

**О нераспространении льготы
по подоходному налогу с физических лиц, установленной абзацем
вторым части первой пункта 23 статьи 208 Налогового кодекса, на
отдельные выплаты, производимые нанимателями работникам
(письмо МНС от 05.08.2024 № 3-2-11/04503)**

Министерство по налогам и сборам в связи возникающими на практике вопросами о правомерности применения льготы по подоходному налогу с физических лиц (далее – подоходный налог), установленной абзацем вторым части первой пункта 23 статьи 208 Налогового кодекса Республики Беларусь (далее – НК), на выплаты, производимые нанимателями работникам в приведенных ниже ситуациях, с учетом позиции Министерства труда и социальной защиты и Министерства финансов, разъясняет следующее.

***Ситуация 1.** В организации в соответствии с частью второй статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.*

***Ситуация 2.** В соответствии с частью третьей статьи 265 ТК в организации на основании коллективного договора матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего заработка за счет средств нанимателя.*

***Ситуация 3.** На основании части второй статьи 190 ТК нанимателем в соответствии с локальным правовым актом работникам предоставляются свободные от работы дни (не более трех календарных дней) с сохранением за ними среднего заработка за счет средств нанимателя по следующим основаниям: в связи с вступлением в брак, в связи со смертью близких родственников, для встречи супруги с новорожденным из родильного дома, для сопровождения 1 сентября своих детей, идущих в 1 класс.*

Ситуация 4. На основании части восьмой статьи 43 ТК в организации в соответствии с коллективным договором работнику, получившему предупреждение от нанимателя о не продлении контракта в связи с истечением его срока, предоставляется один свободный день в неделю для поиска новой работы с даты вручения ему предупреждения с оплатой в размере среднего заработка за счет средств нанимателя.

Во всех вышеприведенных ситуациях по основаниям, установленным ТК, наниматели предоставляют своим работникам определенные гарантии - свободный(е) от работы день (дни) с оплатой в размере среднего заработка.

Согласно разъяснению Министерства труда и социальной защиты гарантии, связанные с сохранением нанимателем работникам среднего заработка за неотработанное время при определенных событиях (по определенным основаниям, установленным ТК) к вознаграждениям, не связанным с исполнением трудовых и иных обязанностей, не относятся.

Следовательно, оснований для распространения на данные выплаты льготы, установленной абзацем вторым части первой пункта 23 статьи 208 НК, не имеется исходя из следующего.

В соответствии с абзацем вторым части первой пункта 23 статьи 208 НК освобождаются от подоходного налога доходы, не являющиеся вознаграждением за исполнение трудовых или иных обязанностей, в том числе в виде материальной помощи, подарков и призов, оплаты стоимости путевок, полученные от организаций, являющихся местом основной работы.

Согласно части первой статьи 57 ТК заработная плата – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Учету нанимателем подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемое в соответствии с законодательством в рабочее время (части четвертая и шестая статьи 133 ТК). При этом в составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

Время освобождения работника от работы с сохранением (оплатой) среднего заработка в вышеизложенных ситуациях включается в состав оплачиваемого неотработанного времени, а выплата среднего заработка за данное время относится к заработной плате.

С учетом вышеизложенного в приведенных выше ситуациях суммы сохраняемого среднего заработка за предоставленные дополнительные

свободные от работы дни подлежат налогообложению подоходным налогом в общеустановленном порядке без применения льготы, установленной абзацем вторым части первой пункта 23 статьи 208 НК.

Заместитель Министра

И.В.Скринников