

Лекции по программе ПК «Бухгалтерский учёт и отчётность в коммерческих организациях». Модуль 2 (вариативный) — актуально на 2026 год

ЛЕКЦИИ ПО ПРОГРАММЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЁТ И ОТЧЁТНОСТЬ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ».
ЧАСТЬ 2

МОДУЛЬ 2 (ВАРИАТИВНЫЙ). АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАЧИСЛЕНИЯ И
ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

АНО ДПО «Учебный центр «Дистанция». После изучения модуля проводится
итоговая аттестация в форме дистанционного тестирования.

Актуализация законодательства — октябрь 2026 года. Примеры носят
учебный характер; при применении сверяйтесь с действующими редакциями
нормативных актов и разъяснениями Минфина России и ФНС России.

МОДУЛЬ 2 (ВАРИАТИВНЫЙ). АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАЧИСЛЕНИЯ И
ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Урок 2.1. Оплата труда и «минималка» в 2026 году

Цель урока: обеспечить соответствие системы оплаты труда требованиям
2026 года: МРОТ, региональные соглашения, обязательная индексация,
взносы с выплат руководителям.

МРОТ с 1 января 2026 года — 27 093 руб. (Федеральный закон от 28.11.2025
№ 429-ФЗ; рост на 20,7% по сравнению с 22 440 руб.). Законом о МРОТ
закреплено целевое соотношение с медианной заработной платой — не
ниже 48%. Зарплата работника, полностью отработавшего месячную норму,
не может быть ниже МРОТ или минимальной зарплаты региона (МЗП); МЗП
устанавливается трёхсторонними соглашениями и не может быть ниже
федерального МРОТ (например, в Москве в 2026 году — 39 730 руб.).
Организация, не желающая участвовать в региональном соглашении, вправе
направить мотивированный отказ, но обязана обеспечить уровень МРОТ.

Что нельзя включать в «минималку» (позиция Конституционного Суда РФ —
постановления от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П): оплату
сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздники; районные
коэффициенты и северные надбавки (начисляются сверх МРОТ); зарплату
внутреннего совместителя (отдельный трудовой договор); доплаты за
совмещение должностей и дополнительную работу; выплаты социального, а
не стимулирующего характера (например, премии к праздникам).

Способы «подтянуть» зарплату до минималки: повышение окладов (с изменением положения об оплате труда, штатного расписания и трудовых договоров) либо специальные доплаты до МРОТ (достаточно приказа руководителя). Второй способ проще, но требует ежемесячного контроля.

С 1 января 2026 года организации обязаны исчислять страховые взносы с выплат руководителям организаций, доначисляя базу до МРОТ в месяц, если фактическая зарплата руководителя ниже МРОТ (ст. 421 НК РФ; при неполном месяце — пропорционально календарным дням). На НКО с безвозмездными полномочиями председателей льгота не распространяется.

Ответственность: за выплату зарплаты ниже минималки — штрафы по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (должностные лица 10 000–20 000 руб., ИП 1 000–5 000 руб., организации 30 000–50 000 руб.), при частичной невыплате свыше трёх месяцев возможна ответственность по ст. 145.1 УК РФ.

Пример. Оклад сотрудника — 20 000 руб., ежемесячная премия — 8 000 руб. Совокупная зарплата 28 000 руб. обеспечивает МРОТ, но если премия «к празднику» (социальный характер), её учитывать нельзя — потребуются доплата.

На заметку. Не забудьте индексацию: рост МРОТ с 1 января 2026 года требует пересмотра «минималки» и, при необходимости, перерасчёта среднего заработка (см. урок 2.3).

Контрольные вопросы: каков МРОТ 2026 года и как он связан с медианной зарплатой; какие выплаты нельзя включать в расчёт минималки; какие новации действуют по взносам с выплат руководителям.

Урок 2.2. Премии и депремирование: ст. 135 и 137 ТК РФ

Цель урока: правильно выстроить систему премирования и ограничения удержаний из зарплаты с учётом дополнений в ст. 135 и 137 ТК РФ.

Система премирования (ст. 135 ТК РФ): виды премий (регулярные — включаются в систему оплаты труда; разовые — оформляются приказом за конкретные достижения); обязательные условия — локальный акт или положение о премировании, показатели, размер, порядок выплаты; ограничения. Премия может быть уменьшена или не выплачена только по основаниям, предусмотренным самим положением о премировании, — произвольное лишение премии недопустимо.

Депремирование: снижать размер премии за дисциплинарные проступки можно лишь через правила премирования, действующие в организации. Дисциплинарные взыскания по ст. 192 ТК РФ — замечание, выговор, увольнение; «штрафы» из зарплаты запрещены. Премия, начисленная и уже выплаченная, изъятию не подлежит.

Удержания из зарплаты (ст. 137 ТК РФ, изменения с 1 сентября 2024 года): перечень закрытый — удержания, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами; удержания по исполнительным документам; удержания по приказу работодателя за неотработанный аванс,

невозвращённые подотчётные суммы (только при наличии письменного согласия работника, иначе — суд), счётные ошибки, простой по вине работника. Ограничения: при каждой выплате допускается удержание не более 20% (за вычетом НДФЛ); по нескольким исполнительным листам — не более 50%, в предусмотренных законом случаях — до 70%.

Пример. Работник не вернул подотчётные 12 000 руб. Работодатель может удержать их из зарплаты только при наличии письменного согласия работника; при отказе — взыскание в судебном порядке. «Автоматически» списать долг со следующей зарплаты нельзя.

На заметку. Судебная практика 2026 года фиксирует взыскание подотчётных сумм и переквалификацию «подотчётных» выплат в доход физлица при отсутствующем согласии и фактическом распределении дохода. Храните согласия, отчёты и приказы по подотчётным лицам.

Контрольные вопросы: в каких случаях допускается уменьшение премии; какие удержания разрешены по ст. 137 ТК РФ и в каких пределах; как правильно оформить депремирование.

Урок 2.3. Средний заработок: отпускные, командировки, индексация

Цель урока: отработать порядок исчисления среднего заработка (в календарных и рабочих днях), правила индексации и связь с МРОТ, разобрать новые правила выходных пособий.

Порядок исчисления среднего заработка установлен Положением, утверждённым постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Расчётный период — 12 календарных месяцев, предшествующих событию; для отпускных средний заработок считается в календарных днях, для иных случаев (командировка и др.) — в рабочих днях по графику. Из расчёта исключаются периоды и суммы, за которые сохранялся средний заработок (болезнь, отпуск, командировка).

Выплаты, включаемые в расчёт: зарплата, премии (ежемесячные — не более одной за каждый показатель в месяц; квартальные и годовые — пропорционально учётному периоду), доплаты и надбавки. Не включаются: материальная помощь, питание, обучение, оплата проезда и иные выплаты социального характера, не входящие в систему оплаты труда.

Индексация: если в расчётном периоде повышались оклады (тарифы) в целом по организации или подразделению, предыдущие выплаты индексируются (п. 16 Положения № 922). Индексируются все учитываемые в расчёте выплаты, а не только оклад; точечное повышение отдельным работникам индексацией не считается.

Контроль МРОТ: если фактический средний месячный заработок работника, полностью отработавшего норму, оказался ниже МРОТ, средний заработок принимается не ниже МРОТ. При повышении МРОТ с 1 января 2026 года перерасчёт среднего заработка нужен, только если отпуск или командировка начались до этой даты.

Выходные пособия — актуальные правила (ст. 178 и ст. 349.3 ТК РФ с учётом изменений 2024–2025 годов, последняя редакция — Федеральный закон от 31.07.2025 № 306-ФЗ): при увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением штата выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка; при увольнении по основаниям, перечисленным в ст. 178 ТК РФ (отказ от перевода по медицинским показаниям, призыв на военную службу, восстановление на работе, отказ от перевода в другую местность, признание неспособным к трудовой деятельности, изменение условий трудового договора и др.), — пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка; иные случаи и размеры могут устанавливаться трудовым договором. Вместо выплат за период трудоустройства работодатель вправе выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Для руководителей организаций и членов их коллегиальных исполнительных органов действует ограничение: выплаты не более трёхкратного среднемесячного заработка, а при ликвидации или банкротстве — не более шестикратного (ст. 349.3 ТК РФ). НДФЛ не облагается выходное пособие в пределах трёхкратного среднемесячного заработка (для районов Крайнего Севера — шестикратного); свыше лимита суммы облагаются НДФЛ и страховыми взносами.

Пример. Сотрудник уходит в отпуск с 20 января 2026 года. Средний дневной заработок за расчётный период (январь–декабрь 2025) — 850 руб.

Отпускные: $850 \times 28 = 23\,800$ руб. Поскольку отпуск начался после повышения МРОТ, перерасчёт не требуется; контроль МРОТ выполняется по факту расчёта.

На заметку. Проверяйте «полный месяц»: если работник отработал норму, а средний заработок ниже 27 093 руб. — доплачивайте до минималки в порядке, установленном для среднего заработка.

Контрольные вопросы: чем отличается исчисление среднего заработка в календарных и рабочих днях; какие выплаты включаются и не включаются в расчёт; как индексируются выплаты при повышении окладов; какие размеры выходных пособий установлены ст. 178 и ст. 349.3 ТК РФ.

Урок 2.4. Командировки и расчёты с подотчётными лицами

Цель урока: оформить командировки и подотчётные расчёты в соответствии с требованиями налогового и трудового законодательства.

Командировка: направление оформляется приказом; суточные — норма организации (для налога на прибыль суточные, не превышающие 700 руб. в день внутри страны и 2 500 руб. за рубежом, не облагаются НДФЛ; свыше — облагаются). С 1 сентября 2024 года расходы на командировки (транспорт, проживание, иные услуги) подтверждаются кассовыми чеками — в том числе при оплате картой; электронные билеты и гостиничные счета принимаются с кассовым чеком. Средний заработок за время командировки сохраняется по Положению № 922.

Подотчётные лица: выдача денег — по распоряжению руководителя, на любой срок (лимита суммы нет); отчёт — в течение трёх рабочих дней после срока, указанного в приказе. Требования кассовой дисциплины — Указание Банка России от 09.12.2019 № 5348-У и № 3210-У (подробно — в Модуле 4). Расчёты наличными между организациями и ИП — не более 100 000 руб. по одному договору.

Удержание невозвращённых подотчётных сумм — только по письменному согласию работника (иначе взыскание в суде). Ответственность за несоблюдение кассовой дисциплины — ст. 15.1 КоАП РФ; за незаконные удержания — трудовые споры и штрафы по ст. 5.27 КоАП РФ.

Пример. Работнику выданы 60 000 руб. на командировку. Отчёт сдан через три дня; документы — кассовые чеки и электронный билет с чеком. Излишек 4 000 руб. возвращён в кассу; подотчёт закрыт авансовым отчётом.

На заметку. Согласие на удержание и приказ о выдаче подотчётных сумм — обязательные документы; их отсутствие — частая причина споров.

Контрольные вопросы: какие документы подтверждают командировочные расходы с 2024 года; как оформить выдачу и отчёт по подотчётным суммам; при каких условиях допускается удержание невозвращённых сумм.

Урок 2.5. НДФЛ и страховые взносы с зарплатных выплат: обзор 2026 года

Цель урока: систематизировать изменения НДФЛ и взносов, влияющие на расчёты с работниками (детали — в Модуле 3).

НДФЛ: действует пятиступенчатая шкала 13/15/18/20/22%; для трудовых доходов применяются ставки 13% (до 2,4 млн руб. в год) и 15% (свыше). Новации 2026 года: часть выплаты из среднего заработка, приходящаяся на районные коэффициенты и северные надбавки, облагается по ставкам 13%/15% (п. 6.2 ст. 210 НК РФ); доходы граждан государств ЕАЭС, не являющихся резидентами РФ, облагаются по общей пятиступенчатой шкале (п. 3.1 ст. 224 НК РФ). Расчётные периоды уплаты — с 1-го по 22-е число и с 23-го по последнее число месяца (в декабре — с 23-го по 31-е); уведомления по ЕНП подаются до 25-го числа за период 1-22-е и до 3-го числа следующего месяца за период с 23-го. С 2026 года налоговые агенты вправе подавать единое уведомление с разбивкой по периодам (ст. 58 НК РФ) — переход добровольный.

Стандартные вычеты 2026 года: 1 400 руб. на первого ребёнка, 2 800 руб. — на второго, 6 000 руб. — на третьего и каждого последующего; дополнительно 12 000 руб. — родителям (усыновителям) ребёнка-инвалида до 18 лет или инвалида I-II группы до 24 лет при очном обучении (опекунам, попечителям, приёмным родителям — 6 000 руб.). Лимит дохода для предоставления вычета — 450 000 руб. с начала года; с 2025 года заявление не требуется — работодатель применяет вычет автоматически по имеющимся документам. Двойной вычет — единственному родителю или по отказу второго родителя. Единовременная материальная помощь при

рождении (усыновлении) ребёнка не облагается НДФЛ до 1 млн руб. (Федеральный закон от 23.07.2025 № 227-ФЗ) и включается в расходы по налогу на прибыль.

Семейная налоговая выплата (с 1 января 2026 года, Федеральный закон от 13.07.2024 № 179-ФЗ): семьи с двумя и более детьми при среднедушевом доходе не выше полутора прожиточных минимумов получают возврат НДФЛ — фактически налог пересчитывается по ставке 6% вместо 13%. Заявление подаётся в СФР (через Госуслуги, МФЦ или лично) с 1 июня по 1 октября; расчёт ведётся по данным предыдущего года, выплата — единовременно на банковский счёт.

Страховые взносы: единый тариф 30% в пределах базы 2 979 000 руб. и 15,1% свыше; для МСП приоритетных отраслей — 15% с выплат свыше 1,5 МРОТ (40 639,50 руб.), для обрабатывающих производств — 7,6%. База по руководителям — не ниже МРОТ. Работники из стран ЕАЭС — на общих условиях; мигранты с патентом — фиксированные авансовые платежи, зачитываемые против НДФЛ.

Пример. Зарплата 60 000 руб., двое детей: вычеты $1\,400 + 2\,800 = 4\,200$ руб.; $\text{НДФЛ} = (60\,000 - 4\,200) \times 13\% = 7\,254$ руб. Взносы: $60\,000 \times 30\% = 18\,000$ руб. (до достижения предельной базы).

На заметку. Разница между заявленной и фактически удержанной суммой НДФЛ закрывается уточнённым уведомлением — иначе платежи «зависнут» на ЕНС.

Контрольные вопросы: какие ставки НДФЛ применяются к зарплате в 2026 году и как облагаются районные коэффициенты и северные надбавки; размеры стандартных вычетов и лимит дохода; как работает семейная налоговая выплата; как рассчитываются взносы по общему и льготным тарифам.