**Сроки выплаты зарплаты — изменения оплаты труда**

**в ТК с октября 2016 года**

С 3 октября 2016 года вступает в силу Федеральный закон № 272-ФЗ (от 03.06.2016 г.), который вносит серьёзные изменения в действующие нормативы, касающиеся сроков выплаты заработной платы, штрафных санкций за их несоблюдение и размеров компенсаций работникам. Этот документ затронет работу бухгалтерских служб всех без исключения компаний и предприятий, поэтому уже сегодня активно изучается специалистами разных уровней. О чём нужно знать бухгалтеру? Каковы новые сроки выплаты зарплаты? Какие изменения ТК с октября 2016 года вступают в силу?

**Компенсация за задержку з/п**

Не соблюдающий сроки выплаты зарплаты работодатель обязан компенсировать работнику нанесённый ущёрб. В настоящий момент методику расчёта такой компенсации регулирует статья 236 ТК РФ (обязанность соблюдать сроки прописана в ст. 22 ТК РФ). Согласно утверждённой формуле, её величина составит:

*Компенсация = задолженность по з/п \* 1/300 ставки рефинансирования \* количество дней просрочки*

Нововведения, вступающие в силу с 3 октября 2016 года, заменяют в этой формуле одну переменную: вместо 1/300 ставки рефинансирования расчёт будет вестись с величиной, равной 1/150 ключевой ставки Центробанка:

*Компенсация = задолженность по з/п \* 1/150 ключевой ставки ЦБ \* количество дней просрочки*

Рассмотрим пример: Иванов М.М. получил свои положенные 15000 рублей 20 числа. Поскольку сроки выплаты очередной зарплаты нарушены (задержка – 5 дней), работнику положена компенсация в размере:

* по старым правилам: 15000 \* 10,5%/300 \* 5 = 26,25 руб.
* по новым правилам: 15000 \* 10,5%/150 \* 5 = 52,5 руб.

К слову, с 1.01.2016 года ставка рефинансирования принимается равной значению ключевой ставки на расчётную дату, соответственно, посредством новых поправок в Трудовой Кодекс осуществляется целенаправленное увеличение значения данной переменной, а значит, и размера выплачиваемой компенсации в 2 раза.

**Изменения в ТК РФ с октября 2016 г.**

Напомним: действующие в настоящий момент положения не указывают конкретных сроков выплаты зарплаты, обязывая лишь выдавать заработанные деньги каждые полмесяца (традиционная схема – аванс + заработная плата). В октябре в статью 136 Трудового кодекса РФ будут внесены поправки, которые установят более чёткие сроки: зарплату придётся выплачивать не позднее 15 числа. При этом правило «выдача денег каждые полмесяца» остаётся в силе, равно как продолжает действовать другая часть статьи 136 ТК РФ, обязывающая соблюдать промежуток между зарплатой и авансом – не более 15 дней. Всё это приведёт к тому, что бухгалтерам, вынужденным учитывать все вышеизложенные требования, придётся рассчитывать конкретные сроки выдачи зарплаты и аванса, а любые опоздания при их соблюдении будут приводить к серьёзным штрафным санкциям.

На практике многие предприятия уже придерживаются подобных схем и выплачивают своим работникам деньги до 15 числа. И всё же, налоговики рекомендуют перепроверить содержания трудовых договоров и контрактов, чтобы внести туда условия, не противоречащие новым правилам. Сделать это стоит заранее во избежание проблем с контролирующими органами.

**Новые сроки выплаты зарплаты: нюансы**

По новым правилам, вступающим в силу с 3 октября 2016 года, выплачивать заработную плату необходимо не позже 15 числа. Однако специалисты не советуют выдавать зарплату именно в этот день, а рекомендуют ориентироваться  на предшествующие этому сроку дни. Почему? Если з/п выдаётся 15-го, то аванс придётся давать 30-го. Некоторые месяцы состоят из 30 дней,  а выдавая аванс в последний день месяца, с него придётся исчислять и удерживать НДФЛ (п. 2 ст. 223 НК РФ). Другими словами, это потребует производить подобный расчёт дважды (при 31 дне в месяце – один раз). Налицо возможная путаница и закономерные вопросы со стороны налоговых служб.

Оптимальный вариант, который значительно упростит расчёт НДФЛ и поможет вписаться в новые рамки законодательства, будет следующим:

* первая часть зарплаты выплачивается не позже 25-го;
* вторая часть – не позже 10-го.

Такие условия специалисты рекомендуют прописать в трудовых договорах, контрактах и прочих внутренних нормативных документах.

Как внести изменения в трудовые договора?

Согласно ч. 2 ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации, изменения в трудовые договора вносятся только после письменного уведомления работника. Сделать это необходимо не позже, чем за 2 месяца до внесения новых правил. Соответственно, такие уведомления следовало разослать держателям договоров, подлежащих изменению, до 3 августа 2016 года. Кроме того, необходимо подготовить Дополнительное соглашение к Трудовому договору, в котором прописать новую редакцию соответствующего пункта: например, «Работодатель выплачивает заработную плату за первую часть отработанного месяца 25 числа этого же месяца. Заработную плату за вторую часть месяца Работодатель выплачивает 10 числа следующего месяца».

**Штрафы за нарушение сроков выплаты зарплаты**

Федеральный закон № 272-ФЗ вносит следующие штрафные санкции за нарушение сроков выплаты з/п:

* 10-20 тыс. руб. или предупреждение – руководителю (до 3.10.2016 г. – 1-5 тыс. руб. или предупреждение);
* 1-5 тыс. руб. – индивидуальному предпринимателю (без изменений);
* 30-50 тыс. руб. – предприятию (без изменений).

При повторном нарушении:

* 20-30 тыс. руб. или дисквалификация (3 года) – руководителю (до 3.10.2016 г. – 10-20 тыс. руб. или дисквалификация (3 года));
* 10-30 тыс. руб. – индивидуальному предпринимателю (до 3.10.2016 г. – 10-20 тыс. руб.);
* 50-100 тыс. руб. – предприятию (до 3.10.2016 г. – 50-70 тыс. руб.)