***Вебинар №120***

***Вопрос от Виолетты Павловны Н.  
1. Мы казачье общество и имеются казаки, которые были членами и активными участниками много лет, они уже пенсионеры, но работниками не являлись, всё было на добровольной основе и мы хотели бы им производить выплаты наподобие пенсии, каким образом это можно организовать?***

***2. И ещё вопрос: можно ли в НКО выплачивать различного рода доплаты к окладу, такие как премии, за увеличение объёма работы и другие работникам НКО или только оклады?***

**ОТВЕТ на вопрос №1:**

В соответствии ***с пп.9 п.18. р.3 УСТАВА ВСЕРОССИЙСКОГО КАЗАЧЬЕГО ОБЩЕСТВА:***

***Целями деятельности Всероссийского казачьего общества являются, в том числе:***

***оказывать необходимую материальную и иную помощь семьям членов Всероссийского казачьего общества, призванных (поступивших) на военную службу, семьям погибших (умерших) членов Всероссийского казачьего общества, многодетным семьям, сиротам, инвалидам и пенсионерам;***

Действующим [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&date=17.10.2021) РФ **не предусмотрены - виды и порядок выплаты материальной помощи**.

А в соответствии с ГОСТ, утвержденным приказом Ростехрегулирования от 2005г:

***Материальная помощь*** *представляет собой социально-экономическую услугу, состоящую в предоставлении денежных средств, продуктов питания, средств санитарии и гигиены, средств ухода за детьми, одежды, обуви и других предметов первой необходимости, топлива, а также специальных транспортных средств, технических средств реабилитации инвалидов и лиц, нуждающихся в постороннем уходе* ([п. 2.2.2.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=163008&dst=100059&field=134&date=17.10.2021) ГОСТ Р 52495-2005, утв. [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=135596&dst=100006&field=134&date=17.10.2021) Ростехрегулирования от 30.12.2005 N 532-ст).

Для НКО основным документом, на **основании которого могут быть произведены подобные выплат**ы – является ***Смета расходов (фин.план или Бюджет на соответствующий год***), утвержденные высшим органом управления.

Для этих целей, Я бы вам посоветовала разработать ***Положение*** о порядке оказания МП, где подробно указать конкретные случаи, размеры, порядок и условия выплаты, так же указать кому, в каких размерах и из каких источниках производятся выплаты.

**Из вашего вопроса следует, что люди, которым вы хотите помочь были членами и активными участниками *казачьего общество* .**

**Этой категории граждан НК РФ не предусматривает льгот при выплате МП:**

По Общему правилу: материальная помощь, выплачиваемая лицам, **которые не являются работниками**, в полном объеме **облагается НДФЛ.**

НДФЛ с сумм материальной помощи удерживается при фактической выплате денежных средств и перечисляется в бюджет не позднее дня, следующего за днем выплаты.

Исключение есть только, если Материальная помощь выплачена пострадавшему от стихийного бедствия, терактов или иных чрезвычайных обстоятельств или члену его семьи ([п. 46 ст. 217](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=17780&field=134&date=17.10.2021) НК РФ).

Сумма выплаты в этом случае значения не имеет. Такая материальная помощь освобождается от НДФЛ в полном объеме. При этом рекомендуем запросить у МЧС, МВД или иного компетентного ведомства справку, подтверждающую факт чрезвычайной ситуации или террористического акта, а также списки пострадавших (погибших);

|  |
| --- |
| **Срок перечисления НДФЛ с материальной помощи** |

**Датой получения дохода** в виде материальной помощи является дата ее фактической выплаты.

В этот момент с материальной помощи нужно **удержать** НДФЛ ([п. 4 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=11790&field=134&date=17.10.2021) НК РФ).

**Перечислить** налог в бюджет необходимо не позднее рабочего дня, следующего за днем такой выплаты ([п. 6 ст. 6.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389202&dst=208&field=134&date=17.10.2021), [п. 6 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=11795&field=134&date=17.10.2021) НК РФ).

***ВЫВОД по вопросу №1***

**Бывшим членам и активным участникам казачьего общества возможно производить выплаты в виде материальной помощи.**

**Рекомендуется** разработать **Положение** о порядке оказания МП

**Документ и размер Материальной помощи** утвердить на общем собрании при утверждении **Сметы расходов на предстоящий год (фин.плана или бюджета**) своим высшим органом управления.

***Вопрос №2:***

***можно ли работникам НКО выплачивать различного рода доплаты к окладу, такие как премии, за увеличение объёма работы? или только оклады?***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ОТВЕТ на первую часть вопроса: *Как оформить доплату за увеличение объема работы ?***  Согласно ТК РФ, **Расширение зон обслуживания увеличение объема работ** – один из способов поручения работнику (***с его письменного согласия***) выполнения дополнительной работы по такой же профессии/должности, наряду с работой, определенной трудовым договором ([ч. 1](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F034FA138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP), [2 ст. 60.2](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F034FB138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP) ТК РФ).  **Срок,** в течение которого работник будет выполнять указанную дополнительную работу, ее **содержание и объем** устанавливаются работодателем, - с письменного согласия работника.  При этом работник **имеет право досрочно отказаться** от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня ([ч. 3](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F73DF2138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP), [4 ст. 60.2](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F73DF3138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP) ТК РФ).  Расширение зон обслуживания (увеличение объема работ) может быть **произведено по инициативе как работодателя, так и самого работника, написавшего заявление с такой просьбой.**  **Если при заключении трудового договора предусмотрено замещение временно отсутствующего сотрудника, то заключать с ним доп.соглашение и назначать доплату - нельзя** *(*[*ст. 60.2*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=398&field=134&date=17.10.2021) *ТК РФ,* [*Письмо*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=105943&dst=100010&field=134&date=17.10.2021) *Роструда от 24.05.2011 N 1412-6-1).*  Поэтому **доплата обязательна, выполнение дополнительной работы не входит в обязанности работника**, предусмотренные трудовым договором и его должностной инструкцией (*Письма Минтруда России от 12.07.2021* [*N 14-1/ООГ-6636*](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FD8F4FF765C777AD62B9C3884D83C1EF96DE25363451FAB0728FE3CF506D97D571ED26ATBuEP)*, Роструда от 24.05.2011* [*N 1412-6-1*](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FD8F4FF765C7779D62B9D3582D83C1EF96DE25363451FAB0728FE3CF506D97D571ED26ATBuEP)*).*  Общие ***положения*** об оплате за расширение зон обслуживания (увеличение объема работ) могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте (ЛНА) работодателя (в положении об оплате труда) или в коллективном договоре ([ч. 1 ст. 8](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F23EF2138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP), [абз. 7 ч. 1 ст. 22](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F234F4138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP), [ч. 2 ст. 41](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F13BFA138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP), [ч. 2 ст. 135](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F538F5138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP) ТК РФ).  В этих документах могут быть **указаны порядок и условия** выполнения такой дополнительной работы и **доплаты** за нее, **перечень профессий и должностей, по которым допускается ее выполнение**.  Доплата может **выплачиваться** как в конкретной денежной сумме, так и в определенном проценте от оклада (тарифной ставки) по основной работе работника.  Но даже если указанная доплата **не предусмотрена ЛНА** работодателя, она **должна производиться** работнику согласно письменному **соглашению сторон** трудового договора, поскольку обязанность по выплате компенсационной доплаты при выполнении работником такой дополнительной трудовой функции в рабочее время прямо закреплена в [ст. 151](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F43CF2138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP) ТК РФ.  **Выплат**а доплаты, должна производиться не реже чем **каждые полмесяца** в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором ([ч. 6 ст. 136](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F13FF719D32918588765BE305E1560A0D85F4DTCu3P) ТК РФ, [Письмо](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FD8F4FF765C7779D029973483D83C1EF96DE25363451FAB0728FE3CF506D97D571ED26ATBuEP) Минтруда России от 18.04.2017 N 11-4/ООГ-718).  **Таким образом**, увеличение объема работ или расширение зоны обслуживания – это **дополнительная работа по должности, указанной в трудовом договоре но в большем объеме**. Например, *«****бухгалтеры по зарплате», «кадровики», «менеджеры», «уборщицы», «электрики****» и т.п.*  О доплате за увеличение объема работ или зоны обслуживания надо указать в ***Доп. соглашении*** *к трудовому договору**на основании**письменного* ***Заявления*** *работника и* ***приказе.***  ***Образец Заявления:***  https://e.profkiosk.ru/service_tbn2/ukubtb.jpg  **Форма Доп. соглашения** об увеличении объема работ **произвольная**, нормативно утвержденной нет. В этом соглашении укажите:   * срок выполнения работы, * ее содержание, * объем и размер доплаты за эту работу, * а также порядок прекращения дополнительного соглашения.   Составьте документ письменно в двух экземплярах, каждый из которых должен быть подписан сторонами. Один экземпляр передайте работнику, другой (с подписью работника, свидетельствующей о получении документа) храните у себя.  ***Образец***  **Дополнительное соглашение**  **к трудовому договору от 08.08.2008 N 81/08-ТД**  **об увеличении объема работ**   |  |  | | --- | --- | | **12.02.2021** | **N 12/21-ДС г.ННовгород** |   **Общество с ограниченной ответственностью "Дело" (ООО "Дело"), именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице генерального директора Титовой Елены Валерьевны, действующей на основании устава, с одной стороны и Антонова Вера Васильевна, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящее дополнительное соглашение (далее - Соглашение) о нижеследующем:**  **1. Работодатель поручает, а Работник обязуется выполнять в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой по должности инспектора по кадрам, обусловленной трудовым договором от 08.08.2008 N 81/08-ТД, дополнительную работу по этой же должности путем увеличения объема работ по кадровому учету со 100 до 200 работников ООО "Дело".**  **2. Срок выполнения дополнительной работы: с 12.02.2021 по 12.07.2021 (включительно).**  **3. За выполнение дополнительной работы, предусмотренной п. 1 Соглашения, Работнику выплачивается доплата в размере 20 000 (двадцать тысяч) руб. 00 коп. в месяц.**  **4. Действие Соглашения прекращается в связи с истечением срока, указанного в п. 2 Соглашения, либо досрочно по инициативе одной из Сторон Соглашения, о чем эта Сторона предупреждает другую в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня до предполагаемого прекращения дополнительной работы.**  **5. Условия трудового договора от 08.08.2008 N 81/08-ТД, не затронутые Соглашением, остаются неизменными.**  **6. Соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от 08.08.2008 N 81/08-ТД, вступает в силу с момента его подписания Сторонами.**  **7. Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой передается Работнику.**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Работодатель:**  **Общество с ограниченной ответственностью "Дело" (ООО "Дело")**  **Адрес (место нахождения): 123456,**  **г. Энск, ул. Приозерная, д. 1**  **ИНН 1234567891** | | **Работник:**  **Антонова Вера Васильевна**  **паспорт: 1234 N 123456 выдан 15.06.2011 отделом УФМС России по Энской области в городе Энске, код подразделения: 123-456**  **Место жительства: Энская область, г. Энск, ул. Красная, д. 7** | | | **Генеральный директор** | |  | | | ***Титова*** | **Е.В. Титова** | ***Антонова*** | **В.В. Антонова** | | ***12.02.2021*** |  | ***12.02.2021*** |  |   **Экземпляр дополнительного соглашения от 12.02.2021 N 12/21-ДС на руки получил:**  ***Антонова 12.02.2021***   |  | | --- | | ***Образец Приказа об увеличении объема работ и доплате*** |   ООО "Альфа"    **ПРИКАЗ**  **об увеличении объема работ**    **08.02.2021 N 14**  **1.Поручить в порядке увеличения объема работ в период с 10.02.2021 по 31.12.2021 менеджер*у* Потапову Алексею Николаевичу выполнение дополнительной работы по такой же должности - работа с клиентами, закрепленными за обособленным подразделением "Бета" (г. Домодедово).**  **2.Установить доплату за выполнение дополнительной работы в размере 10 000 руб. в месяц.**    ***Основание: дополнительное соглашение от 08.02.2021 N 1 к трудовому договору от 03.12.2019 N 124.***    **Генеральный директор Иванов Иванов И.И.**  **С приказом ознакомлены:**    главный бухгалтер Никанорова Никанорова Е.А.  08.02.2021    менеджер Потапов Потапов А.Н.  08.02.2021  ***Часто задаваемый вопрос: Можно ли возложить на сотрудника обязанности двух отсутствующих коллег***  Поручать работнику обязанности сразу двух отсутствующих коллег **не запрещено.**  **Ограничений по объему**, содержанию и видам дополнительной работы для одного человека **в трудовом законодательстве нет.**  **Рекомендуем заранее обсудить с сотрудником содержание и объем работы, которую ему придется выполнять за отпускников. Поясните работнику, что дополнительная работа не должна помешать исполнению основных обязанностей по трудовому договору.**  **Если со стороны работодателя не будет инициативы поручить работнику выполнение дополнительной работы и доп. соглашение к трудовому договору по этому поводу не заключалось, то требование работника выплатить ему дополнительную оплату за дополнительную работу - будет неправомерно.**  По крайней мере по аналогичной ситуации имеется судебная практика(Аналогичный вывод сделан в Апелляционном [определении](consultantplus://offline/ref=648C0650851749FEA536E2877891359E8860D6666830940DEFD8CB5A6D91FD4E1436AAF7714ED498C897B73913Y6IDQ) Санкт-Петербургского городского суда от 03.11.2015 N 33-19622/2015 по делу N 2-5739/2015).  **Но если в Организации возникает необходимость кому-то из сотрудников работать по другой должности, например, при наличии вакансии кассира, бухгалтер или директор выполняет его должностные обязанности, то придется оформлять документы на совмещение.**  **Принципиальное отличие между совмещением** **и расширением зоны** обслуживания – это работа на разных должностях и совмещаемая должность должна быть в штатном расписании. **Это отдельная тема – по ней у автора вопросов нет.**  **ОТВЕТ на вторую часть вопроса*: Можно ли работникам НКО выплачивать различного рода доплаты к окладу, такие как премии? или только оклады?***  Из чего состоит фонд оплаты труда, каждая НКО решает самостоятельно. Его размер утверждается на общем собрании вместе с годовой Сметой («Фин.планом» или «Бюджетом»).  Как следует из норм [ч. 1 ст. 129](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F53EF5138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP), [ч. 2 ст. 135](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDBE8ED765C777BDE26933080D83C1EF96DE25363451FB90770F538F5138C2C0D49DF69B82941147EBCDA5DT4uEP) ТК РФ – вышеуказанная **Доплата за расширение зоны** **обслуживания, и Премия – это разные части заработной платы работника и их выплаты регулируются разными статьями НК РФ**.  В отличии от Доплаты за расширение зоны обслуживания и совмещение**, Премия:**   1. не является обязательной выплатой 2. носит стимулирующий и поощрительный характер, 3. устанавливается на усмотрение работодателя, в целях стимулирования работников, 4. является его правом, а не обязанностью (Апелляционное [определение](consultantplus://offline/ref=4838B11F11F6334D963FDAE8ED17092475D42A903283DA6114F134EE51644A40AE1239A630F31FC67C4902D068BDT3u6P) Санкт-Петербургского городского суда от 30.07.2019 N 33-15487/2019 по делу N 2-333/2019). 5. имеют размеры и шкалу премирования; 6. имеют периодичность (например, премирование по результатам работы за месяц, квартал, год, иной период в зависимости от специфики деятельности организации); 7. могут имеют методику расчета размера выплат при назначении премий конкретного вида; 8. имеют основания, показатели, условия начисления; 9. имеют условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере   Поэтому в случае если вместо доплаты за расширение зон обслуживания (увеличение объема работ) или совмещение, будет выплачена премия, **работодателем будут нарушены *нормы ч. 6 ст. 136 ТК РФ.***  Если автор вопроса ставит знак равенства между ***премией и доплатой,*** тогда речь может идти только ***о стимулирующих выплатах.***  **Так, в соответствии с ТК РФ к *доплатам и надбавкам*** стимулирующего характера **относятся так же премии и другие выплаты, и все они** являются одной из составных частей оплаты труда работника ([ч. 1 ст. 129](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=637&field=134&date=17.10.2021) ТК РФ).   |  | | --- | |  |   **К выплатам стимулирующего характера относятся** выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.  Работодатель не ограничен в выборе способа и порядка дополнительного материального стимулирования работника, определении размера доплат и надбавок, **если у НКО есть соответствующий источник финансирования**.  Перечень таких надбавок и доплат стимулирующего характера, особенности премирования у конкретного работодателя устанавливается самостоятельно:   * коллективными договорами, * соглашениями, * локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством * и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.   И если в перечисленных локальных нормативных актах работодателя предусмотрены перечисленные выплаты, то **условие о них должно содержаться в трудовых договорах работников. (**Это следует из совокупности норм абз. 5 ч. 2 ст. 57, ч. 2 ст. 135 ТК РФ). А значит такие выплаты должны облагаться страховыми взносами.  **Если мы рассматриваем, что премии будут выплачены за счет целевых поступлений** (средства и иное имущество, которые получены на осуществление благотворительной деятельности (уставные цели), **в** том числе пожертвования, для использования которых установлено определенное назначение**), то прежде всего следует определиться, будет ли это являться «целевым использованием», и не будет ли противоречить намерениям донора** (грантодателя, благотворителя**).**    ***Вывод***  **Доплаты и премии, как стимулирующие выплаты работникам НКО – не запрещены ТК РФ. А значит можно выплачивать при соблюдении всех вышеуказанных требований и соответствующем образом оформленных документах. Однако, премии не могут выплачиваться работникам, в качестве компенсации за увеличение объёма работы.** |
|  | | |