

Карты им в руки: нюансы выплаты пособий и оплаты труда на карты работникам, что-то изменилось?

А если каждый сотрудник выберет свой зарплатный банк? А если декретницы откажутся получать пособия на карту "МИР"?.. Бухгалтера могут мучить разные кошмары. Давайте разберем особенности выплаты пособий и зарплаты на карты работникам. Где бухгалтерия может настоять на своем, а где вы обязаны выполнить требования работника, и есть ли алгоритмы, которые помогут найти эффективные способы работы в таких условиях.

Сначала МИРовые особенности

Российская Федерация формирует свой сегмент в сфере платежных систем, электронных денег. До завершения перехода на национальную платежную систему осталось меньше года. Совершенствование банковской системы проявило себя санацией сферы кредитования и отзывом лицензий у многих банков, созданием национальной платежной системы и, собственно, внедрением платежной карты "МИР".

Переход в национальную платежную систему и использование карты "МИР" осуществляется поэтапно. Первыми в обязательном порядке с 1 июля 2017 года банковскую карту "МИР" получили вновь принятые сотрудники государственных структур и бюджетных учреждений, а также пенсионеры и студенты, которые впервые обратились за открытием банковского счета с использованием платежной карты. 1 июля 2018 года бюджетники полностью сменили для оплаты труда имеющиеся карты международной платежной системы на карту "МИР". С 1 мая 2019 года на карту "МИР" [перечисляются](#) определенные виды социальных выплат:

- пособие по временной нетрудоспособности (только в отношении граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, а также радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне);
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка.

Внимание! Для минимизации дополнительных действий [определено](#), что граждане, получавшие эти виды социальных выплат до 1 мая 2019 года, продолжают их получать прежним порядком до истечения срока действия имеющихся платежных карт. Но этот процесс должен завершиться до 1 июля 2020 года.

Внедрение платежной карты "МИР" как части национальной платежной системы определяется [Федеральным законом](#) от 27.06.2011 N 161-ФЗ «О национальной платежной системе», измененным 2 августа 2019 года. Именно этот закон устанавливает обязанность кредитных организаций, признанных значимыми, и платежных систем, признанных национально значимыми, не только являться соответственно индивидуальными и системными участниками национальной платежной системы, но и обязывает их как операторов платежной системы интегрировать в национальную платежную систему как можно больший сегмент рынка розничных платежных услуг, использующих карту "МИР". Создание национальной платежной системы сопровождается и ее расширением, уже можно оплачивать картой "МИР" покупки или услуги в Республике Армения, Беларуси, Кыргызстане, Казахстане, Турции. Осуществляются работы по интеграции в национальные платежные системы других стран, в том числе Китая, Монголии, Австралии и др.

Сотрудников много, банков много, а бухгалтерия одна...

Информационная и ресурсная поддержка национальной платежной системы, карты "МИР" у многих работодателей создали иллюзию об исключительности использования данного платежного средства. Иллюзия исключительности подкреплялась понятностью и привычностью договоров с кредитными организациями о целенаправленном, удобном, единоразовом перечислении денежных средств заработной платы на расчетные счета работников. Закон говорит о противоположном.

6 августа 2019 г. вступили в силу изменения в статье 136 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, изменившаяся часть гласит:

"Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. **Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы".**

Буквальное чтение данной нормы обязывает работодателя именно выплачивать заработную плату работнику, причем процедура выплаты тоже регламентирована частью первой статьи 131: "Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях)". Возможность не производить выплату заработной платы именно в денежной форме может быть определена коллективным договором или трудовым договором, для чего работник должен сообщить работодателю в личном заявлении кредитную организацию, куда следует перевести заработную плату.

При этом работник может сменить кредитную организацию в любое время и сколько угодно раз. Работодатель не вправе навязывать свои условия.

Алгоритм действий бухгалтера

1. Следует определить условия перевода заработной платы в кредитную организацию, закрепив их в учетных политиках организации.
2. Необходимо издать локальный нормативный акт, отражающий возможность получения денежной формы заработной платы и регулирующий порядок волеизъявления работника о необходимости перечисления денежных средств на его расчетный счет в определенную им кредитную организацию.
3. Работник должен сообщить о своем желании получать заработную плату путем перечисления денежных средств на расчетный счет с указанием соответствующих реквизитов.
4. Работодатель должен обеспечить соблюдение сроков выплаты заработной платы, но обязанности обеспечить сроки получения работником денежных средств у работодателя не возникает (ст. ст. [2](#), [4](#), [22](#), [56](#), [130](#), [131](#), [136](#) Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ).
5. Для повышения эффективности процесса перечисления заработной платы на расчетные счета сотрудников, открытых в разных банках, можно заключить договоры на "зарплатный проект" с несколькими банками, которые используют наибольшее количество сотрудников.

Например, 30% сотрудников обслуживаются в банке А, 20% сотрудников обслуживаются в банке В, 40% процентов сотрудников обслуживаются в банке С, а остальные 10% сотрудников обслуживаются в иных банках. В таком случае стоит заключить договор на "зарплатные проекты" с банками А, В, С, где обслуживаются первые три наиболее крупные группы сотрудников, и перечислять заработную плату можно будет, как и прежде, в рамках зарплатного проекта единым платежным поручением, а не каждому сотруднику отдельным платежным поручением. Это будет выгодно как с точки зрения экономии времени бухгалтера, перечисляющего заработную плату, так и с точки зрения экономии на стоимости услуг банка.

Как правило, оплата транзакции как завершенной банком операции по перемещению денежных средств производится плательщиком по тарифам, установленным для обслуживания в рамках договора работника с кредитной организацией. Учитывая, что перечисление денежных средств осуществляется по инициативе работодателя для выполнения вмененных ему обязанностей, затраты на оплату услуг банка являются расходами юридического лица, аналогично затратам на перечисление денежных средств по зарплатному

проекту.

Затраты на оплату услуг банка могут быть отнесены как к прочим расходам, связанным с производством и (или) реализацией (ст. 264 Налогового кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ), так и к внереализационным расходам (ст. 265 Налогового кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ). Причем, если затраты с равными основаниями можно отнести одновременно к нескольким группам расходов, налогоплательщик вправе (ст. 252 Налогового кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ) самостоятельно определить, к какой группе их отнести.

Расходы по обеспечению функционирования собственно самой платежной карты несет работник как лицо, в своей воле и интересе заключившее соответствующий договор с банком.

Важно помнить о требовании к работодателю как к оператору по переводу денежных средств организации, которая в соответствии с законодательством Российской Федерации вправе осуществлять перевод денежных средств (ст. 3 Федерального закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ "О национальной платежной системе"), гарантировать банковскую тайну в соответствии с законодательством Российской Федерации о банках и банковской деятельности (ст. 26 Федерального закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ "О национальной платежной системе"). Защита сведений, отнесенных к банковской тайне, определяет запрет на получение работодателем сведений о денежных средствах, поступающих в банк на личный расчетный счет гражданина, в настоящее время являющегося работником организации.

Изменился порядок выплаты ряда социальных пособий

До настоящего времени многие работодатели выплачивали заработную плату и пособия по различным видам страхования одной ведомостью, не обозначая выплачиваемые суммы отдельным образом, т.е. пособия именно как пособия, а заработную плату как заработную плату. **Изменения законодательства, вступившие в силу 1 мая 2019 года, установили не только необходимость выплачивать отдельно пособия, но установили требование формировать отдельный платежный документ при выплате пособия.**

Если в случае заработной платы у работника есть законодательное право выбора кредитной организации и вида платежной карты, то в случае социального, пенсионного страхования у работника с 1 мая 2019 года такой возможности нет: банк может быть любой, но платежная карта — только карта "МИР". Тут следует оговорить, что в случае назначения работнице пособия, выплата которого началась до 1 мая 2019 года, т.е. до вступления в силу о [Постановления](#) Правительства РФ от 01.12.2018 N 1466 "Об утверждении перечня иных выплат за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации для целей применения частей 5 и 5.1 статьи 30.5 Федерального закона "О национальной платежной системе", на карту другой платежной системы, то данное пособие можно перечислять и далее, до 1 июля 2020 года, или до тех пор, пока срок ее действия не истечет или не завершится страховой случай. Вместе с тем, если любое страховое событие, влекущее назначение и выплату любого пособия наступило 1 мая и позднее, то все виды выплат нужно перечислять на карту "МИР".

Данное требование законодательства однозначное и другого способа выплаты пособия не подразумевается, что следует очень твердо помнить при каждом случае назначения пособия, закрепив порядок выплаты всех видов пособий в нормативных локальных актах работодателя. **И в каждом случае назначения пособия представляется разумным письменно уведомлять работника о возможных сложностях получения денежных средств на иные платежные системы и банковские карты.**

Может ли работодатель повлиять на работника, обязав его оформить карту "МИР"?

Ответ тут однозначен: не может. Но равно работодатель не имеет права переопределить процедуру назначения и выплаты пособий. Работодатель обязан соблюсти установленный порядок выплаты бюджетных денег и обеспечить получение пособий застрахованными гражданами.

Следует предостеречь от перечисления денег выплачиваемого пособия работнику на счет, к которому

привязана карта другой платежной системы, ~~~ данное нарушение обнаружит банк. **Федеральный закон от 27.06.2011 N 161-ФЗ "О национальной платежной системе" вменил банкам обязанность контроля за перечислением денег на карты "МИР".** Именно кредитная организация обязана выявлять деньги бюджетных средств, не допуская зачисления их на карты любых иных платежных систем, тем более, что назначение платежа, указанное в платежке определяется по коду 1 в поле 110 "Код выплаты", который также с 1 мая 2019 года должны предоставлять все организации, перечисляющие детские пособия.

И именно банк будет принимать решение, сможет ли получатель снять деньги со счета наличными в отделении, сможет ли перевести их на другой счет, или банк зачислит деньги на отдельный счет с суммами невыясненного назначения и инициирует процедуру уведомления гражданина о необходимости выполнения дополнительных действий, которые, как правило, прописываются в договоре банковского обслуживания. Причем на эту процедуру выполнения дополнительных действий отведено всего 10 рабочих дней, и если гражданин не успеет реализовать установленный порядок получения пособия, то деньги просто вернуться отправителю, о чем банк также направит уведомление Физлицу.

Как осуществить выплату пособий на практике

Первый и самый простой для работодателя способ перечисления денежных средств пособия ~~~ убедить работника оформить банковскую карту "МИР" или в крайнем случае счет, к которому в принципе нельзя открыть карту.

При информировании работника о пользе оформленной банковской карты "МИР" следует помнить, что некоторые банки предлагают оформить такую карту бесплатно, а другие берут плату за годовое ее обслуживание.

Второй вариант: предложить работнику выплату пособия наличными средствами или путем почтового перевода, что вызывает необходимость дополнительных действий как со стороны работодателя, так и со стороны работника со всеми рисками действий сторон.

Третий вариант: перечисление пособия на счет работника иной платежной системы ~~~ не вариант, ибо он влечет за собой слишком много действий и рисков, описанных выше.

Независимо от избранного способа выплаты пособий рекомендуется установить порядок информирования работника и порядок действий работодателя как добросовестного плательщика пособий в нормативных локальных актах организации и трудовых договорах.

Еще немного о штрафах

Невыплата впервые пособий социального страхования, заработной платы в срок грозит

- административным взысканием в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере *от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей*;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - *от одной тысячи до пяти тысяч рублей*;
- на юридических лиц - *от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей*. Повторная невыплата будет наказана значительно, вплоть до дисквалификации должностных лиц на значительные сроки.

В эпоху цифровизации экономики и надзора за деятельностью юридических лиц повторность нарушения будет выявлена значительно быстрее, нежели ранее.

Роструд и иные полномочные органы вправе как получать необходимую информацию из различных источников без проведения надзорно-контрольных мероприятий (в соответствии с положениями Федерального закона N 294-ФЗ), так и могут руководствоваться правом запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от этих документов и информации, необходимые для осуществления возложенных на них полномочий (@ascspb.рф).

сайт: www.ascspb.ru

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется

Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».



КонсультантПлюс

АСКОН 25