неопределенный срок. Однако в таком случае каждая из сторон вправе в любое время отказаться от договора, предупредив об этом другую сторону за 1 месяц.

Передача телефона в аренду работодателю означает тот факт, что имущество предоставляется в пользование вместе со всеми принадлежностями и относящимися к нему документами (техническим паспортом, сертификатом качества и т. п.), если только иное не предусмотрено договором.

Арендованное имущество отражается в бухгалтерском учете организации на забалансовом счете 001 «Арендованные основные средства» в оценке, указанной в договоре аренды.

В оформляемом сторонами договоре аренды должны найти отражение также условия об арендной плате, условия пользования имуществом, а также ответственность сторон за недостатки сданного (полученного) в аренду имущества и за невыполнение условий договора.

Порядок, условия и сроки внесения арендной платы определяются договором аренды. Если какие-либо указания об этом в договоре содержаться не будут, считается, что установлены порядок, условия и сроки, обычно применяемые при аренде аналогичного имущества при сравнимых обстоятельствах.

В соответствии с п. 2 ст. 614 ГК РФ арендная плата может устанавливаться за все арендуемое имущество в целом или отдельно по каждой из его составных частей в виде:
– определенных в твердой сумме платежей, вносимых периодически или единовременно;
– установленной доли полученных в результате использования арендованного имущества продукции, плодов или доходов;
– предоставления арендатором определенных услуг;
– передачи арендатором арендодателю обусловленной договором вещи в собственность или в аренду;
– возложения на арендатора обусловленных договором затрат на улучшение арендованного имущества.

Стороны могут предусматривать в договоре аренды сочетание указанных форм арендной платы или иные формы оплаты аренды.

Применительно к телефонному аппарату арендная плата, как правило, устанавливается в виде ежемесячных платежей в пользу работника.

Исходя из положений ст. 616 ГК РФ за счет средств работодателя-арендатора должны оплачиваться расходы по поддержанию телефонного аппарата в исправном состоянии, осуществлению текущего ремонта и расходов по содержанию имущества. За счет работника должен осуществляться капитальный ремонт арендованного имущества.

Если по договору аренды будет использоваться приобретаемый работником телефонный аппарат, рекомендуется в договоре закрепить условия об оплате за счет средств работодателя-арендатора расходов по подключению аппарата к оператору мобильной связи.

С сумм выплачиваемых в пользу работника арендных платежей организация обязана в соответствии с положениями гл. 23 НК РФ удержать при выплате налог на доходы физических лиц в размере 13%.

Страховые взносы на обязательное социальное страхование с сумм начисленной арендной платы не исчисляются, т. к. платежи по указанному договору гражданско-правового характера в объект налогообложения (учитываемую базу) в соответствии с действующим законодательством не включаются.

Поскольку телефонные аппараты по договору аренды используются именно работодателем, то расходы по оплате услуг мобильной связи принимаются в целях налогообложения в общеустановленном порядке на основании подп. 25 п. 1 ст. 264 НК РФ.

Выплата компенсации за использование работником своего личного имущества в служебных или производственных целях предусмотрена ст. 188 ТК РФ. Размер компенсации определяется по соглашению сторон, в основном исходя из износа (амортизации) имущества и расходов, связанных с его использованием.

Компенсация может быть установлена в размере фактически произведенных работником расходов по оплате услуг мобильной связи для служебных целей.

При этом указанная компенсация на основании п. 3 ст. 217 НК РФ может быть освобождена от обложения налогом на доходы физических лиц, но при условии, что будет подтвержден производственный характер разговоров. К документам, подтверждающим производственный характер, могут быть отнесены: договоры об оказании услуг связи, детализированные счета телефонных станций с предоставлением оператором сотовой связи всех номеров абонентов, перечня стран (с кодом города), дат, конкретных телефонов, наименований фирм, с которыми велись переговоры, иные документы, подтверждающие производственный характер отношений с абонентом.

В противном случае переговоры, проведенные работником организации с мобильного телефона, будут рассматриваться как частные звонки, не связанные с делами фирмы, которые не подпадают под действие п. 3 ст. 217 НК РФ. Суммы оплаты таких переговоров подлежат обложению налогом на доходы физических лиц в общеустановленном порядке.

**Оплата организацией стоимости телефонного аппарата и услуг мобильной связи за работника**

С произведенных работодателем в пользу работника расходов организация должна исчислить в установленном порядке суммы налога на доходы физических лиц, а также страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

Вместе с этим, за счет средств работодателя могут, например, приобретаться sim-карты, которые устанавливаются на мобильные телефоны работников и используются ими в служебных целях. В таких случаях исходя из письма Минфина России от 5 июня 2008 г. № 03-03-06/1/350 произведенные расходы могут признаваться в целях налогообложения прибыли при соблюдении общих условий. В частности, в организации должен быть издан перечень должностей работников, которым в силу исполняемых ими обязанностей необходимо пользоваться сотовой связью, должен быть заключен договор с оператором на оказание услуг связи, и организация должна располагать детализированными счетами оператора связи по указанным картам.

Соответственно, телефонные переговоры работников с указанных sim-карт должны быть сопряжены с производственной и иной уставной деятельностью организации.

Если средства целевого финансирования могут быть направлены на выплату материальной помощи, предусмотренную оплатой труда Фонда, если выдача материальной помощи работнику предусмотрена сметой, трудовым или коллективным договором – да то названные средства расходуются по целевому назначению.