

Консультация: социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний.

В соответствии с коллективным договором за работниками – членами профсоюза сохраняется средний заработок на период участия в работе профсоюзной организации в рабочее время. Включаются ли данные выплаты в базу при исчислении страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев.

ВОПРОС: В соответствии с коллективным договором за работниками – членами профсоюза сохраняется средний заработок на период участия в работе профсоюзной организации в рабочее время. Включаются ли данные выплаты в базу при исчислении страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?

ОТВЕТ: Суммы среднего заработка, сохраненного работодателем своим работникам – членам профсоюза на период участия в работе профсоюзной организации, включаются в базу при исчислении страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

ОБОСНОВАНИЕ: Согласно п. 1 ст. 20.1 Федерального закона от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее – Федеральный закон №125-ФЗ) объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения, выплачиваемые страхователями в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, если в соответствии с гражданско-правовым договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

В силу п. 2 ст. 20.1 Федерального закона №125-ФЗ база для начисления страховых взносов определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, предусмотренных п. 1 ст. 20.1 Федерального закона №125-ФЗ, начисленных страхователями в пользу застрахованных лиц, за исключением сумм, указанных в ст. 20.2 Федерального закона №125-ФЗ. На основании пп. 2 п. 1 ст. 20.2 Федерального закона №125-ФЗ не подлежат обложению страховыми взносами все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации) в перечисленных в данном подпункте случаях.

Исходя из буквального толкования указанной нормы для невключения компенсационной выплаты в базу для начисления страховых взносов

необходимо, чтобы данная выплата была установлена законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления, а размер выплаты не превышал установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации; указания на то, что размер выплаты также должен быть установлен законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления пп. 2 п. 1 ст. 20.2 Федерального закона № 125-ФЗ не содержит.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ под заработной платой (оплатой труда работника) понимаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Статьей 41 ТК РФ установлено, что в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам формы, системы и размеров оплаты труда; выплаты пособий, компенсаций; другим вопросам, определенным сторонами. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В соответствии со ст. 164 ТК РФ под компенсациями понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Согласно ст. 165 ТК РФ помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в том числе при исполнении государственных или общественных обязанностей.

В соответствии со ст. 170 ТК РФ работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Согласно ст. 171 ТК РФ гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами ТК РФ.

Частью 3 ст. 374 ТК РФ, а также п. п. 5, 6 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусмотрено, что члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, – также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Таким образом, выплата компенсаций за периоды исполнения общественных обязанностей (за время освобождения от основной работы в связи с участием в работе профсоюзной организации) предусмотрена ТК РФ, коллективным договором и является обязательной для работодателя; поскольку указанные компенсации выплачиваются в размере среднего заработка, их размер зависит от результатов труда.

Арбитражные суды считают, что средний заработок, сохраненный работодателем своим работникам – членам профсоюза в период исполнения ими общественных обязанностей в рабочее время, является объектом обложения страховыми взносами. Данная точка зрения подтверждается арбитражной практикой (см., например, Постановления ФАС Волго-Вятского округа от 31.01.2014 г. по делу №А29-7650/2012, от 28.01.2014 г. по делу №А29-7701/2012).