**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 31 марта 2011 г. N 03-03-06/1/188**

**Вопрос:**В соответствии с положениями ст. 255 НК РФ в расходы налогоплательщика на оплату труда в целях исчисления налога на прибыль включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

Согласно ст. 56 ТК РФ под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Как указано в ст. 72 ТК РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Соответственно, если письменная форма соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора соблюдена, такое соглашение можно рассматривать как изменение трудового договора, а в силу положений ч. 3 ст. 57 ТК РФ соглашение сторон, заключаемое в письменной форме, является неотъемлемой частью трудового договора.

Также в ч. 4 ст. 178 ТК РФ отмечается, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться случаи выплаты выходных пособий, отличные от обязательных в силу требований трудового законодательства, а также могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Таким образом, при расторжении трудового договора на основании ст. 78 ТК РФ работнику может выплачиваться выходное пособие (компенсация) на основании отдельного соглашения, которое является неотъемлемой частью трудового договора с работником.

Учитывается ли в расходах при определении налоговой базы по налогу на прибыль выходное пособие, выплачиваемое увольняемому работнику при расторжении трудового договора по соглашению сторон на основании отдельного соглашения о расторжении трудового договора, если коллективным и трудовым договорами выплата данной компенсации не предусмотрена?

Учитывается ли в расходах при исчислении налога на прибыль выходное пособие, выплачиваемое увольняемому работнику при расторжении трудового договора по соглашению сторон на основании отдельного соглашения о расторжении трудового договора, если в данном соглашении не содержится указания на то, что оно является неотъемлемой частью трудового договора?

**Ответ:**

Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики рассмотрел письмо по вопросу учета расходов по выплате компенсации при увольнении работника в целях налогообложения прибыли и сообщает следующее.

Статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации определены расходы на оплату труда, уменьшающие налоговую базу по налогу на прибыль. В расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

В силу ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Кроме того, в случае расторжения трудового договора по основаниям, указанным в ч. 3 ст. 178 ТК РФ, выходное пособие выплачивается работникам в размере двухнедельного среднего заработка.

Вместе с тем в трудовом договоре или коллективном договоре могут быть предусмотрены другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. При этом согласно ч. 3 ст. 57 ТК РФ, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо условия, они могут быть определены отдельным приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Таким образом, расходы по выплате компенсации при увольнении сотрудника по основаниям, не предусмотренным ст. 178 ТК РФ, могут быть учтены при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль организации в случае, если такая выплата предусмотрена трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору или коллективным договором.

Заместитель директора

Департамента налоговой

и таможенно-тарифной политики

С.В.РАЗГУЛИН

31.03.2011