



Планета-інформ



Своевременно



Точно

Профессионально

Всеукраинский ежемесячный журнал для практиков

ВСЕ о ТРУДЕ и ЗАРПЛАТЕ

Издание для предприятий всех форм собственности

ТЕМА НОМЕРА:

**14 Единый социальный взнос:
новшества в уплате с 2016 года**

4 «Трудо-зарплатные» нововведения
и страховые показатели 2016 года

30 Налогообложение выплат
работникам — 2016

48 Индексация заработной платы работников

70 Вакцинация работников
за счет предприятия

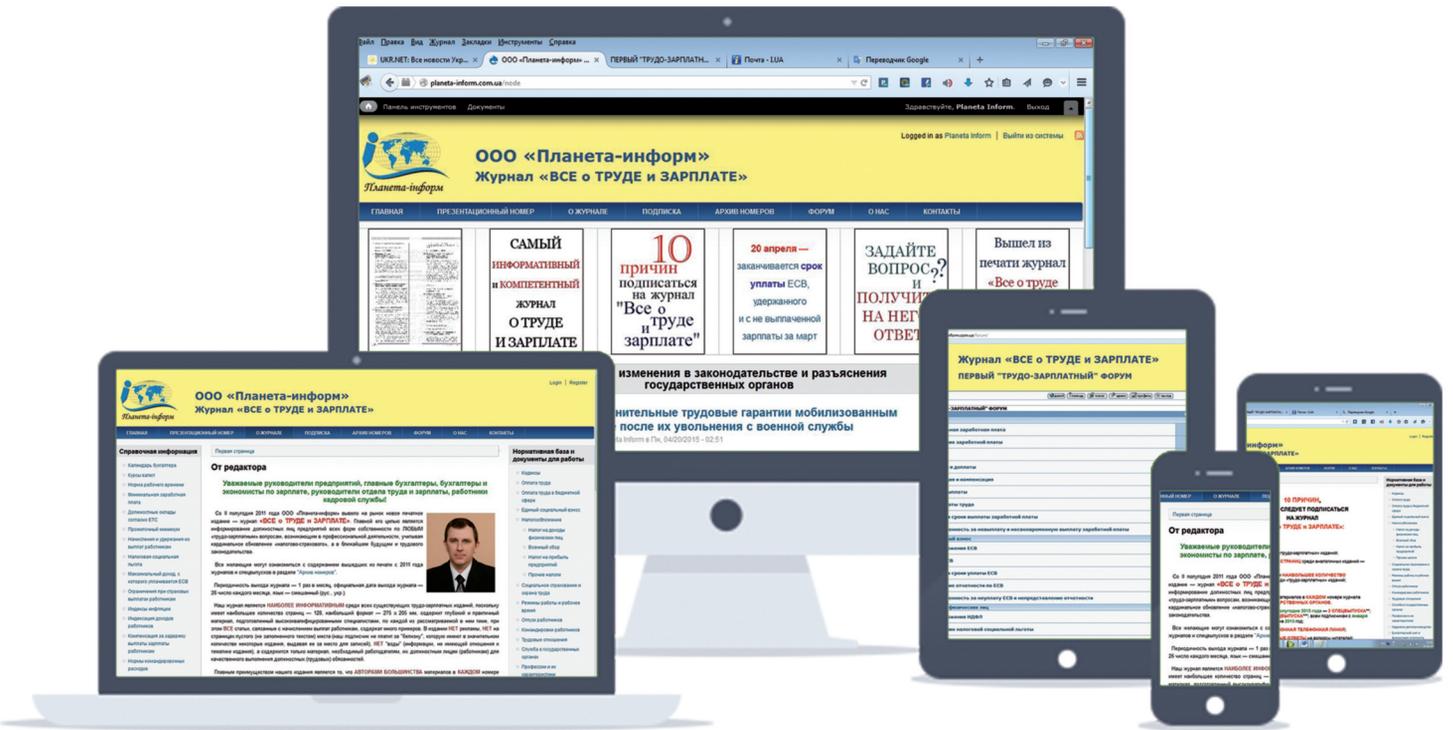
80 Отчет о трудоустройстве
инвалидов в 2015 году

94 Отчетность о трудоустройстве граждан
по квоте за 2015 год

№ 1

январь 2016

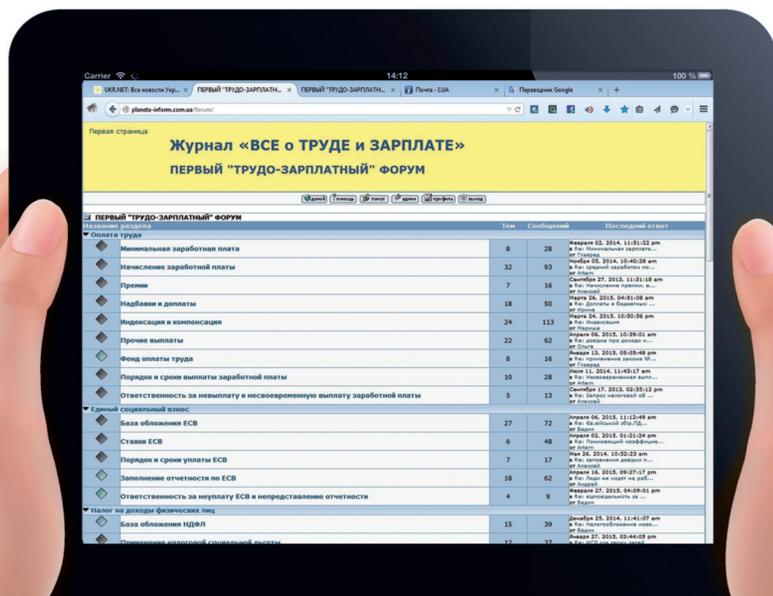
Уважаемые читатели!



Приглашаем Вас посетить сайт
издателя журнала “Все о труде и зарплате” –
ООО “Планета-информ” <http://planeta-inform.com.ua>,
на котором Вы найдете много полезной информации,
необходимой в профессиональной деятельности.

На сайте приглашаем Вас посетить наш
“ПЕРВЫЙ ТРУДО-ЗАРПЛАТНЫЙ ФОРУМ”

Регистрация на нем
позволит Вам
задавать вопросы
и получать на них ответы
от коллег и специалистов
редакции журнала



Здравствуйтесь, уважаемые читатели!

Благодарим всех, кто вновь или впервые подписался на наше издание, и надеемся быть полезными для Вас в текущем году. Новых читателей нашего журнала информируем, что он выходит один раз в месяц, а официальной датой выхода каждого номера является 26 число.

Если Вы желаете вместе с бумажной версией журнала получать его в электронном виде (формат PDF), то сообщите нам об этом по телефону (044) 221-20-79 или на e-mail: planeta-inform@i.ua .

Также напоминаем, что каждый рабочий день с 10.00 до 17.00 (обед с 13.00 до 14.00) для Вас работает прямая телефонная линия по телефону (044) 221-20-79, по которой можно задать любой вопрос по тематике журнала и получить ответ от специалистов редакции (код на февраль: первые два слова по тексту на стр. 8). Также мы ждем от Вас вопросы, которые нам можно присылать по почте или на электронный адрес (см. ниже). Ответы на вопросы мы даем персонально для Вашей организации, а наиболее интересные из них публикуются на страницах журнала.

Кроме того, к Вашим услугам «трудо-зарплатный» форум на нашем сайте (см. слева обложку), где Вы можете задать любой вопрос и в тот же день получить ответ от специалистов редакции. Здесь же можно найти различную справочную информацию, необходимые в работе формы, нормативные документы и разъяснения государственных органов.

Что касается текущего номера журнала, то, поскольку он первый в этом году, в нем, безусловно, содержатся законодательные новшества 2016 года по тематике издания. Календарный год, как никогда, начался с изобилия законодательных изменений. Учитывая, что многие новые законодательные нормы не однозначны и требуют разъяснений, мы, как всегда, обратились к специалистам ГФСУ, ПФУ и Минсоцполитики с просьбой проконсультировать наших читателей по практическому применению таких норм. Поэтому Вашему вниманию предлагаются статьи о новшествах в налогообложении доходов физических лиц, уплате единого социального взноса и проведении индексации доходов на стр. 14, 30 и 48 этого номера. «Трудо-зарплатным» новшествам посвящена статья на стр. 4.

Кроме того, поскольку наступает время представления всевозможной годовой отчетности, в том числе по трудоустроенным в 2015 году инвалидам и «квотным» гражданам, Вашему вниманию предлагается материал об особенностях заполнения такой отчетности на стр. 80 и 94.

В завершение информируем, что вместе с этим номером журнала все подписчики получают рабочий календарь на 2016 год (прикреплен к странице 3 обложки).



С уважением
главный редактор

Александр Шиповский

Главный редактор А. Н. Шиповский
Учредитель и издатель журнала «Все о труде и зарплате» — ООО «Планета-информ»
Свидетельство о государственной регистрации печатного средства массовой информации
Серия КВ № 17406-6176 Р от 01.02.2011 г.
Почтовый адрес редакции: 02091, г. Киев, ул. Харьковское шоссе, д. 172.
тел. (044) 221-20-79, (068) 383-73-45, (093) 58-100-58.
e-mail: planeta-inform@i.ua
сайт: www.planeta-inform.com.ua
Подписано в печать 21.01.2016

Подписные индексы в Каталоге изданий Украины: 89083 (помесячная подписка)
89084 (полугодовая подписка), **89398** (подписка на 12 месяцев)
Полная или частичная перепечатка материалов, опубликованных в журнале «Все о труде и зарплате»,
допускается только с письменного разрешения редакции

НОВШЕСТВА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Александр ШИПОВСКИЙ

4 Трудозарплатные нововведения и страховые показатели 2016 года

Какие социальные стандарты установлены на 2016 год? Каковы новшества в оплате труда? За чей счет в этом году выплачивается средний заработок работникам-военнослужащим? Какие ограничения по страховым выплатам действуют в 2016 году? Каковы новшества в «трудоустройстве» статотчетности?

ЕДИНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ВЗНОС

Светлана КЕПИНА,
Валентина БОРШОВСКАЯ**14 Единый социальный взнос: новшества в уплате с 2016 года**

Удерживается ли в 2016 году ЕСВ из доходов застрахованных лиц? В каком размере установлена ставка ЕСВ в виде начисления? Какова максимальная величина базы начисления ЕСВ? Как уплачивается ЕСВ, если месячный доход работника меньше минимальной зарплаты? Каков порядок уплаты ЕСВ с выплат, переходящих с 2015 на 2016 год?

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

Надежда ФИЛИППОВСКИХ,
Александр ШИПОВСКИЙ**30 Налогообложение выплат работникам — 2016**

По каким ставкам НДФЛ облагаются доходы физических лиц с 2016 года? Каковы в текущем году размеры налоговой социальной льготы? Как изменилась база налогообложения НДФЛ с текущего года? Каков порядок уплаты НДФЛ с отдельных доходов работников в 2016 году?

ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

Нина ПОДЛУЖНАЯ

48 Индексация доходов работников

Какие доходы подлежат индексации? Что изменилось в механизме проведения индексации на рубеже 2015–2016 годов? Как индексируется зарплата новопринятых работников и при переводе работников? Как определяется сумма индексации, если работником отработан неполный месяц?

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Артем КОЛИСНИЧЕНКО

70 Вакцинация работников за счет предприятия

Во всех регионах Украины увеличивается количество граждан, заразившихся вирусом гриппа. Самое надежное средство — вакцинация. Расходы на вакцинацию работников может оплатить работодатель. Является ли стоимость вакцинации налогооблагаемым доходом работника?

РЕЖИМ РАБОТЫ И ОТДЫХА

Олег ВИНОГРАДОВ

76 Перенесение рабочих дней и график работы в 2016 году

Работодатели могут переносить рабочие дни на другие даты. Некоторые праздничные и нерабочие дни приходятся на выходные дни, вследствие чего выходной день переносится. Какие выходные дни подлежат перенесению в 2016 году? Каковы особенности перенесения рабочих дней в текущем году?

ОТЧЕТНОСТЬ

Вадим АНТИПОВ

80 Отчет о трудоустройстве инвалидов в 2015 году

Законодательством для работодателей установлен норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Как определяется такой норматив? Кто из работодателей должен трудоустраивать инвалидов по установленному нормативу? Какая установлена отчетность о трудоустройстве инвалидов? Каков порядок ее заполнения и представления?

Артем КОЛИСНИЧЕНКО

94 Отчетность о трудоустройстве граждан по квоте за 2015 год

Для работодателей с численностью работников более 20 человек установлена квота по трудоустройству граждан, неконкурентоспособных на рынке труда. Каков размер указанной квоты? Как определяется количество работников, подлежащих трудоустройству? Какая предусмотрена отчетность о трудоустройстве таких граждан и соблюдении квоты?

РАЗЪЯСНЕНИЯ ГОСОРГАНОВ

- 100** Письмо Минсоцполитики «О представлении работодателями Информации о занятости и трудоустройстве граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству» от 05.11.2015 г. № 430/021/106-15
- 102** Письмо Минсоцполитики «О подписании уведомления о принятии на работу руководителя вновь созданного предприятия» от 18.09.2015 г. № 14209/0/14-15/13
- 103** Письмо Минсоцполитики «Об обязанности работодателя проверять наличие у работника-совместителя основного места работы» от 25.05.2015 г. № 198/06/186-15
- 104** Письмо Минсоцполитики «О дне фактической демобилизации и прибытия на работу мобилизованного работника» от 05.10.2015 г. № 1277/13/84-15
- 104** Письмо Минсоцполитики «О применении дисциплинарных взысканий за прогул к работникам, в том числе демобилизованным» от 16.07.2015 г. № 302/06/186-15
- 105** Письмо Минсоцполитики «Об увольнении должностных лиц предприятий» от 31.07.2014 г. № 8475/0/14-14/06
- 107** Письмо Минсоцполитики «О расчете с работником при увольнении и оплате временного замещения» от 27.01.2015 г. № 73/13/84-15
- 109** Разъяснение ГНИ в Голосеевском районе ГУ ГФС в г. Киеве «Об обязательности отработки двухнедельного срока при увольнении по собственному желанию» от 21.09.2015 г.
- 109** Письмо Минсоцполитики «Об условиях выплаты материальной помощи работникам хозрасчетных предприятий» от 21.07.2015 г. № 409/13/116-15
- 110** Письмо Минсоцполитики «О праве на отпуск полной продолжительности» от 20.08.2015 г. № 507/13/133-15
- 111** Письмо Минсоцполитики «О составлении графика отпусков» от 25.08.2015 г. № 475/13/116-15
- 112** Письмо ГФСУ «Об отражении расходов по оплате отпусков работникам в 2015 году за счет обеспечения, созданного до 01.01.2015» от 04.09.2015 г. № 18916/6/99-99-19-02-02-15
- 113** Письмо МГУ ГФС «О налоговом учете операций по предоставлению работникам спецодежды и приобретению воды для потребления в офисе» от 08.12.2015 г. № 26675/10/28-10-06-11
- 117** Письмо ГФСУ «Дата отражения налогового кредита при приобретении транспортного билета при командировке работника» от 09.06.2015 г. № 11999/6/99-99-19-01-01-15
- 118** Письмо ГУ ГФС в Винницкой области «Об обложении НДС операций, связанных с предоставлением услуг бесплатного питания работникам предприятия» от 24.11.2015 г. № 1633/10/02-32-15-01
- 118** Письмо ГФСУ «О начислении ЕСВ на суммы компенсации за неиспользованные дни ежегодного отпуска в случае перевода работника на другое предприятие» от 17.02.2015 г. № 3155/6/99-99-17-03-01-15
- 120** Письмо ГУ ГФС в Харьковской области «О налогообложении дохода в виде стоимости услуг, оплаченных работодателем за медицинское обслуживание работников» от 03.11.2015 г. № 3718/10/20-40-17-02-14
- 122** Письмо ГУ ГФС в Тернопольской области «Об уплате НДС, военного сбора и ЕСВ при невозврате займа увольняемым работником» от 28.10.2015 г. № 22849/6/99-99-17-03-03-15
- 124** Письмо ГУ ГФС в г. Киеве «Об обложении НДС и военным сбором стипендии и стоимости оплаты обучения физического лица за счет денежных средств предприятия» от 24.11.2015 г. № 17905/10/26-15-17-01-12
- 125** Письмо ГФСУ «О корректировке отчетности по налогу на доходы физических лиц и по единому взносу за периоды 2010–2012 годов» от 30.09.2015 г. № 22474/10/28-10-06-11

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- 127** Ставки начислений и удержаний с выплат работникам в 2016 году
- 127** Коэффициенты для определения суммы компенсации за задержку выплаты заработной платы, начисленной в 2002 году — ноябре 2015 года, при ее выплате в январе 2016 года
- 128** Норма рабочего времени в 2016 году

В течение 2015 года страна обсуждала не только налоговую реформу, но и нормы нового Трудового кодекса Украины, принятого в первом чтении в новой редакции. Налоговая реформа в части уменьшения нагрузки на фонд оплаты труда «заработала» с 1 января 2016 года, а принятие ТКУ отложили на неопределенное время. Тем не менее, на «зарплатно-трудовом» фронте новшества в текущем году есть. Какие социальные стандарты установлены на 2016 год? Что должны учитывать работодатели при начислении зарплаты в текущем году? Какие ограничения по страховым выплатам действуют в 2016 году? Каковы новшества в «трудовой» статистической отчетности?

«ТРУДО-ЗАРПЛАТНЫЕ» НОВОВВЕДЕНИЯ И СТРАХОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2016 ГОДА

Александр ШИПОВСКИЙ,
главный редактор журнала «Все о труде и зарплате»

По установившейся традиции ключевые законодательные новшества на следующий календарный год принимаются в последние дни уходящего года, причем на этот раз главный финансовый документ и сопутствующие ему законы принимались депутатами в сессионном зале глубокой ночью. Но как бы там ни было, страна получила в качестве новогоднего подарка Закон Украины «О Государственном бюджете Украины на 2016 год» от 25.12.2015 г. № 928-VIII (далее — Закон

о Госбюджете-2016), а в придачу к нему законы, прямо или косвенно влияющие на выплаты работникам.

Законами о Госбюджете традиционно устанавливаются социальные стандарты на текущий финансовый год: минимальная заработная плата и прожиточный минимум, на основании которых рассчитывается масса других показателей, которые используются, в частности, при налогообложении¹ доходов граждан и расчете сумм социально-страховых выплат.

Прожиточный минимум

Статьей 7 Закона о Госбюджете-2016 установлены на 2016 год размеры прожиточного минимума в расчете на месяц как в сред-

нем на одно лицо, так и для основных социальных и демографических групп населения (см. таблицу).

Размеры прожиточного минимума в 2016 году

грн.

Категории граждан	с 1 января	с 1 мая	с 1 декабря
На одного человека в расчете на месяц в среднем	1330	1399	1496
Дети в возрасте до 6 лет	1167	1228	1313
Дети в возрасте от 6 до 18 лет	1455	1531	1637
Трудоспособные лица	1378	1450	1550
Лица, утратившие трудоспособность	1074	1130	1208

¹ См. статьи «Единый социальный взнос: новшества в уплате с 2016 года» и «Налогообложение выплат работникам — 2016» на стр. 14 и 30 этого номера.

Как видно из таблицы, размеры прожиточного минимума, установленные на январь–апрель 2016 года, остались на уровне прожиточного минимума сентября–декабря 2015 года, а их увеличение в течение года

планируется дважды: с 1 января — на 5,2%, с 1 декабря — на 6,9%. Таким образом, в целом рост прожиточного минимума в текущем году в расчете декабрь к декабрю предыдущего года составит 12,1%.

Минимальная заработная плата

Размеры минимальной заработной платы в месячном и почасовом размерах на

2016 год установлены статьей 8 Закона о Госбюджете-2016 (см. таблицу).

Размеры минимальной заработной платы в 2016 году

грн.

с 1 января	с 1 мая	с 1 декабря
в месячном размере		
1378	1450	1550
в почасовом размере**		
8,29	8,69	9,29

Размеры минимальной заработной платы в **месячном** размере в текущем году, как и в течение нескольких последних лет, соответствуют размерам прожиточного минимума для трудоспособных лиц (далее — ПМТЛ).

Напомним, что согласно пункту 1 постановления Кабинета Министров Украины «Об определении и применении минимальной заработной платы в почасовом размере» от 05.05.2010 г. № 330 минимальная заработная плата в **почасовом** размере определяется исходя из размера минимальной заработной платы на **месяц** и **среднемесячной** нормы продолжительности рабочего времени за **год** при **40-часовой** рабочей неделе.

Поскольку на 2016 год норма рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе составляет 2003 рабочих часа², среднемесячная норма рабочего времени равна 166,92 р. ч. (2003 р. ч. : 12 мес.), соответственно, минимальная заработная плата в **почасовом** размере составляет: с 1 мая — 8,69 грн. (1450 грн. : 166,92 р. ч.), с 1 декабря — 9,29 грн. (1550 грн. : 166,92 р. ч.). Минимальная заработная плата в **почасовом** размере на январь – апрель 2016 года уста-

новлена **не** ниже той, которая была в сентябре – декабре 2015 года.

Работодателям также необходимо помнить, что согласно статье 95 Кодекса законов о труде Украины (далее — КЗоТ) и статье 3 Закона Украины «Об оплате труда» от 24.03.95 г. № 108/95-ВР (далее — Закон об оплате труда) **минимальная заработная плата** — это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого **не** может осуществляться оплата за выполненную работником месячную, а также почасовую норму труда (объем работ). Минимальная заработная плата является **государственной социальной гарантией, обязательной** на **всей** территории Украины для предприятий, учреждений, организаций **всех** форм собственности и хозяйствования и физических лиц, использующих труд наемных работников (далее — работодатели).

Таким образом, в течение 2016 года при выполнении работниками месячной, а также почасовой нормы труда (объема работ) работодатели должны выплачивать им месячную и почасовую заработную плату в размерах **не** ниже размеров, установленных статьей 8 Закона о Госбюджете-2016.

² См. письмо Министерства социальной политики Украины от 20.07.2015 г. № 10846/0/14-15/13 в журнале «Все о труде и зарплате» № 9/2015, стр. 125, и Норму рабочего времени в 2016 году на стр. 128 этого номера.

Государственная инспекция Украины по вопросам труда в письме от 15.09.2014 г. № 32-21/01-1715³ разъяснила, что оплата труда на уровне **минимальной** заработной платы допустима только для **простого неквалифицированного** труда. Названия таких профессий предусмотрены разделом 9 Классификатора профессий ГК 003:2010 «Простейшие профессии». Установление оплаты труда работникам других профессий, предусмотренных 1 – 8 разделами Классификатора профессий, является **нарушением** законодательства о труде, а именно статьи 96 КЗоТ.

В связи с повышением минимальной заработной платы в течение 2016 года следует

соблюдать норму статьи 96 КЗоТ, в соответствии с которой формирование тарифной сетки (схемы должностных окладов) осуществляется на основе тарифной ставки рабочего **1** разряда, которая устанавливается в размере, **превышающем** законодательно установленный размер **минимальной** заработной платы, и квалификационных (междолжностных) соотношений размеров тарифных ставок (должностных окладов).

Следовательно, тарифная ставка рабочего **1** разряда хотя бы на 1 гривну должна **превышать** минимальную заработную плату в **месячном** размере, т. е. быть **не** менее с 1 января — 1379 грн., с 1 мая — 1451 грн., с 1 декабря — 1551 грн.

Оплата труда в бюджетной сфере в 2016 году

Как прошедший, так и наступивший календарный год являются не самыми лучшими годами для работников бюджетной сферы. И хотя, как мы уже сообщали⁴, правительство в конце 2015 года приняло постановление «Об упорядочении структуры заработной платы, особенностях проведения индексации и внесении изменений в некоторые нормативно-правовые акты» от 09.12.2015 г. № 1013⁵, которым с декабря 2015 года **увеличены должностные оклады (тарифные ставки)** работников, оплата труда которых осуществляется согласно Единой тарифной сетке, и других работников, оплата труда которых осуществляется за счет госбюджета, на самом деле повышение должностных окладов сопровождается **уменьшением (отменой) других составляющих заработной платы**, в результате чего изменяется только структура заработной платы, а не ее размер. Все это организовано правительством для того, чтобы обеспечить превышение сумм индексации в декабре 2015 года, поскольку они уже приблизились к размерам должностных окладов, и, как минимум, не начислять индексацию работникам бюджетной сферы в первые месяцы 2016 года.

Как в предыдущем, так и в текущем году в целях экономии денежных средств госбюджета пунктом 11 Заключительных положений Закона о Госбюджете-2016 **приостановлено** действие на 2016 год отдельных положений целого ряда законодательных актов, которыми предусмотрены выплаты за счет государственного и местных **бюджетов**, в том числе работникам бюджетных учреждений и организаций (педагогическим, научным работникам, работникам театров, музеев, библиотек, государственным служащим, работникам гражданской защиты и т. д.), а также за счет Фонда социального страхования Украины (далее — ФССУ). Указанные выплаты в 2016 году будут осуществляться в порядке и размерах, установленных Кабинетом Министров Украины, исходя из **имеющихся финансовых ресурсов** государственного и местных бюджетов и бюджета ФССУ.

Таким образом, всевозможные премии, надбавки, доплаты, материальные помощи, которые выплачиваются работникам бюджетной сферы, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, будут в текущем году выплачиваться только при наличии бюджетных денежных средств.

³ См. журнал «Все о труде и зарплате» № 11/2014, стр. 122.

⁴ См. журнал «Все о труде и зарплате» № 12/2015, стр. 4.

⁵ Документ опубликован в журнале «Все о труде и зарплате» № 12/2014, стр. 98.

Кроме того, как в 2015 году, как и в 2016 году продолжает действовать пункт 9 раздела III «Заключительные положения» Закона Украины от 28.12.2014 г. № 76-VIII, которым руководителям органов исполнительной власти и других государственных органов с целью обеспечения рационального использования **бюджетных** денежных средств поручено **принять меры по:**

- предоставлению работникам отпусков **без** сохранения заработной платы;
- установлению для работников режима работы на условиях **неполного** рабочего времени;
- **уменьшению или отмене** стимулирующих выплат, уменьшению надбавок и доплат, установленных в предельных размерах.

Руководителям вышеуказанных госорганов предоставлено право в пределах бюджетных назначений **без согласия и предупреждения работников** устанавливать для них режим работы на условиях **неполного** рабочего времени и предоставлять отпуска **без** сохранения заработной платы **на определенный этими руководителями срок.**

Кроме вышерассмотренных ограничений, в текущем году продолжает действовать постановление Кабинета Министров Украины «Об экономии государственных денежных средств и недопущения потерь бюджета» от 01.03.2014 г. № 65⁶, которым утверждены Мероприятия по экономному и рациональному использованию государственных денежных средств (далее — Мероприятия).

Напомним, что пунктами 12, 14 и 15 этих Мероприятий предусмотрены:

- временное **прекращение установления доплат** за выполнение обязанностей временно **отсутствующих** работников (**кроме** врачей, специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием и профессионалов с высшим немедицинским образованием и научных работников, допущенных к медицинской деятельности, младших медицинских сестер, социальных работников, воспитателей, помощников воспитателей, учителей, мастеров производствен-

ного обучения, преподавателей профессионально-технических и высших учебных заведений, а также работников высших учебных заведений, перемещенных из района проведения антитеррористической операции);

- установление и проведение начисления повышений к должностным окладам (ставка), надбавок, доплат, помощи, вознаграждений, премий, прочих поощрительных выплат осуществляется работникам исключительно **в пределах фонда оплаты труда**, утвержденного в общем и специальном фондах бюджета, или собственных доходов, полученных от осуществления хозяйственной деятельности;

- осуществление заполнения вакантных должностей при условии **обеспечения** в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда всех **обязательных выплат** по заработной плате работникам.

Касательно вышеизложенной нормы недавно Министерство финансов Украины в письме от 10.11.2015 г. № 31-07010-07-10/34573 сообщило, что предложение относительно расширения категорий работников, которым будут устанавливаться доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, в частности поварам, уборщикам, сторожам, библиотекарям, потребует дополнительных расходов и в условиях жесткой экономии бюджетных средств и необходимости обеспечения обороноспособности страны **не** поддерживается.

Кроме того, в связи с отсутствием надлежащего финансирования несколько лет отсрочивали, а теперь (в связи с проведением реформы государственной службы) и вовсе отменили действие так и не «заработавшего» Закона Украины «О государственной службе» от 17.11.2011 г. № 4050-VI, поэтому до 1 мая 2016 года будет действовать **старый** Закон Украины «О государственной службе» от 16.12.93 г. № 3723-XII. И только с 1 мая 2016 года должен вступить в силу недавно принятый **новый** Закон Украины «О государственной службе» от 10.12.2015 г. № 889-VII, которым, в частности, устанавливаются повышенные

⁶ Документ опубликован в журнале «Все о труде и зарплате» № 3/2014, стр. 101.

должностные оклады госслужащим, но для реализации норм указанного Закона Кабмину необходимо принять более 30 нормативно-правовых актов.

Выплаты работникам учреждений культуры

«Ложкой меда» для работников учреждений культуры является вступление в силу с 1 января 2016 года постановления Кабинета Министров Украины «Вопросы выплаты работникам государственных и коммунальных клубных заведений, парков культуры и отдыха, центров (домов) народного творчества, центров культуры и досуга, других культурно-образовательных центров доплаты за выслугу лет, помощи для оздоровления и материальной помощи для решения социально-бытовых вопросов» от 09.12.2015 г. № 1026 (далее — Постановление № 1026). Этим постановлением утвержден Порядок выплаты работникам государственных и коммунальных клубных заведений, парков культуры и отдыха, центров (домов) народного творчества, центров культуры и досуга, других культурно-образовательных центров доплаты за выслугу лет (далее — Порядок № 1026).

Согласно Постановлению № 1026 лицам, указанным в его названии, перечень должностей которых приведен в приложении к постановлению (далее — Перечень № 1026), выплачиваются:

1) **доплата за выслугу лет** в зависимости от стажа работы на должностях, предусмотренных Перечнем № 1026, в следующем размере:

10% должностного оклада — при наличии стажа работы более 3 лет;

20% должностного оклада — при наличии стажа работы более 10 лет;

30% должностного оклада — при наличии стажа работы свыше 20 лет;

2) **помощь для оздоровления** во время предоставления ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий год, в размере **должностного оклада** (ставки заработной платы);

3) **материальная помощь для решения**

социально-бытовых вопросов в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий год, в размере **до одного должностного оклада** (ставки заработной платы) в год по решению руководителя государственного или коммунального клубного заведения, парка культуры и отдыха, центра (дома) народного творчества, центра культуры и досуга, другого культурно-образовательного центра.

Руководителям государственных и коммунальных клубных заведений, парков культуры и отдыха, центров (домов) народного творчества, центров культуры и досуга, других культурно-образовательных центров указанные виды помощи предоставляются по согласованию с органом, к сфере управления которого относится соответствующее заведение.

Вышеуказанная доплата за выслугу лет выплачивается работникам за счет денежных средств специального фонда, денежных средств, полученных от хозяйственной деятельности, и других, не запрещенных законодательством источников.

Согласно Порядку № 1026 доплата за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада без учета других надбавок и доплат. Она выплачивается работникам с даты принятия на работу при наличии стажа работы, который дает право на ее получение. Доплата начисляется и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в пределах денежных средств, предусмотренных на оплату труда по **основному** месту работы. Лицам, работающим по совместительству, доплата **не** выплачивается. В случае, если работник временно замещает отсутствующего работника, доплата исчисляется исходя из должностного оклада по **основной** должности (месту работы). Работникам, у которых получение или повышение размера доплаты возникло в течение календарного месяца, доплата устанавливается с начала следующего месяца.

Оплата труда научных работников

16 января 2016 года вступил в силу **новый** Закон Украины «О научной и научно-тех-

нической деятельности» от 26.11.2015 г. № 848-VIII (далее — Закон № 848).

Согласно статье 36 «Оплата и стимулирование труда научного работника» Закона № 848 заработная плата научных работников состоит из должностных окладов (ставок), премий, доплат за научные степени, ученые звания, надбавки за стаж научной, научно-педагогической работы и других надбавок, доплат и вознаграждений, предусмотренных законодательством в сфере научной и научно-технической деятельности. Научному работнику за выполнение работы в свободное от основной нагрузки время вознаграждение выплачивается по договорам гражданско-правового характера.

Государство гарантирует установление ставок (окладов) научным работникам государственных научных учреждений (вузов), исходя из расчета должностного оклада младшего научного сотрудника на уровне **не ниже двойной средней заработной платы** в промышленности в целом по Украине. Эта норма вступает в силу **с 1 января 2020 года** путем увеличения с 1 января 2017 года этой величины.

Условия оплаты труда работников государственных научных учреждений, финансируемых из государственного бюджета, определяются Кабинетом Министров Украины, а коммунальных научных учреждений, финансируемых из местного бюджета, устанавливаются учредителем в соответствии с законодательством Украины.

Оплата труда научных работников, выполняющих научно-исследовательские работы по контракту за счет денежных средств отечественных и иностранных заказчиков

работ и грантов, определяется по соглашению сторон в пределах денежных средств на оплату труда, определенных заказчиком или поставщиком гранта.

Научным работникам, внесшим весомый вклад в развитие науки, могут устанавливаться государственные стипендии, а для поддержки научной молодежи — стипендии для молодых ученых в соответствии с законодательством. Государство создает условия для мотивации (стимулирования и поощрения) молодых ученых, в частности:

- 1) сохранение доплат за научную степень и ученое звание при определении стипендиального обеспечения докторантов;
- 2) создание системы государственных молодежных стипендий, премий и грантов;
- 3) финансирование стажировки в ведущих научных учреждениях, в том числе за рубежом;
- 4) финансирование научных командировок, в том числе иностранных, для участия в научных мероприятиях.

Действительным членам (академикам) и членам-корреспондентам Национальной академии наук Украины и национальных отраслевых академий наук устанавливается пожизненная плата, размер которой определяется Кабинетом Министров Украины.

Ученые научных учреждений, которые участвуют в учебном процессе в высших учебных заведениях объемом до 240 часов на учебный год, работают по гибкому графику работы с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Продолжительность ежегодного отпуска научного работника зависит от должности, научной степени и места работы и утверждается Кабинетом Министров Украины.

Средний заработок работников, призванных на военную службу, и компенсация из бюджета

В одну ночь с Законом о Госбюджете-2016 был принят и другой закон, призванный сэкономить денежные средства государственного бюджета, а именно Закон Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины» от 24.12.2015 г. № 911-VIII (далее — Закон № 911). Этим За-

коном в целый ряд законодательных актов внесены изменения, которые определяют порядок предоставления социальных льгот и гарантий некоторым категориям граждан, механизм финансирования отдельных государственных и коммунальных учреждений и организаций.

Законом № 911 части третья и четвертая статьи 119 КЗоТ изложены в следующей новой редакции:

«За работниками, призванными на срочную военную службу, военную службу по призыву во время мобилизации, на особый период или принятыми на военную службу по контракту в случае возникновения кризисной ситуации, которая угрожает национальной безопасности, объявления решения о проведении мобилизации и (или) введении военного положения на срок до окончания особого периода или до дня фактической демобилизации, сохраняются место работы, должность и **средний заработок** на предприятии, в учреждении, организации, фермерском хозяйстве, сельскохозяйственном производственном кооперативе независимо от подчинения и формы собственности и у физических лиц - предпринимателей, в которых они работали на время призыва. **Таким работникам осуществляется выплата денежного обеспечения за счет денежных средств Государственного бюджета Украины в соответствии с Законом Украины «О социальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей».**

За работниками, которые были призваны во время мобилизации, на особый период и которые подлежат увольнению с военной службы в связи с объявлением демобилизации, но продолжают военную службу в связи с принятием на военную службу по контракту, но не более чем на срок заключенного контракта, сохраняются место работы, должность и **средний заработок** на предприятии, в учреждении, организации, фермерском хозяйстве, сельскохозяйственном производственном кооперативе независимо от подчинения и формы собственности и у физических лиц - предпринимателей, в которых они работали на время призыва. **Таким работникам осуществляется выплата денежного обеспечения за счет денежных средств Государственного бюджета Украины в соответствии с Законом Украины «О социальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей».**»

Учитывая вышеизложенное, с 1 января 2016 года работодателям **не** будет выплачиваться компенсация из бюджета в размере среднего заработка работников, призванных (принятых по контракту) на военную службу в особый период, механизм предоставления которой установлен Порядком, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 04.03.2015 г. № 105. То есть, начиная с января 2016 года, работодатели за **собственный** счет должны выплачивать средний заработок указанным работникам-военнослужащим, поскольку статья 119 КЗоТ уже **не** содержит норм о компенсации из бюджета такого среднего заработка. Соответственно, нет оснований у работодателей подавать отчет в орган соцзащиты для получения указанной компенсации.

Но самое обидное то, что средний заработок, выплачиваемый работодателями работникам-военнослужащим, является заработной платой, поэтому должен **облагаться единым социальным взносом** (далее — ЕСВ), **налогом на доходы физических лиц** (далее — НДФЛ) и **военным сбором**, поскольку от обложения ЕСВ, НДФЛ и военным сбором освобождается только **компенсация из бюджета** такого среднего заработка (пп. «и» пп. 165.1.1 Налогового кодекса Украины, ч. 7 ст. 7 Закона Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» от 08.07.2010 г. № 2464-VI).

Таким образом, правительство не нашло ничего лучшего, как переложить бремя финансовых расходов, связанных с выплатой за неотработанное время работникам, призванным защищать государство, на работодателей (в Законе о Госбюджете-2016 не выделены денежные средства для выплаты компенсации среднего заработка работников-военнослужащих).

Но это еще не все. Вышеупомянутым пунктом 11 Заключительных положений Закона о Госбюджете-2016 определено, что нормы части **третьей** статьи **119**, статьи 250 КЗоТ применяются в порядке и размерах, установленных Кабинетом Министров Украины,

исходя из имеющихся финансовых ресурсов государственного и местных бюджетов.

Таким образом, если финансовых ресурсов государственного или местного бюджета на выплату среднего заработка работнику-

военнослужащему будет **не** хватать, то учреждения, которые финансируются из государственного или местного бюджета, могут и **не** начислять такой средний заработок (по аналогии с неначислением индексации, как это имело место в прошлом году).

Индексация заработной платы

Законом № 911 внесены изменения и в Закон Украины «Об индексации денежных доходов населения» от 03.07.91 г. № 1282-XII (далее — Закон об индексации).

Так, в части первой статьи 4 Закона об индексации цифры «101» заменены цифрами «**103**». Этого привело к тому, что с 1 января 2016 года индексация денежных доходов населения проводится в случае, когда величина индекса потребительских цен (далее — ИПЦ) превысила порог индексации, равный **103%**.

Напомним, что исчисление ИПЦ для индексации денежных доходов населения осуществляется **нарастающим итогом** — путем перемножения ежемесячных ИПЦ до превышения порога индексации. Для проведения индексации исчисление ИПЦ нарастающим итогом начинается за месяцем, в котором ИПЦ превысил порог индексации.

Таким образом, последствием увеличения порога индексации является то, что право на индексацию доходов будет возникать у граждан, в том числе у работников, позднее или при гораздо большей инфляции, чем до 1 января 2016 года, поскольку

теперь величина прироста ИПЦ должна превысить не 101%, а **103%**.

Например, если на предприятии повышение должностных окладов состоялось в декабре 2015 года, а в январе 2016 года ИПЦ составит 103% (**не** превысит порог индексации), то в марте право на индексацию у работника **не** возникнет. В то же время при «старом» пороге индексации, равном 101%, в марте величина прироста ИПЦ составила бы 3% (103 – 100) и сумма индексации определялась бы умножением ПМТЛ, равного 1378 грн., на указанную величину прироста ИПЦ.⁷

Кроме того, продолжает действовать норма статьи 5 Закона об индексации, согласно которой проведение индексации денежных доходов населения осуществляется **в пределах финансовых ресурсов бюджетов всех уровней** на соответствующий год. Следовательно, даже при новом пороге индексации, который «экономит» денежные средства бюджетов на выплату работникам сумм индексации, у бюджетных учреждений может не оказаться финансовых ресурсов для проведения индексации зарплаты работников.

Новшества в статистической отчетности

Государственная служба статистики Украины (далее — Госстат) обновила следующие формы государственных статистических наблюдений по статистике труда:

- **№ 1-ПВ (месячная)** «Звіт з праці» — вводится в действие с отчета за **январь 2016 года** и представляется **не** позднее

7 числа после отчетного месяца (приказ Госстата от 21.07.2015 г. № 172).⁸

- **№ 1-ПВ (квартальная)** «Звіт з праці» — вводится в действие с отчета **за I квартал 2016 года** и представляется **не** позднее **7 числа** после отчетного квартала (приказ Госстата от 21.07.2015 г. № 172);⁸

⁷ Детально о проведении индексации, начиная с января 2016 года, рассказано в статье «Индексация доходов работников» на стр. 48 этого номера.

⁸ Приказы Госстата, утвержденные ими формы отчетности, разъяснения по их заполнению размещены на сайте издательства www.planeta-inform.com.ua в подразделе «Отчетность: заполнение и представление» раздела «Нормативная база и документы для работы».

- **№ 1-ПВ (условия труда)** (один раз в два года) «Звіт про умови праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці» — вводится в действие с отчета **за 2015 год** и и представляется **не** позднее **28 февраля** после отчетного года (приказ Госстата от 12.06.2015 г. № 149).

- **№ 9-ДС (годовая)** «Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів» — вводится в действие с отчета за **2015 год** (приказ Госстата от 13.01.2016 г. № 3).

Страховые выплаты работникам в 2016 году

С наступлением 2016 года в порядке предоставления страховых выплат работникам ничего **не** изменилось. Все «революционные» изменения произошли в 2015 году, о которых мы неоднократно рассказывали на страницах журнала.

В то же время в связи с введением единой ставки ЕСВ в виде начисления⁹ уже нет необходимости относить работодателей к определенному классу профессионального риска производства (*далее* — класс ПРП), поэтому Законом № 909 были внесены соответствующие изменения в Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» от 23.09.99 г. № 1105-XIV (*далее* — Закон № 1105).

Так, из статьи 9 Закона № 1105 **исключены** нормы, согласно которым к обязанностям ФССУ и его рабочих органов относится отнесение страхователя к классу ПРП с учетом вида экономической деятельности и проведение проверок достоверности представленных страхователями сведений о видах экономической деятельности (в том числе основном) для отнесения страхователя к классу ПРП. Одновременно из пункта 5 части 2 статьи 15 Закона № 1105 **исключена** норма, в соответствии с которой работодатель обязан информировать ФССУ об изменении вида деятельности предприятия для отнесения его к соответствующему классу ПРП. Также из Закона № 1105 **исключена** статья 52 «Порядок определения класса профессионального риска».

Обращаем внимание, что затянулась уже на год и до сих пор продолжается процедура создания единого ФССУ, поэтому Законом

Украины от 03.11.2015 г. № 736-VIII с 21 ноября 2015 года были внесены изменения в пункты 5 и 6 раздела VII «Заключительные и переходные положения» Закона № 1105, которыми установлено, что ФССУ и его рабочие органы являются **правопреемниками** ФСС от НСП, его исполнительной дирекции, управлений, отделений, а также ФСС по ВУТ, его исполнительной дирекции, отделений и их рабочих органов.

Также установлено, что до завершения мероприятий, связанных с образованием ФССУ и рабочих органов его исполнительной дирекции выполнение функций и задач, предусмотренных Законом № 1105, обеспечивают в пределах компетенции соответствующие исполнительные дирекции ФСС от НСП и ФСС по ВУТ и их рабочие органы.

Решение о прекращении ФСС по ВУТ и ФСС от НСП, их отделений, исполнительной дирекции и об образовании комиссий по их реорганизации, утверждению персонального состава этих комиссий принимает исполнительная дирекция соответственно ФСС по ВУТ и ФСС от НСП. В состав комиссий по реорганизации ФСС по ВУТ и ФСС от НСП привлекаются представители Минсоцполитики, а также репрезентативных на национальном уровне всеукраинских объединений профсоюзов и всеукраинских объединений организаций работодателей.

Что касается **ограничений** сумм страховых выплат в 2016 году, то, учитывая, что в течение текущего года будет изменяться размер минимальной заработной платы, изменяться будут и предельные суммы страховых выплат (*см. таблицы на стр. 13*).

⁹ Детально об уплате ЕСВ с января 2016 года рассказано в статье «Единый социальный взнос: новшества в уплате с 2016 года» на стр. 14 этого номера.

Максимальная среднедневная заработная плата для начисления пособия по временной нетрудоспособности в 2016 году

грн.

Месяцы, в которых наступил страховой случай (началась временная нетрудоспособность)											
Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
Максимальная среднедневная заработная плата¹											
769,58 (23 426 : 30,44)	1131,73 (34 450 : 30,44)	1131,73 (34 450 : 30,44)	1131,73 (34 450 : 30,44)	1131,73 (34 450 : 30,44)	1190,87 (36 250 : 30,44)						
Максимальная среднедневная заработная плата, если страховой стаж составил менее 6 месяцев в течение последних 12 месяцев²											
45,27 (1378 : 30,44)	45,27 (1378 : 30,44)	45,27 (1378 : 30,44)	45,27 (1378 : 30,44)	47,63 (1450 : 30,44)	50,92 (1550 : 30,44)						

¹ Исчисляется в расчете на **один календарный** день путем деления максимальной величины базы начисления единого социального взноса в **последнем** месяце расчетного периода (месяце, **предшествующем** месяцу наступления страхового случая — временной нетрудоспособности) на **среднемесячное** количество календарных дней (30,44) (п. 4 Порядка исчисления средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 г. № 1266, в редакции постановления от 26.06.2015 г. № 439; *далее* — Порядок № 1266).

² Исчисляется в расчете на **один календарный** день путем деления размера **минимальной** заработной платы, установленной в месяце наступления страхового случая, на **среднемесячное** количество календарных дней (30,44) (ч. 4 ст. 19 Закона № 1105, п. 5, 29 Порядка № 1266).

Максимальная и минимальная среднедневная заработная плата для начисления пособия по беременности и родам в 2016 году

грн.

Месяцы, в которых наступил страховой случай (началась временная нетрудоспособность (отпуск) в связи с беременностью и родами)											
Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
Максимальная среднедневная заработная плата¹											
769,58 (23 426 : 30,44)	1131,73 (34 450 : 30,44)	1131,73 (34 450 : 30,44)	1131,73 (34 450 : 30,44)	1131,73 (34 450 : 30,44)	1190,87 (36 250 : 30,44)						
Максимальная среднедневная заработная плата, если страховой стаж составил менее 6 месяцев в течение последних 12 месяцев²											
90,54 (1378 x 2 : : 30,44)	90,54 (1378 x 2 : : 30,44)	90,54 (1378 x 2 : : 30,44)	90,54 (1378 x 2 : : 30,44)	95,27 (1450 x 2 : : 30,44)	101,84 (1550 x 2 : : 30,44)						
Минимальная среднедневная заработная плата³											
45,27 (1378 : 30,44)	45,27 (1378 : 30,44)	45,27 (1378 : 30,44)	45,27 (1378 : 30,44)	47,63 (1450 : 30,44)	50,92 (1550 : 30,44)						

¹ Исчисляется путем деления максимальной величины дохода, с которого уплачивается ЕСВ, в расчете на **один день** в **последнем** месяце расчетного периода (месяце, **предшествующем** месяцу наступления страхового случая — временной нетрудоспособности (отпуска) в связи с беременностью и родами) на **среднемесячное** количество календарных дней (30,44) (п. 4 Порядка № 1266).

² Исчисляется путем деления **двукратного** размера **минимальной** заработной платы, установленной в месяце наступления страхового случая, на **среднемесячное** количество календарных дней (30,44) (п. 2 ч. 4 ст. 19 Закона № 1105, п. 5, 29 Порядка № 1266).

³ Исчисляется путем деления размера **минимальной** заработной платы, установленной в месяце наступления страхового случая, на **среднемесячное** количество календарных дней (30,44) (ч. 4 ст. 19, ч. 2 ст. 26 Закона № 1105, п. 5, 29 Порядка № 1266).

Начало 2016 года ознаменовалось внесением изменений в законодательство, регулирующее порядок начисления и уплаты единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование. Так, начиная с января 2016 года, не удерживается единый взнос из доходов застрахованных лиц. Кроме того, существенно уменьшена и установлена единая ставка единого взноса в виде начисления. По какой ставке теперь работодатели должны уплачивать единый взнос? Какова максимальная величина базы начисления единого взноса? Каков порядок уплаты единого взноса с выплат, переходящих с 2015 на 2016 год? Каков размер минимального страхового взноса в 2016 году?

ЕДИНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ВЗНОС: НОВШЕСТВА В УПЛАТЕ С 2016 ГОДА

Светлана Васильевна КЕПИНА,

начальник Управления администрирования единого взноса и методологии Департамента доходов и сборов с физических лиц Государственной фискальной службы Украины

Валентина Петровна БОРШОВСКАЯ,

заместитель директора департамента информационно-аналитических систем и электронных реестров Пенсионного фонда Украины

В рамках проводимой налоговой реформы, направленной, в частности, на уменьшение налоговой нагрузки на фонд оплаты труда, что должно способствовать легализации заработной платы, в конце прошлого года принят и с 1 января 2016 года вступил в силу Закон Украины «О внесении изменений в Налоговый кодекс Украины и некоторые законодательные акты Украины относительно обеспечения сбалансированности бюджетных поступлений в 2016 году» от 24.12.2015 г. № 909-VIII (далее — Закон № 909).

Законом № 909 внесены изменения, в частности, в Налоговый кодекс Украины (далее — НКУ) и Закон Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» от 08.07.2010 г. № 2464-VI (далее — Закон о ЕВ).

О новшествах НКУ, касающихся налогообложения доходов физических лиц, подробно рассказано в другой статье¹ этого номера, а в этой статье рассмотрим новшества Закона о ЕВ, касающиеся начисления и уплаты единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование (далее — единый взнос, ЕВ).

Если говорить в общем, то главными новшествами Закона о ЕВ являются:

- **отмена** уплаты ЕВ в виде **удержания** из доходов застрахованных лиц;
- установление **единой** ставки (размера) ЕВ в виде **начисления** для **всех** страхователей и видов дохода, **за исключением** оставшихся на прежнем уровне льготных ставок ЕВ для доходов работающих инвалидов, для предприятий и организаций всеукраинских общественных организаций инвалидов и общественных организаций инвалидов;

¹ См. статью «Налогообложение выплат работникам — 2016» на стр. 30 этого номера. (Ред.)

- **увеличение** размера максимальной величины базы начисления ЕСВ.

Остановимся на вышеизложенных и других новшествах подробно.

Отмена уплаты единого взноса в виде удержания

Из части 1 статьи 4 Закона о ЕСВ **исключены** пункты 2, 3 и 6 – 14, что привело к тому, что с 1 января 2016 года **не** являются плательщиками ЕСВ следующие лица:

- работники – граждане Украины, иностранцы и лица без гражданства, которые работают на предприятиях, в учреждениях и организациях, у других юридических лиц, у физических лиц – предпринимателей на условиях трудового договора (контракта) или на других условиях, предусмотренных законодательством, у физических лиц, обеспечивающих себя работой самостоятельно, и у других физических лиц на условиях трудового договора (контракта) (бывший п. 2 ч. 1 ст. 4 Закона о ЕСВ);

- физические лица, выполняющие работы (предоставляющие услуги) на предприятиях, в учреждениях и организациях, у других юридических лиц, или у физических лиц – предпринимателей или лиц, обеспечивающих себя работой самостоятельно, по гражданско-правовым договорам (бывший п. 3 ч. 1 ст. 4);

- граждане Украины, работающие в расположенных за пределами Украины дипломатических представительствах и консульских учреждениях Украины, филиалах, представительствах, других обособленных подразделениях предприятий, учреждений и организаций (в том числе международных), а также граждане Украины и лица без гражданства, работающие в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, филиалах, представительствах, других обособленных подразделениях иностранных предприятий, учреждений и организаций (в том числе международных), расположенных на территории Украины (бывший п. 6 ч. 1 ст. 4);

- лица, работающие на выборных должностях в органах государственной власти, органах местного самоуправления, объединениях граждан и получающие заработную

плату (вознаграждение) за работу на такой должности (бывший п. 7 ч. 1 ст. 4);

- работники военизированных формирований, горноспасательных частей независимо от подчинения, а также личный состав аварийно-спасательной службы, созданной в соответствии с законодательством на постоянной основе (бывший п. 8 ч. 1 ст. 4);

- военнослужащие, лица рядового и начальствующего состава (бывший п. 9 ч. 1 ст. 4);

- родители - воспитатели детских домов семейного типа, приемные родители, если они получают денежное обеспечение в соответствии с законодательством (бывший п. 10 ч. 1 ст. 4);

- лица, которые получают пособие по временной нетрудоспособности (*далее* — «больничные»), находятся в отпуске в связи с беременностью и родами (*далее* — «декретный» отпуск) и получают пособие в связи с беременностью и родами (*далее* — «декретные») (бывший п. 11 ч. 1 ст. 4);

- лица, которые проходят срочную военную службу в Вооруженных Силах Украины, других образованных в соответствии с законом воинских формированиях, Службе безопасности Украины, органах национальной полиции и службу в органах и подразделениях гражданской защиты (бывший п. 12 ч. 1 ст. 4);

- лица, которые ухаживают за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и в соответствии с законом получают пособия по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и/или при рождении ребенка (бывший п. 13 ч. 1 ст. 4);

- один из неработающих трудоспособных родителей, усыновителей, опекунов, попечителей, которые фактически осуществляют уход за ребенком-инвалидом, а также неработающие трудоспособные лица, осуществляющие уход за инвалидом I группы или за престарелым, который по заключению медицинского учреждения нуждается в постоянном посто-

роннем уходе или достиг 80-летнего возраста, если такие неработающие трудоспособные лица получают помощь или компенсацию в соответствии с законодательством (бывший п. 14 ч. 1 ст. 4).

Таким образом, из доходов вышеперечисленных лиц с 1 января 2016 года **не** удерживается ЕВ. Но несмотря на это, все вышеперечисленные лица продолжают оставаться **застрахованными лицами** (п. 2 ч. 1 ст. 1 Закона о ЕВ), поскольку на выплачиваемые им доходы **начислять ЕВ должны работодатели**, перечень которых приведен в пункте 1 части 1 статьи 4 Закона о ЕВ. При этом абзац седьмой пункта 1 части 1 статьи 4 Закона о ЕВ заменен семью новыми абзацами, в которых определено, что к **работодателям** относятся предприятия, учреждения, организации, физические лица, использующие наемный труд, воинские части и органы, **которые выплачивают денежное обеспечение**, «больничные», «декретные», пособие или компенсацию в соответствии с законодательством **для**

бывших плательщиков ЕВ (т. е. для лиц, которые раньше были указаны в пунктах 9–14 части 1 статьи 4 Закона о ЕВ (см. выше), а теперь перечислены в абзацах восьмом – тринадцатом пункта 1 статьи 4 Закона о ЕВ).

Кроме того, часть 1 статьи 7 Закона о ЕВ уже **не** содержит базу начисления ЕВ для лиц, с доходов которых раньше удерживался ЕВ (т. е. для лиц, указанных в бывших пунктах 2, 3, 6, 7, 8, 11 части 1 статьи 4 Закона о ЕВ — см. выше), а также **отменена** часть 6 статьи 7 Закона о ЕВ, которая определяла, что за указанных лиц начисление ЕВ осуществляется работодателями за счет сумм, на которые ЕВ начислен.

Одновременно из статьи 8 Закона о ЕВ **исключены** части 7 – 10 и 12, которыми были установлены ставки (размеры) ЕВ в виде **удержания** (3,6%, 2%, 2,6%, 2,85%, 6,1%) для лиц, которые уже **не** являются плательщиками ЕВ (т. е. для лиц, указанных в бывших пунктах 2, 3, 6 – 9, 11 части 1 статьи 4 Закона о ЕВ — см. выше).

Ставки единого взноса в виде начисления

Часть 5 статьи 8 Закона о ЕВ, которая раньше устанавливала разные ставки ЕВ в виде начисления в зависимости от статуса работодателя, работника, физического лица и вида дохода, Законом № 909 изложена в **новой** редакции и теперь устанавливает только **одну** ставку для **всех** работодателей и других плательщиков, указанных в статье 4 Закона о ЕВ, в размере **22%** к определенной статьей 7 Закона о ЕВ базе начисления ЕВ.

Кроме того, из статьи 8 Закона о ЕВ **исключена** часть 6, которой были установлены ставки ЕВ в виде начисления для денежного обеспечения, «больничных», «декретных», пособий и компенсаций.

Таким образом, с 1 января 2016 года независимо от статуса работодателя, работника и вида дохода применяется **единая** ставка ЕВ в виде начисления в размере **22%**. Указанная ставка **не** применяется только:

- предприятиями, учреждениями и организациями, в которых работают инвалиды —

для **работающих инвалидов** ставка ЕВ, как и ранее, составляет **8,41%** определенной пунктом 1 части 1 статьи 7 Закона о ЕВ базы начисления ЕВ (заработная плата вознаграждение за выполнение работ (предоставление услуг) по гражданско-правовым договорам (*далее* — вознаграждение по ГПД), «больничные», «декретные») (ч. 13 ст. 8 Закона о ЕВ);

- предприятиями и организациями **всеукраинских общественных организаций инвалидов**, в частности обществами УТОГ и УТОС, в которых количество инвалидов составляет не менее 50% общей численности работающих и при условии, что фонд оплаты труда (*далее* — ФОТ) таких инвалидов составляет не менее 25% суммы расходов на оплату труда, — у таких работодателей для **всех** работников ставка ЕВ, как и ранее, составляет **5,3%** определенной пунктом 1 части 1 статьи 7 Закона о ЕВ базы начисления ЕВ (абз. первый ч. 14 ст. 8 Закона о ЕВ);

- предприятиями и организациями **общественных организаций инвалидов**, в которых количество инвалидов составляет не менее 50% общей численности работающих и при условии, что ФОТ таких инвалидов составляет не менее 25% суммы расходов на оплату труда, — у таких работодателей для **работающих инвалидов** ставка ЕВ, как и ранее, составляет **5,5%** определенной пунктом 1 части 1 статьи 7 Закона о ЕВ базы начисления ЕВ, для **всех остальных** работников ставка ЕВ составляет **22%** (абз. второй ч. 14 ст. 8 Закона о ЕВ).

Также обращаем внимание на то, что Законом № 909 **отменен** последний (девятнадцатый) абзац пункта 9-5 раздела VIII «Заключительные и переходные положения» Закона о ЕВ, которым предусматривалось применение с 1 января 2016 года понижающего коэффициента 0,6 к ставке ЕВ. То есть, начиная с 1 января 2016 года, понижающий коэффициент **не** применяется к ставке ЕВ, поскольку последняя и так существенно уменьшена.

Ставка ЕВ в размере **22%** установлена для всех плательщиков ЕВ, указанных в статье 4 Закона о ЕВ, в частности для физических лиц – **предпринимателей**, в т. ч. избравших упрощенную систему налогообложения (указаны в п. 4 ч. 1 ст. 4 Закона о ЕВ), и для лиц, осуществляющих **независимую профессиональную деятельность**, а именно научную, литературную, артистическую, художественную, образова-

тельную или преподавательскую, а также медицинскую, юридическую практику, в том числе адвокатскую, нотариальную деятельность, и лиц, осуществляющих религиозную (миссионерскую) деятельность, другую подобную деятельность и получающих доход от этой деятельности (указаны в п. 5 ч. 1 ст. 4 Закона о ЕВ).

Подытоживая вышеизложенное, можно сделать вывод, что с 1 января 2016 года значительно снижена нагрузка на фонд оплаты труда, поскольку уменьшена ставка ЕВ в виде начисления и отменена уплата ЕСВ в виде удержания. Также введение **единой** ставки для **всех** доходов значительно упрощает работу бухгалтеров в части определения сумм ЕВ, подлежащих уплате.

В настоящее время готовятся изменения в подзаконные нормативные акты, в частности, в Порядок принятия банками к исполнению расчетных документов на выплату заработной платы, утвержденный приказом Министерства доходов и сборов Украины от 09.09.2013 г. № 453. В связи с уменьшением ставки ЕВ до 22% становится невыполнимой норма пункта 2 этого Порядка, согласно которой принятие банками на исполнение документов для выплаты заработной платы осуществляется при условии одновременного представления плательщиком расчетных документов об уплате ЕВ в размере не менее 1/3 суммы денежных средств для выплаты заработной платы.

Максимальная величина базы начисления единого взноса

Законом № 909 внесено изменение в пункт 4 части 1 статьи 1 Закона о ЕВ, в результате чего размер **максимальной** величины базы начисления ЕВ **увеличен** с 17 до **25** прожиточных минимумов для трудоспособных лиц (*далее* — ПМТЛ).

Поскольку в 2016 году ПМТЛ, установ-

ленный статьей 7 Закона Украины «О Государственном бюджете Украины на 2016 год» от 25.12.2015 г. № 928-VIII (*далее* — Закон о Госбюджете-2016), будет изменяться, то и размер **максимальной** величины базы начисления ЕВ в текущем году будет разным (*см. таблицу*).

Максимальная величина базы начисления единого взноса в 2016 году

с 1 января	с 1 мая	с 1 декабря
34 450 грн. (25 x 1378 грн.)	36 250 грн. (25 x 1450 грн.)	38 750 грн. (25 x 1450 грн.)

Таким образом, если в январе 2016 года месячный доход (база начисления ЕВ) у работника превысит 34 450 грн., то работодатель должен уплатить ЕВ только с указанной суммы. Для работника-**неинвалида** размер ЕВ, уплаченный с суммы 34 450 грн., составит 7579 грн. (34 450 грн. x 22%), а для работника-**инвалида** — 2897,25 грн. (34 450 грн. x 8,41%).

Как и ранее, с суммы, **не** превышающей максимальную величину базы начисления ЕВ, уплачивают ЕВ физлица-предприниматели (в т. ч. избравшие упрощенную систему налогообложения), а также лица, осуществляющие независимую профессиональную деятельность и получающие доход от этой деятельности (п. 2, 3 ч. 1 ст. 7 Закона о ЕВ).

Минимальный страховой взнос

Согласно пункту 5 части 1 статьи 1 Закона о ЕВ **минимальный страховой взнос** (далее — МСВ) — это сумма ЕВ, которая определяется расчетно как произведение **минимального** размера заработной платы на размер ЕВ, установленный законом на месяц, за который начисляется заработная плата

(доход), и подлежит уплате ежемесячно.

Поскольку в 2016 году минимальная заработная плата в месячном размере, установленная статьей 8 Закона о Госбюджете-2016, будет изменяться, то и размер МСВ в текущем году будет разным (см. таблицу).

Размер минимального страхового взноса в 2016 году

с 1 января	с 1 мая	с 1 декабря
303,16 грн. (1378 грн. x 22%)	319 грн. (1450 грн. x 22%)	341 грн. (1550 грн. x 22%)

Не меньше МСВ, рассчитанного по ставке ЕВ в размере **22%** (т. е. в 2016 году с 1 января — не меньше 303,16 грн., с 1 мая — не меньше 319 грн., с 1 декабря — не меньше 341 грн.), должны ежемесячно уплачивать ЕВ за себя физлица-предприниматели (в т. ч. избравшие упрощенную систему налогообложения), а также лица, осуществляющие независимую профессиональную деятель-

ность и получающие доход от этой деятельности (п. 2, 3 ч. 1 ст. 7 Закона о ЕВ). Но, как и ранее, физлица-предприниматели, избравшие упрощенную систему налогообложения, **освобождаются** от уплаты за себя ЕВ, если они являются пенсионерами по возрасту или инвалидами и получают согласно закону пенсию или социальную помощь (ч. 4 ст. 4 Закона о ЕВ).

Уплата единого взноса, если месячный доход работников меньше минимальной заработной платы

В 2015 году части 5 и 6 статьи 8 Закона о ЕВ были дополнены нормами, устанавливающими, в каких случаях работодатели должны уплачивать ЕВ с **минимальной** заработной платы.

Нормы бывших абзацев девятого и десятого части 5 и абзаца третьего части 6 статьи 8 Закона о ЕВ, определявшие случаи уплаты ЕВ с **минимальной** заработной платы, теперь с небольшим уточнением отражены во втором и третьем абзацах части 5 статьи 8 Закона о ЕВ, которые имеют следующую редакцию:

«В случае если база начисления единого взноса **не** превышает размера **минимальной** заработной платы, установленной законом на месяц, за который получен доход, сумма единого взноса рассчитывается как **произведение** размера **минимальной** заработной платы, установленной законом на месяц, за который получен доход (прибыль), и ставки единого взноса.

При начислении заработной платы (доходов) физическим лицам из источников **не** по **основному** месту работы ставка единого взноса, установленная настоящей час-

тью, применяется к определенной базе начисления **независимо от ее размера.**»

Новшеством является то, что теперь в отчетном месяце база начисления ЕСВ, которая сравнивается с минимальной заработной платой, включает не только заработную плату, «больничные», «декретные», но и **вознаграждение по ГПД**, выплаченное работнику по **основному** месту работы и приходящееся на такой месяц. При этом если работодателем в течение месяца начислялось вознаграждение по ГПД физическому лицу, которое **не** является «основным» работником (например, работает по совместительству или не является работником предприятия), то ЕСВ начисляется на **фактическую** сумму указанного вознаграждения (независимо от ее размера).

Обращаем внимание, что норма об уплате ЕСВ с минимальной заработной платы в случае, если месячный доход (база начисления ЕСВ) **не** превышает размера **минимальной** заработной платы, приведена в части **5** статьи 8 Закона о ЕСВ, которой установлена ставка ЕСВ в размере **22%**, поэтому указанная норма применяется для работников, доход которых облагается по ставке **22%**, и **не** применяется для:

- работающих инвалидов предприятий, учреждений и организаций, доход которых облагается ЕСВ по ставке 8,41%;
- всех работников предприятий и орга-

низаций всеукраинских общественных организаций инвалидов, доход которых облагается ЕСВ по ставке 5,3%;

- работающих инвалидов предприятий и организаций общественных организаций инвалидов, доход которых облагается ЕСВ по ставке 5,5%.

Таким образом, если в январе 2016 года по **основному** месту работы месячный доход (база начисления ЕСВ) у работника-инвалида, находившегося весь месяц в трудовых отношениях с работодателем, будет **меньше 1378 грн.**, то работодатель за такого работника должен уплатить ЕСВ в размере **303,16** грн. (1378 грн. x 22%). Если аналогичная ситуация будет у работника-инвалида, то работодатель (**предприятие, учреждение или организация**) должен уплатить ЕСВ по ставке 8,41% с **фактически** начисленного ему дохода.

В случае если работник-инвалид работает по трудовому договору у **физлица-предпринимателя** по **основному** месту работы, и месячный доход (база начисления ЕСВ) у такого работника **меньше 1378 грн.**, то работодатель (**физлицо-предприниматель**) за такого работника должен уплатить ЕСВ в размере 303,16 грн. (1378 грн. x 22%), поскольку для работников-инвалидов, работающих у **физлиц-предпринимателей**, установлена ставка ЕСВ в размере **22%**, а не 8,41%.

Отчетность по единому взносу в 2016 году

В настоящее время готовятся изменения в Порядок № 435, в том числе в форму Отчета о ЕСВ, в которой будут учтены все изменения, произошедшие с 1 января 2016 года.

В частности, в таблице 1 Отчета о ЕСВ по строке **2**, где отражается сумма начисленной заработной платы, вознаграждений за выполненную работу (предоставленные услуги) по ГПД, «больничных» и «декретных», на которую начисляется ЕСВ, планируется оставить только пять строк со следующими названиями:

- «2.1 — «работодателями (22,0 %)»;
- «2.2 — предприятиями, учреждениями и ор-

ганизациями працюючим інвалідам (8,41 %)»;

«2.3 — підприємствами та організаціями всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариствами УТОГ та УТОС (5,3 %)»;

«2.4 — підприємствами та організаціями громадських організацій інвалідів (за умов, визначених частиною чотирнадцятою статті 8 Закону) працюючим інвалідам (5,5 %)»;

«2.5 — Додаткова база нарахування єдиного внеску (22,0%)».

По строке **3**, где отражается сумма начисленного ЕСВ, планируется оставить только строки 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 и 3.5, в которых отра-

жается ЕВ, начисленный по соответствующим ставкам (22%, 8,41%, 5,3%, 5,5%, 22%) на доход, указанный соответственно в строках 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 и 2.5.

Нынешние строки от 4 до 5.6, где отражается доход, с которого удерживается ЕВ, и сумма удержанного ЕВ, будут исключены из таблицы 1, а нынешние строки от 6 до 8.14 станут соответственно строками от 4 до 6.14 с небольшой корректировкой.

До утверждения новой формы Отчета о ЕВ необходимо заполнять и представлять Отчет о ЕВ по действующей форме, приведенной в приложении 4 к Порядку № 435. При этом, несмотря на введение с 1 января 2016 года единой ставки ЕВ ко всем видам

дохода (кроме дохода по инвалидам), строки в таблице 1 действующего Отчета о ЕВ необходимо заполнять в разрезе видов дохода, как и раньше.

Суммы ЕВ в виде **начисления** по-прежнему необходимо отражать в строках таблицы 1 по видам дохода, но они должны быть рассчитаны по **новой** ставке, равной 22% (по инвалидам — без изменений).

Поскольку ЕВ в виде **удержания** отменен, то его **не** нужно отражать в таблице 1 Отчета о ЕВ, начиная с января 2016 года, т. е. **не** заполняются строки 5, 5.1 – 5.6 (представляются **прочерки**), а также **не** нужно отражать в строках 4, 4.1 – 4.4 начисленный доход, с которого удерживается ЕСВ.

«Переходные» отпускные, «больничные» и «декретные»: уплата единого взноса и отражение в отчетности

Поскольку оплата за время отпусков (далее — отпускные) и «больничные» могут приходиться, а «декретные» приходятся на **несколько** смежных месяцев, но начисляются всегда в **одном** месяце, возникает закономерный вопрос: по какой ставке необходимо начислять ЕВ на такие «переходные» выплаты, если в текущем месяце и месяцах, за которые они выплачиваются, отличаются ставки ЕВ? Для поиска ответа на этот вопрос обратимся к нормам законодательства о ЕВ.

Согласно части 2 статьи 9 Закона о ЕВ и подпункту 1 пункта 3 раздела IV Инструкции о порядке начисления и уплаты единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование, утвержденной приказом Министерства финансов Украины от 20.04.2015 г. № 449 (далее — Инструкция № 449), исчисление ЕВ осуществляется на основании бухгалтерских и прочих документов, в соответствии с которыми осуществляется начисление (исчисление) или которые подтверждают начисление (исчисление) выплат (дохода), на которые начисляется ЕВ.

Частью 4 статьи 9 Закона о ЕВ и подпунктом 4 пункта 1 раздела IV Инструкции № 449 определено, что исчисление ЕВ за **предыдущие периоды** (кроме случаев од-

норазовой уплаты лицом ЕВ за предыдущие периоды согласно договору о добровольном участии в страховании) осуществляется **исходя из размера ЕВ, который действовал на день начисления** (исчисления, определения) **зарботной платы (дохода)**, на которую начисляется ЕВ.

Если начисление заработной платы осуществляется за **предыдущий** период, в частности в связи с уточнением количества отработанного времени, выявлением ошибок, начисленные суммы включаются в заработную плату **того месяца, в котором были осуществлены начисления** (пп. 3 п. 3 р. IV Инструкции № 449).

В вышеприведенных нормах под исчислением ЕВ за **предыдущие** периоды понимается ситуация, когда в **текущем** месяце застрахованному лицу **доначисляется доход**, который ошибочно или по другим причинам **не** был начислен в **предыдущих** периодах. Это может быть в случаях, когда в текущем месяце начисляются «больничные», приходящиеся на предыдущие месяцы, доначисляется заработная плата из-за допущенных арифметических ошибок или уточнения отработанного работником времени в предыдущих месяцах, доначисляется индексация из-за ее неначисления или не-

правильного начисления в предыдущих месяцах, начисляется премия (вознаграждение), надбавка, доплата за предыдущий месяц (квартал, полугодие, год).

Что касается исчисления ЕВ и применения размера (ставки) ЕВ при начислении дохода за **будущие** периоды (например, при начислении отпускных и «декретных»), то ни Закон о ЕВ, ни Инструкция № 449 **не** разъясняют, какую ставку ЕВ необходимо применять к доходам, которые приходятся на **будущие** периоды, если в таких периодах ставка ЕВ будет **отличаться** от ставки ЕВ, действующей в месяце начисления дохода. Но по аналогии с вышеизложенными нормами Закона о ЕВ и Инструкции № 449 рекомендуем применять ставку ЕВ, **действующую в месяце начисления дохода** без проведения дальнейшего перерасчета ЕВ.

В то же время следует помнить, что согласно подпункту 2 пункта 3 раздела IV Инструкции № 449 применение **максимальной величины базы начисления ЕВ** при начислении ЕВ на суммы «больничных», «декретных», отпускных, период которых **больше одного месяца**, осуществляется **отдельно за каждый месяц**.

Следовательно, в целях правильного определения базы начисления ЕВ в конкретных месяцах «переходные» отпускные, «больничные» и «декретные» необходимо относить **к месяцам, за которые они начислены** (т. е. к месяцам, на которые приходятся календарные дни оплачиваемого отпуска, временной нетрудоспособности и «декретного» отпуска). Соответственно, после отнесения «переходных» выплат к месяцам, за которые они начислены, при начислении ЕВ на такие выплаты применяется максимальная величина базы начисления ЕВ, **действующая в таких месяцах**.

Аналогичный принцип применяется и при отражении «переходных» выплат в таблице 6 Отчета о ЕВ, которая предназначена для формирования страхователем **в разрезе каждого застрахованного лица** сведений о суммах начисленной ему заработной платы (дохода) в отчетном месяце.

Напомним, что согласно пункту 9 раздела IV Порядка формирования и представления страхователями отчета относительно сумм начисленного единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование, утвержденного приказом Министерства финансов Украины от 14.04.2015 г. № 435 (*далее* — Порядок № 435), в таблице 6 Отчета о ЕВ суммы, начисленные за дни ежегодных и дополнительных **отпусков**, вносятся в графу «Загальна сума нарахованої заробітної плати (доходу) (усього з початку звітного місяця)» (реквизит 17) с указанием соответствующего месяца **только в сумме, приходящейся на дни отпуска в этом месяце**, с кодом типа начислений 10. Суммы, приходящиеся на дни отпуска **следующих месяцев**, включаются в поле **следующих месяцев** и отражаются в **отдельных строках** за первой строкой с кодом типа начислений 10.

Переходные «больничные» и «декретные» отражаются **в отдельных строках** с кодами категорий застрахованного лица, определенными в приложении 2 к Порядку № 435, **в поле соответствующего месяца только в сумме, приходящейся на месяц**.

На одно застрахованное лицо допускается **несколько** записей в таблице 6 Отчета о ЕВ, если в течение **одного** отчетного периода (месяца) застрахованному лицу были осуществлены начисления выплат, в которых **отличаются база начисления ЕВ и размеры ставок ЕВ**, а также если начисления осуществлялись за **текущие и будущие** (отпускные, «декретные»), за **прошедшие** («больничные», временная нетрудоспособность и нахождение в «декретном» отпуске и начисления сумм заработной платы (дохода) за выполненную работу (предоставленные услуги), срок выполнения которых **превышает** календарный месяц, а также за отработанное время после увольнения с работы или согласно решению суда — средняя заработная плата за вынужденный прогул) **периоды**.

Учитывая вышеизложенное и новшества в уплате ЕВ с 1 января 2016 года, можно сделать следующие выводы:

1. Если работнику в декабре (ноябре) **2015** года начислены и выплачены отпускные за отпуск, который приходится на декабрь (ноябрь) **2015** года и январь (февраль) **2016** года, и со всей суммы таких отпускных уплачен ЕВ в порядке и по ставкам, действовавшим в **2015** году, то перерасчет ЕВ, уплаченного с отпускных, приходящихся на январь (февраль) **2016** года, **не** осуществляется, и, соответственно, в Отчете о ЕВ за январь (февраль) **2016** года корректировка уплаченного ЕВ **не** делается.

2. Если работнице в сентябре (октябре, ноябре, декабре) **2015** года начислены и выплачены «декретные» за «декретный» отпуск, который приходится в том числе на месяцы **2016** года, и со всей суммы таких «декретных» уплачен ЕВ в порядке и по ставкам, действовавшим в **2015** году, то перерасчет ЕВ, уплаченного с «декретных», приходящихся

на месяцы **2016** года, **не** осуществляется, и в Отчетах о ЕВ за месяцы **2016** года корректировка уплаченного ЕВ **не** делается.

3. Если работнику в январе (феврале) **2016** года начисляются «больничные» за период временной нетрудоспособности, который приходится на декабрь (ноябрь) **2015** года и январь (февраль) **2016** года, то на такие «больничные» ЕВ начисляется по ставке, установленной в **2016** году (**22%**), при этом удержание ЕВ **не** осуществляется. Переходные «больничные» распределяются **по месяцам, за которые они начислены**, с целью сравнения суммарного дохода в таких месяцах с **максимальной** величиной базы начисления ЕВ. Конечное обложение ЕВ переходных «больничных» осуществляется в пределах **максимальной** величины базы начисления ЕВ в месяцах, **за которые выплачиваются «больничные»**.

ПРИМЕР 1

Уплата единого взноса с «больничных», приходящихся на декабрь **2015** года и январь **2016** года

Работник предприятия, оклад которого 3500 грн., 25 января **2016** года представил на предприятие листок нетрудоспособности, датированный с 7 декабря **2015** года по 22 января **2016** года (47 календарных дней болезни). Среднедневная заработная плата работника для начисления «больничных» — 112 грн. Общая сумма «больничных» составляет 5264 грн. (112 грн. х 47 к. д.), в том числе приходящихся на декабрь **2015** года — 2800 грн. (112 грн. х 25 к. д.), на январь **2016** года — 2464 грн. (112 грн. х 22 к. д.). Кроме того, за январь **2016** года работнику начислена заработная плата за отработанные 5 рабочих дней в сумме 921,05 грн. (3500 грн. : 19 р. д. х 5 отработ. д.). За декабрь **2015** года работнику начислена заработная плата за отработанные 4 рабочих дня в сумме 608,70 грн. (3500 грн. : 23 р. д. х 4 отработ. д.).

В данной ситуации к «больничным», начисляемым в январе **2016** года, в том числе приходящимся на декабрь **2015** года, применяется ставка ЕВ в размере **22%**, установленная для января **2016** года. При этом удержание ЕВ со **всей** суммы «больничных» **не** осуществляется.²

Поскольку при начислении ЕВ на суммы переходных «больничных» применение **максимальной** величины базы начисления ЕВ осуществляется **отдельно** за каждый **месяц**, определим базу начисления ЕВ в декабре **2015** года и январе **2016** года.

База начисления ЕВ в **декабре** **2015** года:

608,70 грн. (зарплата) + 2800 грн. («больничные») = 3408,70 грн.

База начисления ЕВ в **январе** **2016** года:

921,05 грн. (зарплата) + 2464 грн. («больничные») = 3385,05 грн.

Расчеты показали, что база начисления ЕВ в декабре **2015** года и январе **2016** года

² Уплата НДФЛ с «больничных» с теми же условиями рассмотрена в примере 1 статьи «Налогообложение выплат работникам — 2016» на стр. 30 этого номера. (Ред.)

не превышает максимальную величину базы начисления ЕВ в этих месяцах, поэтому на всю сумму «больничных», выплачиваемых в январе 2016 года, необходимо начислить ЕВ.

Сумма ЕВ в виде **начисления** с «больничных», приходящихся на **декабрь** 2015 года:
 $2800 \text{ грн.} \times 22\% = 616 \text{ грн.}$

Сумма ЕВ в виде **начисления** с «больничных», приходящихся на **январь** 2016 года:
 $2464 \text{ грн.} \times 22\% = 542,08 \text{ грн.}$

Общая сумма ЕВ в виде **начисления** с «больничных», приходящихся на **декабрь** 2015 года и **январь** 2016 года:

$5264 \text{ грн.} \times 22\% = 1158,08 \text{ грн.}$ или $616 + 542,08 = 1158,08 \text{ грн.}$

Сумма ЕВ, начисленная за заработную плату за **январь** 2016 года:

$921,05 \text{ грн.} \times 22\% = 202,63 \text{ грн.}$

В таблице **1** Отчета о ЕВ за январь 2016 года в строке 1.3 отражаются «больничные», выплаченные за счет работодателя (за дни болезни с 7 по 11 декабря 2015 года), а в строке 1.4 — выплаченные за счет ФСС (за дни болезни с 12 декабря 2015 года по 22 января 2016 года). Общая сумма «больничных» (5264 грн.), начисленных в январе 2016 года, в действующем Отчете о ЕВ отражается в строке 2.3.1 (с переносом в строку 2.3), при этом в строке 4.3 «больничные» уже **не** отражаются, поскольку с них **не** удерживается ЕВ.

ЕВ, который начислен на общую сумму «больничных» по ставке 22% в сумме 1158,08 грн., отражается в строке 3.3.1 с переносом в строку 3.3 и далее в строку 8.8.

В строке 5.5 ставится прочерк, поскольку ЕВ из «больничных» не удерживается.

В таблице **6** Отчета о ЕВ за январь 2016 года переходные «больничные» отражаются в **отдельных (двух)** строках. При этом, поскольку работнику в январе 2016 года, кроме «больничных», начислялась заработная плата, по нему в таблице 6 заполняются **три** строки.

В **первой** строке по работнику отражается **заработная плата** за январь, при этом указываются:

- в реквизитах 17 «Загальна фактична сума нарахованої заробітної плати/доходу (усього з початку звітнього місяця)» и 18 «Сума нарахованої заробітної плати/доходу у межах максимальної величини, на яку нараховується єдиний внесок» — **921,05**;

- в реквизите 20 «Сума утриманого єдиного внеску за звітний місяць (із заробітної плати/доходу)» — **прочерк**;

- в реквизите 21 «Сума нарахованого єдиного внеску за звітний місяць (на заробітну плату/дохід)» — **202,63**.

Во **второй** строке по работнику отражаются «больничные», приходящиеся на **декабрь**, в том числе указываются:

- в реквизите 9 «Код категорії ЗО» — **29**;

- в реквизите 11 «Місяць та рік, за який проведено нарахування» — **12.2015**;

- в реквизите 13 «Кількість календарних днів тимчасової непрацездатності» — **25**;

- в реквизитах 17 и 18 — **2800,00**;

- в реквизите 20 — **прочерк**;

- в реквизите 21 — **616,00**.

В **третьей** строке по работнику отражаются «больничные», приходящиеся на **январь**, в том числе указываются:

- в реквизите 9 — **29**;

- в реквизите 11 — **01.2016**;

- в реквизите 13 — **22** (количество календарных дней болезни в январе);

- в реквизитах 17 и 18 — **2464,00**;

- в реквизите 20 — **прочерк**;

- в реквизите 21 — **542,08**.

Если работник болел в декабре **2015** года (например, с 15 по 31 декабря), а листок нетрудоспособности представил предприятию в январе **2016** года, при этом «больничные» начисляются в январе **2016** года, то ЕВ на такие «больничные» начисляется по ставке **22%**, а ЕВ в виде удержания **не** уплачивается. При этом **вся** сумма «больничных» отражается в таблице **6** Отчета за январь 2016 года (месяц начисления «больничных»), при этом отражается в строке, в которой в реквизите 11 «Місяць та рік, за який проведено нарахування» указан **декабрь 2015 года — 12.2015** (месяц, на который приходятся все календарные дни болезни). При начислении ЕВ на такие «больничные», полностью приходящиеся на **декабрь 2015 го-**

да, учитывается максимальная величина базы начисления ЕВ, которая действовала **в декабре 2015 года**.

Если временная нетрудоспособность была в месяцах **2015** года и начисление «больничных» по ней осуществлено в месяцах **2015** года с уплатой ЕВ в порядке и по ставкам, действовавшим в **2015** году, а денежные средства от фонда социального страхования для выплаты «больничных» поступили на спецсчет работодателя в январе (феврале) 2016 года, то перерасчет ранее начисленного ЕВ **не** осуществляется.

Далее рассмотрим на примерах порядок уплаты ЕВ при предоставлении работникам «переходных» выплат за будущие периоды, приходящиеся в том числе на месяцы 2016 года.

ПРИМЕР 2

Уплата единого взноса с «декретных», приходящихся на месяцы 2015 и 2016 годов

Работнице на основании листка нетрудоспособности по беременности и родам предоставлен «декретный» отпуск продолжительностью 126 календарных дней с 25 декабря 2015 года по 28 апреля 2016 года. Сумма «декретных», начисленная и выплаченная работнице в декабре 2015 года за весь период «декретного» отпуска, составляет 18 900 грн. (150 грн. x 126 к. д.). Со всей суммы «декретных» в декабре 2015 года был уплачен ЕВ в виде начисления по ставке 33,2% в размере 6274,80 грн. (18 900 грн. x 33,2%) и ЕВ в виде удержания по ставке 2% в размере 378 грн. (18 900 грн. x 2%). Кроме того, за декабрь 2015 года работнице начислена заработная плата за отработанные 19 рабочих дней в сумме 3800 грн. (4600 грн. : 23 р. д. x 19 отработ. д.).

Несмотря на то, что с 1 января 2016 года отменено удержание ЕВ из доходов и уменьшена ставка ЕВ в виде начисления, перерасчет ЕВ, уплаченного с «декретных», приходящихся на месяцы 2016 года (январь – апрель), **не** осуществляется.

Начисленные в декабре 2015 года «декретные» и начисленный на них ЕВ (в виде начисления и удержания) отражаются в таблицах 1 и 6 Отчета о ЕВ, представляемого за **декабрь 2015 года**.

Кроме заработной платы за декабрь и начисленного на нее ЕВ (в виде начисления и удержания), в таблице **1** Отчета о ЕВ отражаются:

- вся сумма «декретных» (18 900 грн.) — в строках 1.5 (с переносом в строку 1), 2.4.1 (с переносом в строки 2.4 и 2) и 4.4 (с переносом в строку 4);
- сумма ЕВ, начисленного работодателем на «декретные» (6274,80 грн.), — в строке 3.4.1 (с переносом в строки 3.4 и 3);
- сумма ЕВ, удержанного из «декретных» (378 грн.), — в строке 5.6 (с переносом в строку 5).

В таблице **5** Отчета о ЕВ за декабрь 2015 года по работнице отражаются, в частности, в реквизите 7 «Категорія особи» — категория 5 (лица, которым предоставлен «декретный» отпуск), в реквизите 11 — дата начала «декретного» отпуска: 25.12.2015.

В таблице **6** Отчета о ЕВ за декабрь 2015 года работница отражается в **6** строках.

В **первой** строке отражается заработная плата работницы за декабрь в общем порядке.

Во **второй – пятой** строках отражаются «декретные» отдельно по каждому месяцу, на который они приходятся (декабрь 2015 года, январь, февраль, март, апрель 2016 года).

Во **второй** строке по работнице отражаются «декретные», приходящиеся на **декабрь** 2015 года, в том числе указываются:

- в реквизите 9 «Код категорії ЗО» — **42**;
- в реквизите 11 «Місяць та рік, за який проведено нарахування» — **12.2015**;
- в реквизите 15 «Кількість календарних днів перебування у трудових/ЦП відносинах протягом звітного місяця» — **прочерк** (этот показатель заполняется в первой строке по работнице, где указывается заработная плата за декабрь);
- в реквизите 16 «Кількість календарних днів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами» — **7**;
- в реквизитах 17 и 18 — **1050,00** (150 грн. x 7 к. д. «декретного» отпуска);
- в реквизите 20 — **21,00** (1050 грн. x 2%);
- в реквизите 21 — **348,60** (1050 грн. x 33,2%).

В **третьей** строке по работнице отражаются «декретные», приходящиеся на **январь** 2016 года, в том числе указываются:

- в реквизите 9 — **42**;
- в реквизите 11 — **01.2016**;
- в реквизите 16 — **31**;
- в реквизитах 17 и 18 — **4650,00** (150 грн. x 31 к. д. «декретного» отпуска);
- в реквизите 20 — **93,00** (4650 грн. x 2%);
- в реквизите 21 — **1543,80** (4650 грн. x 33,2%).

В аналогичном порядке заполняются последующие строки по работнице, в которых отражаются «декретные» за февраль, март, апрель 2016 года.

ПРИМЕР 3

Уплата единого взноса с отпускных, приходящихся на месяцы 2015 и 2016 годов

Работнику предприятия с 14 декабря 2015 года по 14 января 2016 года предоставлен ежегодный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней. За весь период такого отпуска перед его началом работнику начислены и выплачены отпускные в сумме 5100 грн. (30 к. д. x 170 грн.), в том числе 3060 грн. (18 к. д. x 170 грн.) начислено за 18 календарных дней отпуска, приходящихся на декабрь, и 2040 грн. (12 к. д. x 170 грн.) — за 12 календарных дней отпуска, приходящихся на январь. Со всей суммы отпускных в **декабре** 2015 года уплачен ЕВ в виде начисления по ставке 38% в размере 1938 грн. (5100 грн. x 38%) и ЕВ в виде удержания по ставке 3,6% в размере 183,60 грн. (5100 грн. x 3,6%).³

За 9 отработанных рабочих дней в **декабре** 2015 года работнику начислена заработная плата в размере 1956,52 грн. (5000 грн. : 23 р. д. x 9 отработ. д.).

За 12 отработанных рабочих дней в **январе** 2016 года работнику начислена заработная плата в размере 3157,89 грн. (5000 грн. : 19 р. д. x 12 отработ. д.).

Несмотря на то, что с 1 января 2016 года отменено удержание ЕВ из доходов и уменьшена ставка ЕВ в виде начисления, перерасчет ЕВ, уплаченного с отпускных, приходящихся на **январь** 2016 года, **не** осуществляется.

Начисленные в декабре 2015 года отпускные и начисленный на них ЕВ (в виде начисления и удержания) отражаются в таблицах 1 и 6 Отчета о ЕВ, представляемого за **декабрь** 2015 года.

³ Уплата НДФЛ с отпускных с теми же условиями рассмотрена в примере 2 статьи «Налогообложение выплат работникам — 2016» на стр. 30 этого номера. (Ред.)

В таблице **1** Отчета о ЕВ за декабрь 2015 года **вся** сумма начисленных отпускных отражается в составе заработной платы, начисленной за декабрь. Общая сумма дохода в виде заработной платы в декабре составляет 7056,52 грн. (1956,52 + 5100).

В таблице **6** Отчета за **декабрь** 2015 года по работнику необходимо отразить весь доход, начисленный ему в этом месяце, в том числе начисленную заработную плату и всю сумму начисленных отпускных (в том числе приходящихся на январь 2016 года).

В **первой** строке по работнику отражается **заработная плата** за **декабрь** 2015 года, в том числе указываются:

- в реквизите 11 «Місяць та рік, за який проведено нарахування» — **12.2015**;
- в реквизите 15 «Кількість календарних днів перебування у трудових/ЦП відносинах протягом звітного місяця» — **31**;
- в реквизитах 17 и 18 — **1956,52**;
- в реквизите 20 — **70,43** (1956,52 грн. x 3,6%);
- в реквизите 21 — **743,48** (1956,52 грн. x 38%).

Во **второй** строке отражаются отпускные, приходящиеся на **декабрь** 2015 года, в том числе указываются:

- в реквизите 10 «Код типу нарахувань» — **10**;
- в реквизите 11 — **12.2015**;
- в реквизите 15 — **прочерк**;
- в реквизитах 17 и 18 — **3060,00**;
- в реквизите 20 — **110,16** (3060 грн. x 3,6%);
- в реквизите 21 — **1162,80** (3060 грн. x 38%).

В **третьей** строке отражаются отпускные, приходящиеся на **январь** 2016 года, в том числе указываются:

- в реквизите 10 «Код типу нарахувань» — **10**;
- в реквизите 11 — **01.2016**;
- в реквизите 15 — **прочерк**;
- в реквизитах 17 и 18 — **2040,00**;
- в реквизите 20 — **73,44** (2040 грн. x 3,6%);
- в реквизите 21 — **775,20** (2040 грн. x 38%).

Начисленная работнику в **январе** 2016 года заработная плата в размере 3157,89 грн. и начисленный на нее ЕВ в размере 694,74 грн. (3157,89 грн. x 22%) отражаются в в общем порядке в таблицах 1 и 6 Отчета о ЕВ, представляемого за **январь 2016** года. При этом в таблице **1** строки 4.1.1 (4.1, 4) и 5.1 (5), а в таблице **6** реквизит 20 **не** заполняются (в них проставляются **прочерки**).

Если при начислении «переходных» отпускных в декабре (ноябре) 2015 года отпускные, приходящиеся на месяцы **2016** года, в расчете на месяц **превышали максимальную** величину базы начисления ЕВ, установленную для декабря (ноября) 2015 года, т. е. равную 23 426 грн., и с таких отпускных ЕВ был уплачен с суммы 23 426 грн., то несмотря на увеличение максимальной величины базы начисления ЕВ с 2016 года, перерасчет ЕВ с указанных отпускных **не** осуществляется.

Например, если работнику, оклад которого составляет 30 000 грн., с 28 декабря 2015 года по 31 января 2016 года предоставлен ежегодный основной отпуск, и за весь период такого отпуска перед его началом работнику начислены и выплачены отпускные в сумме 33 000 грн., в том числе 4000 грн. за дни отпуска, приходящиеся на декабрь, и 29 000 грн. — за дни отпуска, приходящиеся на январь, и в декабре с отпускных, приходящихся на январь, ЕВ уплачен с суммы 23 426 грн., то, несмотря на уве-

личение в январе 2016 года **максимальной** величины базы начисления ЕСВ до **34 450 грн.**, перерасчет ЕСВ с отпускных, приходящихся на **январь, не** осуществляется.

Начисленные за **предыдущие** периоды суммы отпускных, «больничных», «декретных» и доходы, отражаемые в таблице 6 Отчета о ЕСВ с кодом типа начислений **1**, относятся к тому месяцу, **за который они начислены, а максимальная** величина базы начисления ЕСВ для них определяется по нормам законодательства, которые действовали в месяце, **за который эти суммы начислены.**

Максимальная величина базы начисления ЕСВ по суммам, которые отражаются с кодами типов начислений 2, 3, 6, 7, 8 и 9, определяется по нормам законодательства и в размерах, которые действовали в месяцах, **в которых эти суммы начислены.**

При начислении вознаграждения по ГПД применяются ставки ЕСВ, действующие **в месяце начисления такого дохода.**

При начислении ЕСВ на **дополнительную**

базу начисления ЕСВ (**разность** между минимальной заработной платой и фактически начисленным доходом) за **прошедшие** месяцы необходимо применять ставки ЕСВ, которые применялись в месяце, **за который осуществляется доначисление ЕСВ,** поскольку дополнительная база начисления ЕСВ **не** является начисленным доходом.

Например, если в декабре 2015 года работнику начислили заработную плату в сумме 500 грн., с которой уплачен ЕСВ по ставке 38%, а в январе 2016 года ему начислены «больничные», которые приходятся на декабрь 2015 года (500 грн.) и январь 2016 года, и после их распределения по месяцам база начисления ЕСВ в декабре с учетом «больничных» декабря у работника составляет 1000 грн. (500 + 500), что **меньше минимальной** заработной платы декабря (1378 грн.), то к дополнительной базе начисления ЕСВ, которая по работнику в декабре составляет 378 грн. (1378 – 1000), применяется ставка ЕСВ, действовавшая в **декабре** и применявшаяся к заработной плате (38%).

Льготы в уплате единого взноса

1. Законом № 909 в новой редакции изложено второе предложение части 7 статьи 7 Закона о ЕСВ. В результате теперь **не** начисляется на выплаты и **не** удерживается ЕСВ с выплат, которые **компенсируются из бюджета** в пределах среднего заработка работников, призванных на **срочную** военную службу, военную службу по призыву во время мобилизации, на особый период или принятых на военную службу **по контракту** в случае возникновения кризисной ситуации, угрожающей национальной безопасности, объявления решения о проведении мобилизации и/или введении военного положения.

К сожалению, приведенная норма с 1 января 2016 года **не** будет иметь практического применения, поскольку с указанной даты выплата компенсации из бюджета в пределах среднего заработка работников, призванных (принятых по контракту) на военную службу, **не** предусмотрена частями третьей и четвертой статьи 119 Кодекса за-

конов о труде Украины. Указанным лицам будет начисляться средний заработок за счет денежных средств **работодателей**, при этом на такой средний заработок необходимо **начислять ЕСВ** в общем порядке как на **заработную плату**. В таблице 6 Отчета о ЕСВ работники, получающие такой средний заработок, который **не** компенсируется из бюджета, отражаются с кодом категории застрахованного лица **47**.

2. Пункт 9-2 раздела VIII «Заключительные и переходные положения» Закона о ЕСВ, которым установлены особенности уплаты ЕСВ физлицами-предпринимателями, призванными на военную службу во время мобилизации, дополнен абзацами седьмым и восьмым, которыми установлено следующее.

Во время особого периода, определенного Законом Украины «О мобилизационной подготовке и мобилизации» для плательщиков ЕСВ, определенных в статье 4 Закона о ЕСВ, призванных на военную службу во время

мобилизации или привлеченных к выполнению обязанностей относительно мобилизации по должностям, предусмотренным штатами военного времени, на весь срок их военной службы **приостанавливается** применение норм статьи 25 Закона о ЕВ (то есть к ним **не** применяются меры воздействия и взыскания, в том числе финансовые и штрафные санкции, предусмотренные указанной статьей).

Основанием для такого приостановления является копия военного билета или копия документа, выданного соответствующим государственным органом, с указанием данных о призыве такого лица на военную службу по призыву во время мобилизации, на особый период, которая представляется в органы доходов и сборов этим государственным органом в течение 10 дней после его мобилизации.

3. С 07.01.2016 г. раздел VIII «Заключительные и переходные положения» Закона о ЕВ дополнен пунктом 9-6, согласно которому временно, на период реализации проекта модернизации Бортнической станции очистки сточных вод в рамках реализации проекта «Реконструкция сооружений очистки сточных канализационных вод и строительство технологической линии по обработке и утилизации осадков Бортнической станции аэрации», утвержденного Кабинетом Министров Украины (*далее* — Проект):

- работники, которые являются гражданами **Японии** и работают в рамках реализации Проекта, **не** являются плательщиками ЕВ с доходов в форме заработной платы и/или вознаграждения по ГПД (указанное освобождение применяется только к той

части доходов, которая связана с реализацией Проекта);

- японский субъект по реализации Проекта **освобождается** от исполнения обязанностей, определенных пунктом 2 части 2 статьи 6 Закона о ЕВ (т. е. обязанностей вести учет выплат (дохода) застрахованного лица и начисления ЕВ по каждому календарному месяцу и календарному году, хранить такие сведения в порядке, предусмотренном законодательством) по доходам, начисленным (выплаченным, предоставленным) гражданам **Японии**, работающим в рамках реализации Проекта.

Японским субъектом по реализации Проекта может быть:

- юридическое лицо, которое является резидентом Японии и зарегистрировано в соответствии с законодательством Японии, зарегистрированное в Украине постоянное представительство или дочернее предприятие такого юридического лица;

- договор о совместной деятельности, одним или несколькими участниками которого (с участием в таком договоре более 50%) являются вышеуказанные лица, заключенный исключительно с целью осуществления совместной деятельности по реализации Проекта.

В случае если японским субъектом по реализации Проекта будет выступать вышеуказанный договор о совместной деятельности, вышеизложенные «льготные» нормы применяются исключительно к доходам **граждан Японии**, которые начисляются (выплачиваются, предоставляются) оператором такой совместной деятельности.

Уплата единого взноса при добровольном участии в социальном страховании

Законом № 909 часть 1 статьи 4 Закона о ЕВ дополнена пунктом 15, согласно которому **плательщиками ЕВ** являются лица, которые принимают **добровольное** участие в системе общеобязательного государственного социального страхования.

В части 1 статьи 10 Закона о ЕВ теперь указано, что плательщиками, имеющими

право на **добровольную** уплату ЕВ, являются только:

- члены фермерского хозяйства, личного крестьянского хозяйства;

- лица, которые достигли 16-летнего возраста и не состоят в трудовых отношениях с работодателями, определенными пунктом 1 части 1 статьи 4, и не относятся к пла-

тельщикам ЕСВ, определенными пунктами 4 и 5 части 1 статьи 4 Закона о ЕСВ, в том числе иностранцы и лица без гражданства, которые постоянно проживают или работают в Украине, граждане Украины, которые работают или постоянно проживают за пределами Украины, если иное не установлено международными договорами, согласие на обязательность которых предоставлено Верховной Радой Украины, — на общеобязательное государственное **пенсионное** страхование.

Таким образом, теперь **не** могут быть добровольными плательщиками ЕСВ:

- физлица-предприниматели, а также лица, осуществляющие независимую профессиональную деятельность и получающие доход от этой деятельности (т. е. которые указаны в п. 4 и 5 ч. 1 ст. 4 Закона о ЕСВ) — на

общеобязательное государственное социальное страхование в связи с временной утратой трудоспособности и расходами, обусловленными погребением, и/или от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности;

- граждане Украины, которые работают за пределами Украины, — на общеобязательное государственное социальное страхование на случай безработицы, в связи с временной утратой трудоспособности и расходами, обусловленными погребением.

Обновленной частью 6 статьи 10 Закона о ЕСВ установлено, что ЕСВ для лиц, имеющих право на добровольную уплату ЕСВ, устанавливается в размере, определенном статьей 8 этого Закона (т. е. уплачивается по ставке **22%**).

Компенсация работодателям единого взноса за трудоустроенного безработного

31.12.2015 г. вступило в силу постановление Кабинета Министров Украины от 23.12.2015 г. № 1096, которым внесены изменения в Порядок компенсации работодателям расходов в размере единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование, утвержденный постановлением Кабинета Министров Украины «Некоторые вопросы реализации статьи 26 и части второй статьи 27 Закона Украины «О занятости населения»» от 15.04.2013 г. № 347 (далее — Порядок № 347).

Нормы абзаца второго подпункта 6 пункта 3 Порядка № 347 в части категорий граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, и по которым работодатель имеет право на получение компенсации фактических расходов в размере начисленного ЕСВ, уплаченного за трудоустроенного по направлению центра занятости на новое рабочее место, приведены в соответствии с нормами абзаца второго пункта 1 части 1 статьи 14 Закона Украины

«О занятости населения» от 05.07.2012 г. № 5067-VI. Поэтому теперь согласно Порядку № 347 право на компенсацию ЕСВ имеет работодатель, который трудоустраивает на новое рабочее место на срок не менее чем 2 года по направлению центра занятости зарегистрированных безработных, в частности, одного из родителей или лицо, которое их заменяет, и содержащего **ребенка** (детей) в возрасте до 6 лет (раньше в этой норме упоминались находящиеся на содержании дети, а не ребенок).

Из пункта 9 Порядка № 347 исключены абзацы второй – пятый, которыми устанавливалась специальная формула для расчета размера указанной компенсации. Одновременно этот пункт дополнен **новым** абзацем, согласно которому размер компенсации ЕСВ определяется на основании данных **Государственного реестра** общеобязательного государственного социального страхования **о сумме ЕСВ, уплаченного работодателем за работника.**



С 1 января 2016 года внесены изменения в Налоговый кодекс Украины, которые, в частности, касаются налогообложения доходов физических лиц. И хотя ожидалось более масштабные изменения в главном налоговом документе, конечные новшества также существенны. По каким ставкам НДФЛ облагаются доходы физических лиц с текущего года? Каковы в 2016 году размеры налоговой социальной льготы и предельный размер дохода, к которому она применяется? Как изменилась база налогообложения НДФЛ с текущего года? Каков порядок уплаты НДФЛ с отдельных доходов работников в 2016 году? Необходимо ли уплачивать в текущем году с доходов работников военный сбор?

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ — 2016

Надежда Васильевна ФИЛИППОВСКИХ,

Заместитель начальника управления – начальник отдела администрирования налогов с доходов физических лиц Департамента доходов и сборов с физических лиц Государственной фискальной службы Украины

1 января 2016 года вступил в силу Закон Украины «О внесении изменений в Налоговый кодекс Украины и некоторые законодательные акты Украины относительно обеспечения сбалансированности бюджетных поступлений в 2016 году» от 24.12.2015 г. № 909-VIII (далее — Закон № 909). Этим Законом внесены изменения, в частности, в Налоговый кодекс Украины (далее — НКУ).

Новшества, внесенные Законом № 909 в НКУ, касаются многих налогов и платежей, но в этой статье остановимся только на тех

из них, которые касаются обложения налогом на доходы физических лиц (далее — НДФЛ) и военным сбором (далее — ВС) доходов граждан, в том числе работников, а также рассмотрим особенности налогообложения отдельных видов доходов в текущем году, учитывая изменение размеров социальных стандартов.

Главным новшеством 2016 года безусловно является установление новых ставок НДФЛ, на применении которых остановимся детально.

Ставки НДФЛ, действующие с 2016 года

Пунктом 28 раздела I Закона № 909 внесены изменения в статью 167 НКУ, которой установлены ставки НДФЛ.

Пункт **167.1** статьи 167 НКУ изложен в новой редакции и теперь содержит только один абзац, которым установлено, что ставка НДФЛ составляет **18%** базы налогообложения относительно доходов, начисленных (выплаченных, предоставленных) (кроме слу- чаев, определенных в пунктах 167.2–167.5

статьи 165 НКУ) в том числе, но не исключительно в форме: заработной платы, прочих поощрительных и компенсационных выплат или других выплат и вознаграждений, которые начисляются (выплачиваются, предоставляются) плательщику в связи с трудовыми отношениями и по гражданско-правовым договорам (далее — ГПД).

Таким образом, с 1 января 2016 года ко всем «зарплатным» выплатам, доходам

по ГПД и прочим налогооблагаемым доходам (кроме тех, на которых остановимся ниже) **независимо** от их размера применяется **одна** ставка НДФЛ в размере **18%** (вместо двух ставок в размере 15% и 20%, которые действовали в 2015 году).

Поскольку статья 167 НКУ уже **не** определяет отдельную ставку НДФЛ для доходов, начисленных как выигрыш или приз в пользу резидентов или нерезидентов, то такие доходы (их перечень приведен в пункте 170.6 НКУ) с 1 января 2016 года облагаются НДФЛ по ставке, установленной пунктом 167.1 НКУ — **18%** (в 2015 году такие доходы облагались по двойной ставке, установленной абзацем первым пункта 167.1 НКУ, т. е. по ставке 30%, а денежные выигрыши в спортивных соревнованиях — по ставкам 15% и 20%).

Также по единой ставке **18%**, которая установлена пунктом 167.1 НКУ, теперь облагаются НДФЛ, в частности, доходы:

- от предоставления недвижимости в аренду (субаренду), жилищный наем (поднаем) (пп. 170.1.4 НКУ);
- полученные от иностранного источника (пп. 170.11.1 НКУ);
- от операций по продаже (обмену) объектов недвижимости и движимого имущества, осуществляемых физическими лицами – нерезидентами (п.п. 172.9, 173.6 НКУ).
- в виде любого объекта наследства, наследуемого наследником от наследодателя-нерезидента и наследником-нерезидентом от наследодателя-резидента (пп. 174.2.3. НКУ);
- доходы, полученные в течение календарного года от осуществления независимой профессиональной деятельности (п. 178.2 НКУ);
- доходы физических лиц – предпринимателей, полученные в течение календарного года от осуществления хозяйственной деятельности (п. 177.1 НКУ).

Обращаем внимание, что согласно изложенному в новой редакции подпункту 177.5.1 НКУ авансовые платежи по НДФЛ **физическими лицами – предпринимате-**

лями на общей системе налогообложения рассчитываются самостоятельно в соответствии с **фактическими данными, указанными в Книге учета доходов и расходов**, каждого календарного квартала и уплачиваются в бюджет до 20 числа месяца, следующего за каждым календарным кварталом (**до 20 апреля, по 20 июля и до 20 октября**). Авансовый платеж за **четвертый** календарный квартал **не** рассчитывается и **не** уплачивается. Если результатом расчета авансового платежа за соответствующий календарный квартал является **отрицательное** значение, то авансовый платеж за такой период **не** уплачивается. Напомним, что ранее указанные физлица-предприниматели уплачивали авансовые платежи по НДФЛ в размере 25% от годовой суммы НДФЛ за прошлый год до 15 марта, до 15 мая, до 15 августа и до 15 ноября.

Согласно обновленному пункту **167.5** НКУ ставки НДФЛ на **пассивные** доходы к базе налогообложения установлены в следующих размерах:

- **18%** — для **пассивных** доходов, в том числе начисленных в виде **дивидендов** по акциям (**кроме** выплачиваемых плательщиками налога на прибыль предприятий) и/или инвестиционным сертификатам, которые выплачиваются институтами совместного инвестирования (пп. 167.5.1 НКУ);
- **5%** — для доходов в виде **дивидендов** по акциям и корпоративным правам, начисленных **резидентами – плательщиками налога на прибыль предприятий** (пп. 167.5.2 НКУ).

Перечень **пассивных** доходов, который приведен в подпункте 167.5.3 НКУ (проценты на счета и вклады в банках, кредитных союзах, прочие проценты, доходы, дисконты, инвестиционная прибыль, роялти), **не** изменился.

Без изменений остался пункт **167.2** НКУ, которым установлено, что ставка НДФЛ составляет **5%** базы налогообложения в случаях, прямо определенных разделом IV НКУ.

Напомним, что по ставке, определенной пунктом **167.2** НКУ, т. е. по ставке **5%**, подлежит обложению НДФЛ:

- доход, полученный налогоплательщиком от продажи в течение отчетного налогового года **более одного** из объектов недвижимости, указанных в пункте 172.1 НКУ (в частности, жилого дома, квартиры или их части, комнаты, садового (дачного) дома), или от продажи объекта недвижимости, не указанного в пункте 172.1 НКУ (п. 172.2 НКУ);

- доход, полученный налогоплательщиком от продажи (обмена) в течение отчетного (налогового) года **двух и более** объектов движимого имущества в виде легкового автомобиля и/или мотоцикла, и/или мопеда (абз. второй п. 173.2 НКУ);

- доход в виде стоимости любого объекта наследства, которое наследуется наследниками, не являющимися членами семьи наследодателя первой степени родства (пп. 174.2.2 НКУ).

Согласно изложенному в **новой** редакции пункту **167.3** НКУ ставка НДФЛ составляет **0%** базы налогообложения в случаях, прямо определенных разделом IV НКУ.

Например, согласно подпункту 174.2.1 НКУ по **нулевой** ставке облагаются такие объекты наследства:

а) стоимость собственности, наследуемой членами семьи наследодателя первой степени родства;

б) стоимость собственности, указанной в подпунктах «а» (объект недвижимости), «б» (объект движимого имущества), «г» (наличность и денежные средства, хранящиеся на счетах наследодателя, открытых в банковских и небанковских финансовых учреждениях, в том числе депозитные (сберегательные), ипотечные сертификаты, сертификаты фонда операций с недвижимостью) пункта 174.1 НКУ, которая наследуется лицом, являющимся инвалидом I группы или имеет статус ребенка-сироты или ребенка, лишенного родительской опеки, и стоимость собственности, указанной в подпунктах «а», «б» пункта 174.1, которая наследуются ребенком-инвалидом;

в) денежные сбережения, помещенные до 2 января 1992 года в учреждения Сберегательного банка СССР и государственного

страхования СССР, которые действовали на территории Украины, а также в государственные ценные бумаги (облигации Государственного целевого беспроцентного займа 1990 года, облигации Государственного внутреннего выигрышного займа 1982 года, государственные казначейские обязательства СССР, сертификаты Сберегательного банка СССР) и денежные сбережения граждан Украины, помещенные в учреждения Сберегательного банка Украины и бывшего Укргосстраха в течение 1992–1994 годов, погашение которых не состоялось, которые наследуются любым наследником.

Новым пунктом 167.4 НКУ определено, что ставка НДФЛ составляет **15%** базы налогообложения относительно **превышения суммы пенсии** (включая сумму ее индексации, начисленную в соответствии с законом), **ежемесячного пожизненного денежного содержания**, определенной в подпункте 164.2.19 НКУ, которые получают налогоплательщиком из Пенсионного фонда Украины или бюджета по закону.

Напомним, что согласно подпункту 164.2.19 НКУ в **налогооблагаемый** доход **включаются** суммы **пенсий** (включая сумму их индексации, начисленную в соответствии с законом) или **ежемесячного пожизненного денежного содержания**, получаемых налогоплательщиком из Пенсионного фонда Украины или бюджета согласно закону, если их размер **превышает три размера минимальной заработной платы** (в расчете на месяц), установленной на 1 января отчетного налогового года, — **в части такого превышения**, а также пенсий из иностранных источников, если согласно международным договорам, согласие на обязательность которых предоставлено Верховной Радой Украины, такие пенсии подлежат налогообложению или не облагаются налогом в стране их выплаты.

Таким образом, если в 2016 году сумма пенсии (включая сумму ее индексации) или ежемесячного пожизненного денежного содержания в расчете на месяц **превышает 4134 грн.** (3 x 1378 грн.), то сумма

превышения облагается НДФЛ по ставке **15%** и облагается ВС по ставке 1,5%.

Подытоживая вышеизложенное, можно сделать вывод, что введение **единой** ставки НДФЛ для доходов, выплачиваемых работодателями, должно облегчить работу бухгалтерам.

Применение ставок НДФЛ к «переходным» выплатам

При применении с 2016 года новой единой ставки НДФЛ в размере 18% работодателям (налоговым агентам) необходимо учитывать, что объектом налогообложения резидента и нерезидента является общий **месячный** (годовой) налогооблагаемый доход (ст. 163 НКУ).

Общий **месячный** налогооблагаемый доход состоит из суммы налогооблагаемых доходов, начисленных (выплаченных, предоставленных) в течение такого отчетного налогового **месяца** (пп. 164.1.2 НКУ).

В общий **месячный** (годовой) налогооблагаемый доход налогоплательщика включаются, в частности:

- доходы в виде **заработной платы**, начисленные (выплаченные) налогоплательщику в соответствии с условиями трудового договора (контракта) (пп. 164.2.1 НКУ);

- суммы **вознаграждений** и других выплат, начисленных (выплаченных) налогоплательщику в соответствии с условиями гражданско-правового договора (пп. 164.2.2 НКУ);

- доход, полученный налогоплательщиком как дополнительное благо (пп. 164.2.17 НКУ).

Налоговый агент, который начисляет (выплачивает, предоставляет) налогооблагаемый доход в пользу налогоплательщика, обязан удерживать налог с суммы такого дохода за его счет, **используя ставку налога, определенную в статье 167 НКУ** (пп. 168.1.1 НКУ).

Учитывая изложенное, к налогооблагаемым доходам (объектам налогообложения), начисленным (возникшим) в **2015** году, работодателем (налоговым агентом) должна применяться ставка НДФЛ, установленная

в **2015** году (т. е. **15 и 20%**), независимо от того, за какой период доходы начисляются. К налогооблагаемым доходам (объектам налогообложения), начисленным (возникшим) в **2016** году, работодателем (налоговым агентом) должна применяться ставка НДФЛ, установленная с 1 января **2016** года (т. е. **18%**), независимо от того, за какой период доходы начисляются.

Однако из приведенного правила есть одно **исключение**, предусмотренное НКУ. Так, оплату за время отпусков (*далее* — отпускные), оплату первых 5 дней временной нетрудоспособности, осуществляемую за счет работодателя, и пособие по временной нетрудоспособности, выплачиваемое за счет денежных средств фонда социального страхования (*далее вместе* — «больничные»), которые приходятся на **два и более** смежных месяца (*далее* — «переходные» отпускные и «больничные»), но начислены в **одном** месяце, в целях обложения НДФЛ необходимо относить **к месяцам, за которые они начислены**. Это следует из нормы абзаца **третьего** подпункта **169.4.1** НКУ, которая гласит:

«Если налогоплательщик получает доходы в виде заработной платы за период ее сохранения согласно законодательству, **в том числе за время отпуска или пребывания налогоплательщика на больничном**, то с целью определения предельной суммы дохода, дающего право на получение налоговой социальной льготы, и **в других случаях их налогообложения**, такие доходы (их часть) относятся **к соответствующим налоговым периодам их начисления**.»

Подпунктом **169.4.3** НКУ установлено, что работодатель и/или налоговый агент имеет право осуществлять **перерасчет** сумм начисленных доходов, удержанного налога **за любой период и в любых случаях для определения правильности налогообложения**, независимо от того, имеет налогоплательщик право на применение налоговой социальной льготы или нет.

Таким образом, суммы «больничных», начисленных и выплаченных в январе (фев-

рале) **2016** года за месяцы **2015** года, включаются в общий налогооблагаемый доход налогоплательщика (работника) за соответствующие налоговые периоды (месяцы) **2015** года и облагаются НДФЛ по ставкам, действовавшим в **2015** году, то есть по ставкам **15%** и **20%**.

Суммы отпускных, начисленных и выплаченных в декабре (ноябре) **2015** года за январь (февраль) **2016** года, включаются налоговым агентом в общий налогооблагаемый доход налогоплательщика (работника) за январь (февраль) **2016** года и при перерасчете облагаются НДФЛ по ставке **18%**.

Результаты перерасчета НДФЛ отражаются в Налоговом расчете ф. № 1ДФ за **IV** квартал **2015** года. В него включаются и отпускные, по которым проведены начисления в **IV** квартале (в декабре) **2015** года, но которые приходятся на **январь 2016** года.

«Больничные», начисленные за декабрь в январе **2016** года, отражаются в Налоговом расчете ф. № 1ДФ за **I** квартал **2016** года.

Таким образом, результаты перерасчета НДФЛ по доходам в виде отпускных и «больничных» отражаются в Налоговом расчете ф. № 1ДФ в том квартале, **в котором проводится такой перерасчет НДФЛ.**

ПРИМЕР 1

Уплата НДФЛ с «больничных», приходящихся на декабрь 2015 года и январь 2016 года¹

Работнику предприятия, оклад которого 3500 грн., установлена 5-дневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье, поэтому по графику работы у него в декабре — 23 рабочих дня, в январе — 19 рабочих дней.

Начисление заработной платы в декабре 2015 года

В декабре 2015 года в период с 1 по 6 число работник отработал 4 рабочих дня, за которые ему в этом месяце начислена заработная плата в сумме 608,70 грн. (3500 грн. : 23 р. д. x 4 отработ. д.).

В декабре 2015 года из заработной платы работника, равной, 608,70 грн., удержаны единый социальный взнос (далее — ЕСВ) в сумме 21,91 грн. (608,70 грн. x 3,6%) и НДФЛ в сумме 88,02 грн. ((608,70 – 21,91) x 15%).

Начисление в январе 2016 года доходов за декабрь 2015 года

В период с 7 декабря 2015 года по 22 января 2016 года (47 календарных дней) работник болел, а 25 января 2016 года представил на предприятие листок нетрудоспособности, на основании которого ему в **январе** начислены «**больничные**» за весь период болезни в сумме 5264 грн. (112 грн. x 47 к. д.), в том числе за дни болезни:

- в **декабре** 2015 года — в сумме 2800 грн. (112 грн. x 25 к. д. болезни);
- в **январе** 2016 года — в сумме 2464 грн. (112 грн. x 22 к. д. болезни).

В **январе** 2016 года работнику начислена **заработная плата** за отработанные с 23 по 31 января 5 рабочих дней в сумме 921,05 грн. (3500 грн. : 19 р. д. x 5 отработ. д.).

В **2015** году ставка ЕСВ в виде удержания из заработной платы работника — 3,6%.

В **2016** году ЕСВ из начисленных доходов (в том числе заработной платы и «больничных») **не** удерживается.² НСЛ к доходу работника **не** применяется.

К «больничным», начисляемым в **январе** 2016 года, но приходящимся на **декабрь 2015** года (т. е. начисленным за дни болезни с 7 по 31 **декабря**), применяется ставка НДФЛ, действовавшая в **декабре 2015** года, — **15%**, а к «больничным», приходящимся на **январь 2016** года (т. е. начисленным за дни болезни с 1 по 22 **января**), применяется ставка НДФЛ, действовавшая в **январе 2016** года, — **18%**.

¹ Уплата ЕСВ с «больничных» с теми же условиями рассмотрена в примере 1 статьи «Единый социальный взнос: новшества в уплате с 2016 года» на стр. 14 этого номера. (Ред.)

Поскольку при начислении доходов в месяцах **2016** года ЕСВ из них **не** удерживается, то из «больничных», начисленных в **январе 2016** года, в том числе приходящихся на **декабрь 2015** года, ЕСВ **не** удерживается.

Из «больничных», которые приходятся на **декабрь 2015** года (2800 грн.), удерживается НДФЛ в сумме 420 грн. (2800 грн. x **15%**).

Сумма НДФЛ, подлежащая удержанию из **заработной платы** за **декабрь 2015** года, база налогообложения по которой уменьшается на сумму удержанного ЕСВ, и «больничных», приходящихся на **декабрь 2015** года, из которых ЕСВ **не** удерживается: $((608,70 - 21,91) + 2800) \times 15\% = 508,02$ грн.

Разность между начисленной суммой по перерасчету и фактической суммой налога, удержанного в декабре: 508,02 грн. – 88,02 грн. = 420 грн.

Начисление заработной платы и «больничных» за январь 2016 года

Сумма НДФЛ, подлежащая удержанию из заработной платы за **январь 2016** года (921,05 грн.), и «больничных», приходящихся на **январь 2016** года (2464 грн.): $(921,05 \text{ грн.} + 2464 \text{ грн.}) \times 18\% = 609,31$ грн.

Из «больничных», которые приходятся на **январь 2016** года (2464 грн.), удерживается НДФЛ в сумме 443,52 грн. (2464 грн. x **18%**).

«Больничные», приходящиеся на **декабрь 2015** года в сумме 2800 грн., в составе «зарплатных» доходов работника отражаются с признаком дохода «101» в графах 3а и 3 раздела I Налогового расчета ф. № 1ДФ за I квартал **2016** года, а удержанный из таких «больничных» НДФЛ в сумме 420 грн. отражается в графах 4а и 4 раздела I этого Налогового расчета.

Также «больничные», приходящиеся на **январь 2016** года, в сумме 2464 грн. в составе «зарплатных» доходов работника отражаются с признаком дохода «101» в графах 3а и 3 раздела I Налогового расчета ф. № 1ДФ за I квартал **2016** года, а удержанный из них НДФЛ отражается в графах 4а и 4 раздела I этого Налогового расчета.

ПРИМЕР 2

Перерасчет НДФЛ, уплаченного с отпускных, приходящихся на месяцы 2015 и 2016 годов²

Работнику предприятия, оклад которого 5000 грн., установлена 5-дневная рабочая неделя, поэтому по графику у него в декабре — 23 рабочих дня, в январе — 19 рабочих дней.

В **декабре 2015** года в период с 1 по 13 число он отработал 9 рабочих дней, за которые ему в этом месяце начислена **заработная плата** в сумме 1956,52 грн. (5000 грн. : 23 р. д. x 9 отработ. д.). НСЛ к доходу работника **не** применяется. Со всей суммы отпускных в **декабре 2015** года был уплачен НДФЛ по правилам и по ставке, действовавшим в **2015** году.

В **2015** году ставка ЕСВ в виде удержания из зарплаты, в том числе отпускных, — 3,6%.

В **2016** году ЕСВ из начисленных доходов (в том числе отпускных) **не** удерживается.³

Из **заработной платы** за **декабрь 2015** года (1956,52 грн.) удержаны ЕСВ в размере 70,43 грн. (1956,52 грн. x 3,6%) и НДФЛ в размере 282,91 грн. $((1956,52 - 70,43) \times 15\%)$.

В период с 14 декабря 2015 года по 14 января 2016 года работнику предоставлен ежегодный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней, за весь период которого в **декабре 2015** года работнику начислены и выплачены **отпускные** в сумме 5100 грн. (30 к. д. x 170 грн.), в том числе:

² Уплата ЕСВ с «больничных» с теми же условиями рассмотрена в примере 3 статьи «Единый социальный взнос: новшества в уплате с 2016 года» на стр. 14 этого номера. (Ред.)

³ См. статью «Единый социальный взнос: новшества в уплате с 2016 года» на стр. 14 этого номера. (Ред.)

- за 18 календарных дней отпуска, приходящихся на **декабрь**, в сумме 3060 грн. (18 к. д. x 170 грн.), из которых удержан ЕСВ в размере 110,16 грн. (3060 грн. x 3,6%) и НДФЛ в размере 442,48 грн. ((3060 грн. – 110,16) x 15%);

- за 12 календарных дней отпуска, приходящихся на **январь**, в сумме 2040 грн. (12 к. д. x 170 грн.), из которых удержан ЕСВ в размере 73,44 грн. (2040 грн. x 3,6%) и НДФЛ в размере **294,98** грн. ((2040 грн. – 73,44) x 15%);

В **январе 2016** года работнику за 12 отработанных рабочих дней с 15 по 31 января начислена **заработная плата** в размере 3157,89 грн. (5000 грн. : 19 р. д. x 12 отработ. д.), из которой необходимо удержать НДФЛ по ставке **18%**, при этом ЕСВ **не** удерживается.

Поскольку отпускные за **январь** начислены и выплачены в **декабре**, с целью налогообложения их необходимо отнести к доходам **января** и осуществить перерасчет НДФЛ с учетом начисленной **заработной платы** за **январь** и применением новой ставки НДФЛ в размере **18%**.

Сумма НДФЛ, подлежащего удержанию из **отпускных**, приходящихся на **январь 2016** года: (2040 грн. – 73,44 грн.) x **18%** = **353,98** грн.

Таким образом, из отпускных, приходящихся на **январь 2016** года, необходимо **дополнительно удержать НДФЛ** в размере:

353,98 – 294,98 = 59 грн.

Сумма НДФЛ, подлежащего удержанию из отпускных, приходящихся на январь, и заработной платы за январь 2016 года:

(2040 грн. – 73,44 грн. + 3157,89 грн.) x **18%** = 922,40 грн.

Заработная плата за **декабрь 2015** года и отпускные, приходящиеся на **декабрь 2015** года, общая сумма которых составляет 5016,52 грн. (1956,52 + 3060) в составе «зарплатных» доходов работника отражаются с признаком дохода «101» в графах 3а и 3 раздела I Налогового расчета ф. № 1ДФ за **IV** квартал **2015** года, а удержанный из них НДФЛ в сумме 725,39 грн. (282,91 + 442,48) отражается в графах 4а и 4 раздела I этого Налогового расчета.

Отпускные за **январь**, начисленные в декабре в сумме 2040 грн., также отражаются в разделе I Налогового расчета ф. № 1ДФ за **IV** квартал **2015** года. Уточняющий или новый отчетный Налоговый расчет ф. № 1ДФ **не** подаются, поскольку начисленные доходы отражаются в отчетности **в периоде их начисления**.

Обращаем внимание, что особый порядок налогообложения предусмотрен только для «переходных» отпускных и «больничных». Что касается всех остальных доходов, выплачиваемых на рубеже 2015 – 2016 годов, то для них применяется общее правило, согласно которому налогообложение осуществляется по ставке НДФЛ, действующей **в месяце начисления (выплаты, представления) дохода**.

Например, если в месяцах **2016** года работодатель начисляет суммы индексации работнику за налоговые периоды (месяцы) **2015** года, то такие суммы доначислений являются доходами **2016** года и подлежат

обложению НДФЛ в составе общего налогооблагаемого дохода того месяца, в котором они начислены по ставке **18%**.

Если налоговый агент (заказчик) осуществил в **2015** году предоплату еще не выполненной работы по договору подряда в пользу налогоплательщика (акт сдачи-приемки выполненных работ, на основании которого осуществляется окончательный расчет, подписан в январе **2016** года), то он должен был удержать и перечислить в бюджет НДФЛ с суммы такой выплаты (стоимости работы по договору подряда) за ее счет по ставкам, установленным в **2015** году, — **15%** и **20%**. Такое налогообложение является

⁶ См. также письмо ГНАУ от 13.03.2007 г. № 2522/5/17-0716. (Ред.)

конечным, и перерасчет НДФЛ, уплаченного с предоплаты, осуществленной в **2015** году, **не** осуществляется.⁷ Если возникает необходимость в дополнительной оплате выполненной работы и налоговый агент (заказ-

чик) в январе **2016** года перечисляет (выплачивает) определенную сумму налогоплательщику (исполнителю) согласно акту сдачи-приемки выполненных работ, то с такой доплаты НДФЛ удерживается по ставке **18%**.

База налогообложения НДФЛ

Поскольку с 1 января 2016 года введена новая ставка НДФЛ, то **изменился размер коэффициента**, на который увеличивается база налогообложения НДФЛ при начислении (предоставлении) доходов в любой **неденежной** форме. Теперь этот «натуральный» коэффициент составляет:

$$K = 100 : (100 - 18) = 1,219512$$

Например, если работодателем предоставляется бесплатно работнику санаторная путевка стоимостью 4000 грн., то база налогообложения НДФЛ по такому «натуральному» доходу составляет:

$$4000 \text{ грн.} \times 1,219512 = 4878,05 \text{ грн.}$$

Сумма НДФЛ, подлежащая удержанию из «натурального» дохода в виде стоимости

путевки:

$$4878,05 \text{ грн.} \times 18\% = 878,05 \text{ грн.}$$

Работодателям также следует учитывать, что, поскольку, как отмечалось в примере 1, с 1 января 2016 года **отменено удержание ЕСВ** из доходов⁷, то с указанной даты при начислении доходов в форме заработной платы и в виде вознаграждения по ГПД за выполнение работ (предоставление услуг) база налогообложения НДФЛ **не** уменьшается на сумму ЕСВ, хотя законодатели и не внесли соответствующее изменение в пункт 164.6 НКУ.

Также, как и ранее, база налогообложения НДФЛ **не** уменьшается на сумму военного сбора.

Налоговая социальная льгота

Законом № 909 с 1 января 2016 года внесено изменение в подпункт 169.1.1 НКУ, которым теперь определено, что налогоплательщик имеет право на уменьшение суммы общего месячного налогооблагаемого дохода, получаемого от одного работодателя в виде заработной платы, на сумму налоговой социальной льготы (*далее* — НСЛ) в размере, равном **50%** размера прожиточного минимума для трудоспособного лица (*далее* — ПМТЛ) в расчете на месяц, установленного законом на 1 января отчетного налогового года, — для любого налогоплательщика.

Напомним, что до 1 января 2016 года подпунктом 169.1.1 НКУ предусматривалось предоставление НСЛ в размере **100%** размера ПМТЛ, установленного на 1 января отчетного налогового года. Но абзацем седьмым пункта 1 раздела XIX «Заключительные положения» НКУ было установлено, что до 31 декабря

2015 года для целей применения подпункта 169.1.1 НКУ НСЛ предоставляется в размере, равном **50%** размера ПМТЛ. Однако Законом № 909 абзац седьмой пункта 1 раздела XIX «Заключительные положения» НКУ **отменен**, а норму о применении НСЛ в размере 50% ПМТЛ отразили теперь непосредственно в подпункте 169.1.1 НКУ.

Таким образом, НСЛ как предоставлялась, так и будет предоставляться в размере, равном **50%** ПМТЛ, установленного на 1 января отчетного налогового года, — для любого налогоплательщика, если, конечно, его доход в форме заработной платы **не** превышает предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ. Последний, как и ранее, определяется путем умножения ПМТЛ, установленного на 1 января отчетного налогового года, на 1,4 и округления до ближайших 10 гривен (пп. 169.4.1 НКУ).⁸

⁷ См. статью «Единый социальный взнос: новшества в уплате с 2016 года» на стр. 14 этого номера. (Ред.)

⁸ Подробно обо всех аспектах применения налоговой социальной льготы рассказано в статье «Применение налоговой социальной льготы» спецвыпуска «Налогообложение выплат работникам» (май 2015), стр. 66. (Ред.)

На 2016 год размер ПМТЛ установлен Законом Украины «О Государственном бюджете Украины на 2016 год» от 25.12.2015 г. № 928-VIII (далее — Закон о Госбюджете-2016). Согласно статье 7 этого Закона ПМТЛ

с 1 января 2016 года составляет **1378** гривен.

Таким образом, размеры НСЛ и предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ, в 2016 году по сравнению с 2015 годом изменились (см. таблицу).

Налоговая социальная льгота в 2016 году

Размер налоговой социальной льготы	
предоставляемая в размере 100% (пп. 169.1.1 НКУ)	689 грн. (50% x 1378 грн. x 100%)
предоставляемая в размере 100% на каждого ребенка работнику, содержащему двоих и более детей (пп. 169.1.2 НКУ)	произведение 689 грн. и количества детей
предоставляемая в размере 150% (пп. 169.1.3 НКУ)	1033,50 грн. (50% x 1378 грн. x 150%)
предоставляемая в размере 150% на каждого ребенка (пп. «а» и «б» пп. 169.1.3 НКУ)	произведение 1033,50 грн. и количества детей
предоставляемая в размере 200% (пп. 169.1.4 НКУ)	1378 грн. (50% x 1378 грн. x 200%)
Предельный доход, дающий право на применение налоговой социальной льготы	
Общий случай	1930 грн. (1378 грн. x 1,4)
Для одного из родителей в случае и в размере, предусмотренных подпунктом 169.1.2 (т. е. для лица, содержащего двоих или более детей в возрасте до 18 лет), подпунктами «а» (для одинокой матери (отца), вдовы (вдовца) или опекуна, попечителя) и «б» (для лица, содержащего ребенка-инвалида) подпункта 169.1.3 НКУ	произведение 1930 грн. и количества детей (т. е. при наличии, в частности: двоих детей — 3860 грн. ; троих детей — 5790 грн. ; четверых детей — 7720 грн. ; пятерых детей — 9650 грн.)

Рассмотрим применение вышеуказанных показателей на конкретном примере.

ПРИМЕР 3

Применение НСЛ к заработной плате одинокой матери, имеющей троих детей, один из которых является инвалидом

У одинокой матери, имеющей троих детей в возрасте до 18 лет, один из которых является инвалидом, оклад в январе 2016 года составляет 5500 грн. Она имеет право на НСЛ отдельно по нескольким основаниям:

1) согласно пп. 169.1.2 НКУ как лицо, содержащее двоих и более детей, в размере общей НСЛ (689 грн.) в расчете на каждого ребенка, т. е. на НСЛ в размере **2067 грн.** (689 грн. x 3 детей);

2) согласно пп. «а» пп. 169.1.3 НКУ как одинокая мать в размере 150% общей НСЛ (1033,50 грн.) в расчете на каждого ребенка, т. е. на НСЛ в размере **3100,50 грн.** (1033,50 грн. x 3 детей);

3) согласно пп. 169.3.1 НКУ одновременно (**суммарно**) на две НСЛ: первая — согласно пп. 169.1.2 НКУ на двоих детей-**не**инвалидов, т. е. на НСЛ в размере 1378 грн. (689 грн. x 2 детей); вторая — согласно пп. «б» пп. 169.1.3 НКУ на одного ребенка-**инвалида** в размере 150% общей НСЛ, т. е. в размере 1033,50 грн. Суммарная НСЛ в этом случае составляет **2411,50 грн.** (1378 + 1033,50)

Из вышеприведенных оснований наибольший размер НСЛ у работницы получается при применении НСЛ по основанию 2 — согласно пп. «а» пп. 169.1.3 НКУ, когда размер НСЛ составляет **3100,50 грн.**

Что касается предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ, то он составляет **5790,00** грн. (1930 грн. x 3 детей) при применении НСЛ по всем вышеуказанным основаниям. Доход работницы в январе **не** превышает указанный предельный размер (5500 грн. < 5790,00 грн.), поэтому она имеет право на применение НСЛ.

Если работница выберет вариант применения НСЛ по основанию 2 — согласно пп. «а» пп. 169.1.3 НКУ (как одинокая мать), когда общий размер НСЛ составляет 3100,50 грн., то об этом ей необходимо указать в заявлении на применение НСЛ.

Размер НДФЛ, подлежащего удержанию из зарплаты работницы в январе:
 $(5500 - 3100,50) \times 18\% = 431,91$ грн.

Размер ВС, подлежащего удержанию из зарплаты работницы в январе:
 $5500 \times 1,5\% = 82,50$ грн.

Зарплата, подлежащая выплате работнице «на руки» (ЕСВ в январе не удерживается):
 $5500 - 431,91 - 82,50 = 4985,59$ грн.

Что касается применения НСЛ к **среднему заработку** работников, призванных на **срочную** военную службу, военную службу по призыву **во время мобилизации**, на особый период или принятых на военную службу **по контракту** в случае возникновения кризисной ситуации, которая угрожает национальной безопасности, объявления решения о проведении мобилизации и (или) введении военного положения на срок до окончания особого периода или до дня фактической демобилизации, то, поскольку эти работники в период прохождения военной службы получают **денежное обеспечение** за счет денежных средств **государственного бюджета** в соответствии с Законом Украины «О со-

циальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей», к указанному среднему заработку, который с 1 января 2016 года выплачивается за счет работодателей и **не** компенсируется из бюджета (части третья и четвертая ст. 119 КЗоТ), НСЛ **не** применяется.

Это объясняется тем, что согласно подпункту 169.2.3 НКУ **не** может быть применена НСЛ к заработной плате, которую налогоплательщик в течение отчетного налогового месяца получает **одновременно** с доходами в виде **денежного** или имущественного (вещевого) **обеспечения военнослужащих, выплачиваемых из бюджета**.

Обложение НДФЛ отдельных доходов работников в 2016 году

Обложение НДФЛ отдельных доходов, выплачиваемых работникам, зависит от размера минимальной заработной платы и предельного размера дохода, к которому применяется НСЛ, по состоянию **на 1 января 2016 года**.

При этом, отметим, что на 2016 год размеры минимальной заработной платы в месячном размере установлены статьей 8 Закона о Госбюджете-2016: с 1 января — **1378** грн., с 1 мая — 1450 грн., с 1 декабря — 1550 грн.

Налогообложение суточных расходов

Учитывая нормы подпункта 170.9.1 НКУ и статьи 8 Закона о Госбюджете-2016, **не** об-

лагаются НДФЛ суточные расходы, понесенные в связи с командировкой **в пределах Украины**, в размере **не** более чем **0,2** размера **минимальной** заработной платы, установленной на 1 января отчетного налогового года, в расчете на каждый календарный день такой командировки, т. е. в **2016** году — **не** более **275,60** грн. (1378 грн. x 0,2) в день, а при командировках **за границу** — **не** выше **0,75** указанного размера **минимальной** заработной платы, т. е. в **2016** году — **не** более **1033,50** грн. (1378 грн. x 0,75) в день.

Превышение вышеуказанных размеров суточных расходов в расчете на календар-

ный день командировки включается в **налогооблагаемый** доход налогоплательщика (работника) на основании подпункта «г» пп. 164.2.17 НКУ (суммы денежного возмещения любых расходов налогоплательщика, кроме тех, которые освобождаются от налогообложения) и, соответственно, отражается в Налоговом расчете ф. № 1ДФ как дополнительное благо с признаком дохода «126».

Налогообложение подарков

Учитывая, что по состоянию на 1 января 2016 года размер минимальной заработной платы составляет 1378 грн., на основании подпункта 165.1.39 НКУ **не** облагается НДФЛ в 2016 году стоимость **подарков** (а также призов победителям и призерам спортивных соревнований) в размере **689 грн.** (1378 грн. x 50%) в расчете на месяц, за исключением денежных выплат в любой сумме. Стоимость подарков, исчисленная с применением «натурального» коэффициента на основании норм пункта 164.5 НКУ, в виде **превышения 689 грн.** в 2016 году **облагается НДФЛ** как дополнительное благо на основании подпункта «е» пп. 164.2.17 НКУ (стоимость бесплатно полученных товаров).

Налогообложение пенсионных взносов в НПФ

В 2016 году, как и в 2015 году, **не** облагается НДФЛ сумма, уплачиваемая **работодателем-резидентом** за свой счет, **по договорам негосударственного пенсионного обеспечения** работника, если такая сумма: **- не превышает 15%** начисленной этим работодателем суммы **заработной платы** работнику в течение **каждого** отчетного налогового **месяца**, за который вносится пенсионный взнос в негосударственный пенсионный фонд (далее — НПФ), но **не больше 5 минимальных заработных плат** в расчете **за месяц по совокупности** взносов

(пенсионных взносов в НПФ, взносов в фонд банковского управления, взносов на пенсионные вклады, страховых платежей (взносов, премий) страховым компаниям).

В **2016** году 5 минимальных заработных плат составляют: в январе – апреле — **6890 грн.** (5 x 1378 грн.); мае – ноябре — **7250 грн.** (5 x 1450 грн.); в декабре — **7750 грн.** (5 x 1550 грн.).

Налогообложение материальной помощи, оплаты обучения, стипендий и профсоюзных выплат

Поскольку предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ, по состоянию на 1 января 2016 года составляет **1930 грн.**, в течение **всего 2016 года в пределах** этой суммы **не** облагаются НДФЛ, в частности:

- сумма **нецелевой** благотворительной помощи, в том числе **материальной**, предоставляемой резидентами налогоплательщикам **совокупно** в течение **года** (пп. 170.7.3 НКУ);
- сумма, уплаченная работодателем в пользу отечественных высших и профессионально-технических **учебных заведений** за физическое лицо, в расчете на каждый полный или неполный **месяц** подготовки или переподготовки такого физического лица, независимо от того, находится или нет такое лицо в трудовых отношениях с работодателем, но при условии, что лицо заключило с ним письменный договор (контракт) о взятых обязательствах об отработке у такого работодателя после окончания высшего и/или профессионально-технического учебного заведения и получения специальности (квалификации) **не менее 3 лет** (пп. 165.1.21 НКУ);
- сумма **стипендии** (включая сумму ее индексации), которая выплачивается из **бюджета** ученику, студенту, курсанту военных учебных заведений, ординатору, аспиранту или адъюнкту (пп. 165.1.26 НКУ);

В 2016 году не облагаются НДФЛ суточные, выплаченные при командировке в пределах Украины в размере не более 275,60 грн. в расчете за день командировки, а при командировке за границу — в размере не более 1033,50 грн. за день командировки

- сумма выплат или возмещений (кроме заработной платы или других выплат и возмещений по ГПД), осуществляемых по решению **профессионального союза**, его объединения и/или организации профсоюза, принятому в установленном порядке, в пользу члена такого профсоюза **совокупно** в течение **года** (пп. 165.1.47 НКУ).

По всем вышеперечисленным выплатам в 2016 году сумма **превышения 1930 грн.** (при ее наличии) подлежит **обложению НДФЛ по ставке 18%** во время ее начисления (выплаты) как прочие доходы, кроме указанных в статье 165 НКУ (пп. 164.2.20 НКУ), или как дополнительное благо (пп. 164.2.17 НКУ).

Помощь на погребение

В размере **двойного** предельного размера дохода, к которому применяется НСЛ, т. е. в 2016 году **в пределах 3860 грн.** (2 x 1930 грн.), **не** облагаются НДФЛ денежные средства или стоимость имущества (услуг), предоставляемые как **помощь на погребение** налогоплательщика по его последнему месту работы (в т. ч. перед выходом на пенсию) **работодателем** такого умершего налогоплательщика (пп. «б» пп. 165.1.22 НКУ).

Сумма **превышения 3860 грн.** (при ее наличии) в 2016 году **облагается НДФЛ** во время начисления (выплаты) помощи на погребение ее получателю как прочие до-

ходы, кроме указанных в статье 165 НКУ, на основании подпункта 164.2.20 НКУ.

Налогообложение суммы прощенного долга

Исходя из норм подпункта «д» пп. 164.2.17 и подпункта 165.1.55 НКУ, если основная сумма долга (кредита) налогоплательщика, прощенного (аннулированного) кредитором по его решению, не связанному с процедурой банкротства, до истечения срока исковой давности, **не** превышает **50% одной минимальной** заработной платы, установленной

на 1 января отчетного налогового года (т. е. в **2016** году **не** превышает **689** грн.), то такая сумма **не** облагается НДФЛ, но кредитор обязан **уведомить** должника о прощении долга и отразить сумму прощенного долга в Налоговом расчете ф. № 1ДФ за квартал, в котором такой долг был прощен.

Если кредитор **не** уведомил должника о прощении (аннулировании) долга, который не превышает 50% одной минимальной заработной платы, то такой доход отражается кредитором в Налоговом расчете ф. № 1ДФ и с его суммы кредитор, как налоговый агент, **уплачивает НДФЛ** в общем порядке. Также НДФЛ уплачивается кредитором как налоговым агентом из суммы прощенного (аннулированного) долга в виде **превышения 50%** одной минимальной заработной платы, которое является дополнительным благом должника.

Поскольку по состоянию на 1 января 2016 года предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ, составляет 1930 грн., в 2016 году не облагается НДФЛ разовая материальная помощь совокупно за год в размере 1930 грн.

Доходы, освобожденные от налогообложения с 2016 года

Статья 165 НКУ, в которой приведены доходы, которые **не** включаются в расчет общего месячного (годового) налогооблагаемого дохода, с 1 января 2016 года дополнена **новыми** видами дохода.

Отныне **не** включаются в налогооблагаемый доход следующие доходы:

- сумма денежных средств, которая предоставляется налогоплательщику между-

народной финансовой организацией в пределах своей официальной деятельности в Украине в связи с осуществлением мер по энергоэффективности и энергосбережению в рамках реализации в Украине проектов международной финансовой организации (как непосредственно, так и через уполномоченные банки или иным способом, предусмотренным соответствующим проектом такой

международной финансовой организации) (пп. 165.1.57 НКУ);

- сумма денежных средств, которая предоставляется в порядке, установленном Кабинетом Министров Украины, налогоплательщику другой, чем указана в подпункте 165.1.57 НКУ, финансовой организацией или фондом, которая занимается финансированием программ развития, в связи с осуществлением мер по энергоэффективности и энергосбережению в рамках реализации в Украине проектов такой организации или

фонда (как непосредственно, так и через уполномоченные банки или иным способом, предусмотренным соответствующим проектом такой организации или фонда) (пп. 165.1.58 НКУ);

- сумма, прощенная (аннулированная) кредитором в порядке, предусмотренном законом о реструктуризации обязательств граждан Украины по кредитам в иностранной валюте, полученным на приобретение единственного жилья (ипотечные кредиты) (пп. 165.1.59 НКУ).

Военный сбор

В 2016 году в вопросе уплаты военного сбора ничего **не** изменилось. Этот сбор продолжает уплачиваться и далее, поскольку реформа Вооруженных Сил Украины **не** завершена.

Ставка военного сбора остается прежней — 1,5% (пп. 1.3 п. 16-1 подр. 10 р. XX НКУ).

При начислении (предоставлении) доходов в любой **неденежной** форме увеличение базы обложения военным сбором на «натуральный» коэффициент по-прежнему НКУ **не** предусмотрено, хотя одним из законопроектов это предусматривалось.

Как и ранее, объекты обложения военным сбором совпадают с объектами обложения НДФЛ, но, в отличие от НДФЛ, военный сбор удерживается также из доходов, указанных в подпунктах 165.1.2, 165.1.18, 165.1.25, 165.1.52 НКУ (пп. 1.2, 1.7 п. 16-1 подр. 10 р. XX НКУ).

Кроме того, как уже сообщалось на страницах журнала, с 10 сентября 2015 года, были внесены дополнения в подпункт 1.7 пункта 16-1 подраздела 10 раздела XX НКУ, согласно которым временно, на период проведения антитеррористической операции (*далее* — АТО), **не** подлежат обложению военным сбором доходы в виде **денежного обеспечения** работников правоохранительных органов, военнослужащих и работников Вооруженных Сил Украины, Национальной гвардии Украины, СБУ, Службы внешней разведки Украины, Государственной пограничной службы Украины, лиц рядового, началь-

ствующего состава, военнослужащих, работников Министерства внутренних дел Украины, Управления государственной охраны Украины, Государственной службы специальной связи и защиты информации Украины, других образованных в соответствии с законами Украины воинских формирований и других лиц **на период их непосредственного участия в АТО**. Порядок подтверждения статуса указанных лиц с целью применения льготы по обложению военным сбором определяется Кабинетом Министров Украины.

Во исполнение приведенной нормы Кабинет Министров Украины принял постановление «О порядке подтверждения статуса лиц, принимающих непосредственное участие в антитеррористической операции, с целью применения льготы по налогообложению военным сбором» от 30.12.2015 г. № 1161, вступившее в силу **12.01.2016 г.** Этим документом установлено, что подтверждение статуса лиц, принимающих непосредственное участие в АТО, с целью применения **льготы** по налогообложению военным сбором осуществляется на основании выписок из приказов руководителя Антитеррористического центра при Службе безопасности (*далее* — АЦСБ) или лица, его замещающего, первого заместителя или заместителя руководителя АЦСБ о привлечении таких лиц к проведению АТО и приказов оперативного штаба по управлению АТО о при-

бытии (выбытии) таких лиц в (из) состав сил и средств, которые принимают непосредственное участие в АТО. Указанные документы командиры (начальники) воинских частей, руководители учреждений, органи-

заций и предприятий, в составе которых проходят службу или работают лица, принимающие непосредственное участие в АТО, подают в соответствующую бухгалтерскую службу для осуществления расчетов.

Декларирование доходов по итогам отчетного года

Законом № 909 изложен в новой редакции абзац третий пункта 179.2 НКУ, которым теперь установлено, что обязанность налогоплательщика по представлению налоговой декларации считается **выполненной** и налоговая декларация **не** подается, если такой налогоплательщик получал доходы исключительно от **налоговых агентов** (*было* — **одного** налогового агента) независимо от вида и размера начисленного (выплаченного, предоставленного) дохода, кроме случаев, прямо предусмотренных разделом IV НКУ.

Одновременно **исключены** подпункт «е» пункта 176.1 и абзац седьмой пункта 179.2 НКУ, которыми было предусмотрено, что налогоплательщики обязаны подавать налоговую декларацию по итогам налогового (отчетного) года, если в течение такого налогового (отчетного) года налогооблагаемые доходы начислялись (выплачивались, предоставлялись) в форме заработной пла-

ты, прочих поощрительных и компенсационных выплат или других выплат и вознаграждений, налогоплательщику в связи с трудовыми отношениями и по ГПД одновременно **двумя или более налоговыми агентами** и при этом общая годовая сумма таких налогооблагаемых доходов **превышает 120 размеров минимальной заработной платы**, установленной законом на 1 января отчетного налогового года.

Таким образом, если физическое лицо получало доход исключительно от **налоговых агентов** (**независимо** от их количества, а также от вида и размера полученного от них дохода), то **годовую** налоговую декларацию такому физлицу подавать **не** нужно (это **не** касается случаев, прямо предусмотренных разделом IV НКУ, в частности, при реализации права на получение налоговой скидки). Но впервые такая норма будет действовать для отчетного налогового периода — **2016** год.

Возврат налогоплательщикам излишне уплаченных сумм денежных обязательств

Министерство финансов Украины приказом от 15.12.2015 г. № 1146, вступающим в силу со дня официального опубликования, утвердило новый Порядок взаимодействия территориальных органов Государственной фискальной службы Украины, местных финансовых органов и территориальных органов Государственной казначейской службы Украины в процессе возвращения налогоплательщикам ошибочно и/или излишне уплаченных сумм денежных обязательств (*далее* — Порядок № 1146). Одновременно отменен старый аналогичный Порядок, утвержденный приказом Министерства доходов и сборов Украины, Министерства финансов Украины от 30.12.2013 г. № 882/1188.

Согласно Порядку № 1146 возврат оши-

бочно и/или излишне уплаченных денежных обязательств (*далее* — переплата) налогоплательщикам осуществляется из бюджета, в который такие денежные средства были зачислены. В случае наличия у плательщика налогового долга возврат переплаты (в том числе по НДС, ВС, ЕСВ) осуществляется только после полного погашения такого налогового долга налогоплательщиком.

Возврат переплаты осуществляется исключительно на основании **заявления** налогоплательщика (за исключением возврата излишне удержанных (уплаченных) сумм НДС, которые рассчитываются органом ДФС на основании поданной налогоплательщиком налоговой декларации за отчетный календарный год путем проведения

перерасчета по общему годовому налогооблагаемому доходу налогоплательщика), которое может быть подано в территориальный орган ДФС по месту администрирования (учета) переплаты в течение 1095 дней со дня ее возникновения.

В заявлении указывается сумма и вид переплаты, направление перечисления возвращаемых денежных средств (в частности, на текущий счет налогоплательщика в банке, на погашение денежного обязательства (налогового долга) по другим платежам, контроль за взиманием которых возложен на органы ДФС, наличными по чеку или со счетов банков в случае отсутствия счета в банке, почтовым переводом через предприятия почтовой связи).

После регистрации в органе ДФС заявление о возврате переплаты (например, по НДФЛ, ВС, ЕСВ) передается на рассмотрение в структурные подразделения, выполняющие функции по администрированию соответствующих налогов и сборов и погашения задолженностей. Не позднее второго рабочего дня, следующего за днем регистрации, заявление передается в структурное подразделение, на которое возложена функция по подготовке вывода.

По платежам, принадлежащим **государственному бюджету**, орган ДФС в срок не позднее чем за 5 рабочих дней до окончания 20-дневного срока со дня подачи налогоплательщиком заявления передает выводы для исполнения соответствующему органу Казначейства.

По платежам, принадлежащим **местным бюджетам**, и платежам, подлежащим распределению между государственным и местными бюджетами, орган ДФС в срок не позднее чем за 9 рабочих дней до окончания

20-дневного срока со дня подачи налогоплательщиком заявления передает выводы по платежам для согласования соответствующему местному финансовому органу. Последний в течение 2 рабочих дней согласовывает полученные выводы путем заверения подписью руководителя местного финансового органа, скрепленной гербовой печатью, и не позднее следующего рабочего дня после согласования возвращает их соответствующему органу ДФС.

Орган ДФС не позднее следующего рабочего дня с даты получения вывода, согласованного местным финансовым органом, передает его соответствующему органу Казначейства. На основании полученных выводов орган Казначейства в течение 5 рабочих дней осуществляет возврат налогоплательщикам переплаты, в том числе возврат переплаты по НДФЛ непосредственно физическим лицам.

Переплата НДФЛ физлицом рассчитывается органом ДФС на основании поданной налогоплательщиком налоговой декларации за отчетный календарный год путем проведения перерасчета по общему годовому налогооблагаемому доходу налогоплательщика. Возврат переплаты НДФЛ на текущий счет налогоплательщика осуществляется органом Казначейства не позднее чем за 5 рабочих дней до окончания 60-дневного срока со дня получения органами ДФС налоговой декларации.

Оплата услуг банков и предприятий почтовой связи при возвращении налогоплательщикам наличными переплаты или излишне удержанного (уплаченного) НДФЛ осуществляется за счет денежных средств бюджета, из которого возвращается этот налог.

Александр ШИПОВСКИЙ,
главный редактор журнала «Все о труде и зарплате»

Подача налогоплательщиками жалоб на решение контролирующего органа

Министерство финансов Украины приказом от 21.10.2015 г. № 916, вступившим

в силу 12.01.2016 г., утвердило новый Порядок оформления и подачи жалоб налогопла-

тельщиками и их рассмотрения контролирующими органами (далее — Порядок № 916). Одновременно отменен старый аналогичный Порядок, утвержденный приказом Министерства доходов и сборов Украины от 25.12.2013 г. № 848.

Порядком № 916 определена процедура обжалования налогоплательщиками налоговых уведомлений-решений или других решений контролирующих органов (далее — решение) во время административного обжалования. Процедура административного обжалования считается **досудебным порядком разрешения спора**.

Порядок № 916 **не** применяется в отношении обжалования решений контролирующих органов, действий или бездействия их должностных лиц и других работников, если специальным законом установлен иной порядок обжалования таких решений, действий или бездействия, а также при обжаловании постановлений, принятых по делам об административных правонарушениях. **Не** подлежат административному обжалованию денежные обязательства, самостоятельно определенные плательщиком налогов, и решения контролирующих органов, которые обжалованы налогоплательщиком в судебном порядке.

Согласно разделу III Порядка № 916 жалоба подается в **письменной** форме в контролирующий орган **высшего** уровня в течение **10** календарных дней, следующих за днем получения налогоплательщиком решения контролирующего органа, которое обжалуется. В случае если контролирующий орган принимает решение о полном или частичном неудовлетворении жалобы налогоплательщика, такой налогоплательщик имеет право обратиться в течение **10** календарных дней, следующих за днем получения решения о результатах рассмотрения жалобы, с жалобой в контролирующий орган высшего уровня. Если в соответствии с НКУ контро-

лирующий орган самостоятельно определяет денежное обязательство налогоплательщика по причинам, не связанным с нарушением налогового законодательства, такой налогоплательщик имеет право на административное обжалование такого решения в течение **30** календарных дней, следующих за днем поступления такого решения.

Жалоба подается налогоплательщиком лично или через своего представителя непосредственно в уполномоченный контролирующий орган или почтовым отправлением с уведомлением о вручении и описью вложения. Налогоплательщик одновременно с подачей жалобы в контролирующий орган высшего уровня обязан письменно уведомить об этом контролирующий орган, принявший обжалуемое решение (раздел V Порядка № 916).

Жалоба должна содержать: ФИО, наименование (для юрлиц), налоговый адрес налогоплательщика, подающего жалобу; наименование контролирующего органа;

реквизиты обжалуемого решения; основания, по которым обжалуется решение, обстоятельства дела, которые, по мнению заявителя, установлены контролирующим органом неправильно или не установлены вообще; обоснование несогласия с решением контролирующего органа со ссылкой на нормы законодательства; требования и ходатайства налогоплательщика, подающего жалобу; сведения об уведомлении контролирующего органа, решение которого обжалуется, о подаче жалобы в контролирующий орган высшего уровня; сведения об обжаловании решения контролирующего органа в суд; адрес, по которому следует направить решение, принятое по результатам рассмотрения жалобы; перечень документов, прилагаемых к жалобе. Налогоплательщик может добавлять к жалобе расчеты и доказательства, которые он считает необходимым предоставить. Копии докумен-

Для обжалования налоговых уведомлений-решений жалоба подается в письменной форме в контролирующий орган высшего уровня в течение 10 календарных дней, следующих за днем получения решения контролирующего органа, которое обжалуется

тов, прилагаемых к жалобе, должны быть надлежащим образом заверены (раздел IV Порядка № 916).

Контролирующий орган обязан принять мотивированное решение и отправить его в течение **20** календарных дней, следующих за днем получения жалобы налогоплательщика, по адресу плательщика по почте с уведомлением о вручении или предоставить ему под подпись. Руководитель контролирующего органа (заместитель руководителя или другое уполномоченное должностное лицо) может принять решение

о **продлении** срока рассмотрения жалобы налогоплательщика свыше 20-дневного срока, но **не** более **60** календарных дней, и письменно уведомить об этом налогоплательщика **до** истечения **20-дневного** срока. Если мотивированное решение по жалобе налогоплательщика **не** направляется налогоплательщику в течение **20-дневного** срока или в течение продленного срока, такая жалоба считается полностью **удовлетворенной** в пользу налогоплательщика со дня, следующего за последним днем указанных сроков. Жалоба считается также полностью **удовлетворенной** в пользу налогоплательщика, если решение о продлении сроков ее рассмотрения **не** было направлено налогоплательщику до окончания 20-дневного срока (р. VII Порядка № 916).

Согласно разделу IX Порядка № 916 по результатам рассмотрения жалобы контролирующий орган принимает одно из следующих решений:

- 1) полностью удовлетворяет жалобу налогоплательщика и отменяет решение контролирующего органа, которое обжалуется;
- 2) частично удовлетворяет жалобу налогоплательщика и в отдельной части отменяет решение контролирующего органа, которое обжалуется;
- 3) оставляет жалобу без удовлетворения, а обжалуемое решение контролирующего органа без изменений;

4) уменьшает (увеличивает) сумму денежного обязательства.

При принятии этих решений контролирующий орган вправе уменьшить (увеличить) сумму денежного обязательства или налогового долга и в соответствующей части суммы штрафных (финансовых) санкций.

Решение по результатам рассмотрения жалобы принимает руководитель контролирующего органа (его заместитель). Оригинал решения направляется (предоставляется) налогоплательщику. Решение счита-

ется направленным (предоставленным) юридическому лицу – налогоплательщику, если оно вручено должностному лицу или уполномоченному им лицу под подпись или направлено письмом с уведомлением

о вручении по адресу, указанному в жалобе как адрес, по которому необходимо направить решение по жалобе, а в случае неуказания такого адреса в жалобе — на налоговый адрес налогоплательщика. Решение считается направленным (предоставленным) физлицу – налогоплательщику, если оно вручено лично физлицу или его законному представителю под подпись или направлено письмом с уведомлением о вручении по адресу, указанному в жалобе как адрес, по которому необходимо направить решение по жалобе, а в случае неуказания такого адреса в жалобе — на налоговый адрес налогоплательщика.

В случае если почта не может вручить налогоплательщику решение по результатам рассмотрения жалобы из-за отсутствия по местонахождению должностных лиц, их отказа принять решение по результатам рассмотрения жалобы, ненахождения фактического местоположения налогоплательщика или по другим причинам, решение по результатам рассмотрения жалобы считается врученным налогоплательщику в день, указанный почтовой службой в уведомлении о вручении с указанием причин невручения.

Если мотивированное решение по жалобе не направляется налогоплательщику в течение 20 дней или в течение продленного срока, такая жалоба считается полностью удовлетворенной в пользу налогоплательщика

Налоговые проверки в 2016 году

В 2016 (как и в 2015) году продолжает действовать норма пункта 3 «Заключительных положений» Закона Украины «О внесении изменений в Налоговый кодекс Украины и некоторые законодательные акты Украины относительно налоговой реформы» от 28.12.2014 г. № 71-VIII, в соответствии с которой в 2015 и 2016 годах проверки предприятий, учреждений и организаций, физических лиц – предпринимателей с объемом дохода **до 20 млн. грн. за предыдущий** календарный год контролируемыми органами осуществляются **исключительно** с разрешения Кабмина, по заявке субъекта хозяйствования о его проверке, по решению суда или в соответствии с требованиями Уголовно-процессуального кодекса Украины.

Указанное ограничение на проведение проверок **не** распространяется:

- с 1 января 2015 года **на проверки** соблюдения норм законодательства по вопросам **полноты начисления и уплаты НДФЛ, ЕСВ, возмещения НДС;**

- с 1 июля 2015 года на проверки **плательщиков единого налога II и III (физлица-предприниматели) групп, кроме** тех, которые осуществляют деятельность на рынках, продажу товаров в мелкорозничной торговой сети через средства передвижной сети, за исключением плательщиков единого налога, определенных пунктом 27 подраздела 10 раздела XX «Переходные положения» НКУ, по вопросам соблюдения порядка применения РРО.

Уплата НДФЛ, военного сбора и ЕСВ при выплате заработной платы

Порядок и сроки уплаты НДФЛ, военного сбора и ЕСВ при выплате работникам заработной платы **не** изменились. НДФЛ и военный сбор уплачиваются (перечисляются) в бюджет **при выплате** налогооблагаемого дохода **единым** платежным документом (пп. 168.1.2 НКУ). Плательщики ЕСВ также **при каждой выплате** заработной платы одновременно с выдачей указанных сумм обязаны уплачивать начисленный на эти выплаты ЕСВ (ч. 8 ст. 9 Закона о ЕСВ).

Но проблема в том, что после снижения с 1 января 2016 года ставки ЕСВ в виде начисления до 22% обязательства по ЕСВ составляют **меньше 1/3 выплачиваемых сумм**, хотя продолжает **действовать** Порядок принятия банками к исполнению расчетных документов на выплату заработной платы, утвержденный приказом Министерства доходов и сборов Украины от 09.09.2013 г. № 453 (далее — Порядок № 453), пунктом 2 которого установлено, что принятие банками на исполнение документов для выплаты заработной платы осуществляется при условии одновременного представления плательщиком расчетных документов об

уплате ЕСВ в размере **не** менее **1/3** суммы денежных средств для выплаты заработной платы.

Во избежание задержек с выплатой работникам заработной платы из-за невозможности выполнения приведенной нормы Порядка № 453 ГФСУ направила в НБУ письмо, в котором содержится просьба провести работу с банками в части контроля последними уплаты ЕСВ в размере **1/5** суммы денежных средств для выплаты зарплаты, указанной в расчетных документах, в соответствии с приложением 1 к Порядку № 453 (Справка-расчет). При этом территориальные органы ГФС до внесения изменений в Порядок № 453 согласовывают уплату ЕСВ, которая должна составлять 1/5 суммы для выплаты зарплаты, указанной в денежных чеках, платежных поручениях и других расчетных документах, и подтверждают приложение 1 к Порядку № 453 с пометкой «Погоджено відповідно до встановленого з 01.01.2016 р. Закону України від 8 липня 2010 року № 2464 «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»».



Одним из механизмов компенсации гражданам утраты части доходов в связи с подорожанием товаров и услуг является проведение индексации. Индексации в установленных случаях и при соблюдении определенных условий подлежат и выплаты работникам. Какие именно доходы подлежат индексации? В каких случаях начисляется индексация? Что изменилось в механизме проведения индексации на рубеже 2015–2016 годов? Как определяется сумма индексации? Как индексируется зарплата новопринятых работников, при переводе работника на другую работу, при выходе работниц из «детских» отпусков? Как определяется сумма индексации, если работником отработан неполный месяц? Как индексируется зарплата у работников со сдельной и почасовой оплатой труда, у работающих студентов и пенсионеров?

ИНДЕКСАЦИЯ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ

Нина Вадимовна ПОДЛУЖНАЯ,

заместитель директора Департамента стратегического планирования и анализа — начальник отдела Министерства социальной политики Украины

Согласно части пятой статьи 95 Кодекса законов о труде Украины (далее — КЗоТ) заработная плата подлежит индексации в установленном законодательством порядке. Статьей 33 Закона Украины «Об оплате труда» от 24.03.95 г. № 108/95-ВР (далее — Закон об оплате труда) также предусмотрено, что в период между пересмотром размера минимальной заработной платы индивидуальная заработная плата подлежит индексации согласно действующему законодательству.

Порядок проведения индексации доходов граждан, осуществляемой с целью поддержания покупательной способности насе-

ления Украины в условиях роста цен, установлен Законом Украины «Об индексации денежных доходов населения» от 03.07.91 г. № 1282-ХІІ (далее — Закон № 1282)¹ и Порядком проведения индексации денежных доходов населения, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 17.07.2003 г. № 1078 (далее — Порядок № 1078)¹.

Нормы Порядка № 1078 распространяются на предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и хозяйствования, а также на физических лиц, использующих труд наемных работников (п. 1 Порядка № 1078).

Доходы, подлежащие индексации

Статьей 2 Закона № 1282 определено, что индексации подлежат денежные доходы граждан, полученные ими в гривнах на территории Украины и **не** имеющие **разового** характера.

Полный перечень доходов, подлежащих индексации, приведен в статье 2 Закона

№ 1282 и пункте 2 Порядка № 1078, а источники, за счет которых начисляется индексация, определены статьей 5 Закона № 1282 и пунктом 6 Порядка № 1078.

Рассмотрим объекты индексации, а также источники, за счет которых начисляется индексация (см. таблицу на стр. 49).

¹ Документы размещены на сайте www.planeta-inform.com.ua в подразделе «Оплата труда» раздела «Нормативная база и документы для работы». (Ред.)

Объекты индексации и источники денежных средств для проведения индексации

№ п/п	Объекты индексации	Источники денежных средств для проведения индексации
1	Оплата труда наемных работников предприятий, учреждений, организаций в денежном выражении за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам, доплаты, надбавки, премии, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством, а также другие компенсационные выплаты, имеющие постоянный характер (ч. первая ст. 2 Закона № 1282, абз. четвертый п. 2 Порядка № 1078)	За счет собственных денежных средств предприятий, учреждений, организаций, объединений граждан. Предприятия, учреждения, организации, которые финансируются или дотируются из госбюджета — за счет собственных и госбюджетных денежных средств. (ч. первая – третья ст. 5 Закона № 1282, пп. 1 – 3 п. 6 Порядка № 1078)
2	Денежное обеспечение военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава, должностных лиц таможенной службы (ч. первая ст. 2 Закона № 1282, абз. пятый п. 2 Порядка № 1078)	За счет денежных средств госбюджета (ч. вторая ст. 5 Закона № 1282, пп. 2 п. 6 Порядка № 1078)
3	Стипендии (ч. первая ст. 2 Закона № 1282, абз. третий п. 2 Порядка № 1078)	За счет источников, из которых выплачиваются (ч. пятая ст. 5 Закона № 1282, пп. 6 п. 6 Порядка № 1078)
4	Суммы выплат, осуществляемых согласно законодательству об общеобязательном государственном социальном страховании (пособие по безработице, материальная помощь в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации безработного, ежемесячная денежная сумма, которая компенсирует соответствующую часть утраченного заработка пострадавшего в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (<i>далее — НСП</i>) (с учетом выплат на необходимый уход за пострадавшим), ежемесячная страховая выплата лицам, находившимся на содержании пострадавшего в результате НСП, страховая выплата ребенку, родившемуся инвалидом в результате травмирования на производстве или профессионального заболевания его матери во время беременности) (ч. первая ст. 2 Закона № 1282, абз. шестой п. 2 Порядка № 1078)	За счет денежных средств фондов общеобязательного государственного социального страхования (<i>далее – ФСС</i>) (ч. четвертая ст. 5 Закона № 1282, пп. 4 п. 6 Порядка № 1078)
5	Суммы возмещения ущерба, нанесенного работнику увечьем или другим повреждением здоровья, а также суммы, которые выплачиваются лицам, имеющим право на возмещение ущерба в случае утраты кормильца (ч. первая ст. 2 Закона № 1282, абз. седьмой п. 2 Порядка № 1078)	За счет источников, из которых выплачиваются (ч. четвертая ст. 5 Закона № 1282, пп. 4 п. 6 Порядка № 1078)
6	Пенсии и ежемесячное пожизненное денежное содержание (с учетом надбавок, повышений, дополнительной пенсии, целевой денежной помощи, пенсии за особые заслуги перед Украиной и прочих доплат, установленных законодательством), кроме тех, которые указаны в пункте 3 Порядка № 1078 (ч. первая ст. 2 Закона № 1282, абз. второй п. 2 Порядка № 1078)	За счет Пенсионного фонда Украины и госбюджета (ч. четвертая ст. 5 Закона № 1282, пп. 4 п. 6 Порядка № 1078)

Индексация денежных доходов населения осуществляется **по месту их получения** за счет соответствующих денежных средств. В случае когда денежный доход, выплачиваемый одним предприятием, учреждением, организацией, формируется из разных источников, и Порядком № 1078 **не** установлена очередность его индексации, сумма дополнительного дохода от индексации выплачивается за счет **каждого** источника **пропорционально** его доле в общем доходе (ст. 9 Закона № 1282, п. 6 Порядка № 1078).

Обращаем внимание, что проведение индексации денежных доходов населения с 1 января 2015 года осуществляется **в пределах финансовых ресурсов бюджетов** всех уровней, бюджета Пенсионного фонда Украины и бюджетов других фондов социального страхования на соответствующий год (ст. 5 Закона № 1282, п. 6 Порядка № 1078). Поэтому индексация заработной платы работников учреждений, заведений и организаций, которые финансируются за счет **государственного бюджета**, осуществляется при наличии для этого денежных средств.

Доходы, которые не подлежат индексации

В соответствии со статьей 2 Закона № 1282 и пунктом 3 Порядка № 1078 **не** подлежат индексации, в частности:

- выплаты, которые исчисляются из **средней** заработной платы (в т. ч. оплата дней отпуска, командировки (по среднему заработку), времени исполнения государственных и общественных обязанностей, выходное пособие при увольнении и т. п.), поскольку при определении размера средней заработной платы сумма индексации **учитывается** как составная часть оплаты труда;
- выплаты, имеющие **разовый** характер, в частности, доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, целевая разовая материальная помощь, одноразовая помощь при выходе на пенсию, вознаграждение по итогам работы за год, компенсационные выплаты на командировку и перевод (суточные, оплата за проезд, наем жилья, подъемные), компенсация работникам потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты, суммы социальных льгот, компенсации (кроме тех, которые подлежат индексации) и т. п.;
- оплата первых пяти дней временной нетрудоспособности за счет денежных средств работодателя и пособие по времен-

ной нетрудоспособности (*далее вместе — «больничные»*);

- пособие в связи с беременностью и родами (*далее — «декретные»*), помощь при рождении ребенка, помощь на погребение;
- одноразовая выплата пособия по безработице для организации безработным предпринимательской деятельности, одноразовая помощь в случае устойчивой утраты профессиональной трудоспособности или смерти пострадавшего в результате НСП;
- государственная социальная помощь малообеспеченным семьям, помощь на детей, находящихся под опекой или попечительством, помощь на детей одиноким матерям, пособие по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- социальные выплаты, которые определяются в зависимости от прожиточного минимума (минимальная пенсия по возрасту; временная государственная помощь детям, родители которых уклоняются от уплаты алиментов, не имеют возможности содержать ребенка или место проживания которых неизвестно; минимальный размер пособия по безработице; государственная социальная помощь инвалидам с детства и детям-инвалидам; государственная социаль-

Не подлежат индексации «больничные», «декретные», разовая материальная помощь, одноразовая помощь при выходе на пенсию, помощь на погребение и все выплаты, исчисляемые из средней заработной платы

ная помощь лицам, не имеющим права на пенсию, и инвалидам и государственная социальная помощь по уходу; ежемесячная денежная помощь малообеспеченному лицу, проживающему вместе с инвалидом I или II группы вследствие психического расстройства, который по заключению врачебной комиссии медицинского учреждения нуждается в постоянном постороннем уходе, на уход за ним; компенсационная выплата, назначаемая неработающим физическим лицам, которые постоянно предоставляют социальные услуги гражданам преклонного возраста, инвалидам, детям-инвалидам, больным, которые не способны к самообслу-

живанию и нуждаются в постоянной посторонней помощи (кроме лиц, которые обслуживаются социальными службами));

- доходы от сдачи в аренду имущества, от акций и других ценных бумаг, ведения крестьянского (фермерского) и личного подсобного хозяйства, предпринимательской деятельности, которая является для граждан источником денежных доходов от собственности.

Также **не** предусмотрена индексация доходов, выплаченных по решению **суда**, в том числе выплат за время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением, возмещение морального ущерба и т. п.

Размер дохода, подлежащего индексации

Согласно статье 2 Закона № 1282 и пункту 4 Порядка № 1078 индексации подлежат денежные доходы населения **в пределах прожиточного минимума**, установленного для соответствующих социальных и демографических групп населения. Часть денежных доходов, **превышающая** прожиточный минимум, установленный для соответствующих групп населения, индексации **не** подлежит.

Оплата труда (денежное обеспечение), стипендии, пособие по безработице, материальная помощь в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации безработного индексируются **в пределах прожиточного минимума, установленного для трудоспособных лиц** (далее — ПМТЛ). Часть указанных денежных доходов, **превышающая** ПМТЛ, **не** подлежит индексации.

Согласно нормам Закона Украины «О Государственном бюджете Украины на **2015** год» и Закона Украины «О Государственном бюджете Украины на **2016** год» ПМТЛ составляет:

- с 1 сентября 2015 года по 30 апреля 2016 года — **1378** грн.;
- с 1 мая по 30 ноября 2016 года — **1450** грн.;

- с 1 декабря 2016 года — **1550** грн.

Следовательно, заработная плата в январе – апреле 2016 года индексируется **в пределах 1378 грн.**

В пределах прожиточного минимума, **установленного для лиц, утративших трудоспособность**, индексируются пенсии, ежемесячное пожизненное денежное содержание, выплачиваемое вместо пенсии, ежемесячная денежная сумма, компенсирующая соответствующую часть утраченного заработка пострадавшего вследствие НСП (с учетом выплат на необходимый уход за пострадавшим), ежемесячная страховая выплата лицам, находившимся на содержании пострадавшего в результате НСП,

суммы возмещения ущерба, нанесенного работнику увечьем или другим повреждением здоровья, а также суммы, выплачиваемые лицам, имеющим право на возмещение ущерба в случае утраты кормильца.

В пределах прожиточного минимума, **установленного для детей (в зависимости от возраста)**, индексируются страховая выплата ребенку, родившемуся инвалидом вследствие травмы на производстве или профессионального заболевания его матери во время беременности.

Зарботная плата, денежное обеспечение, стипендии индексируются только в пределах прожиточного минимума для трудоспособных лиц

Определение величины прироста индекса потребительских цен

Индексация доходов работающего населения проводится по **основному** месту работы (ст. 10 Закона № 1282).

Согласно части первой статьи 4 Закона № 1282 в редакции, действующей с **1 января 2016 года**, индексация денежных доходов населения проводится в случае, когда величина индекса потребительских цен (*далее* — ИПЦ) **превысила порог индексации**, который устанавливается в размере **103%**.

Напомним, что **до** 1 января 2016 года частью первой статьи 4 Закона № 1282 было установлено, что порог индексации составляет **101%** (эта же норма отражена до настоящего времени в пункте 1-1 Порядка № 1078, но в нее готовятся изменения).

Для того, чтобы понять, что изменилось с установлением нового порога индексации, рассмотрим механизм исчисления величины прироста ИПЦ, от которой зависит сумма индексации.

Исчисление ИПЦ для проведения индексации денежных доходов осуществляется

нарастающим итогом — путем перемножения ежемесячных ИПЦ до превышения порога индексации.

Повышение денежных доходов граждан в связи с индексацией осуществляется с первого числа месяца, **следующего** за месяцем, в котором опубликован ИПЦ, и при этом происходит **превышение** порога индексации.

ИПЦ ежемесячно исчисляется Государственной службой статистики Украины (*далее* — Госстат) и не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, обнародуется (в частности, на сайте Госстата и публикуется в газете «Урядовий кур'єр»).

С месяца, следующего за месяцем, в котором ИПЦ **превысит** порог индексации, начинается **новое** исчисление ИПЦ нарастающим итогом для проведения дальнейшей индексации денежных доходов граждан, в том числе работников.

Рассмотрим вышеизложенное на конкретных примерах.

ПРИМЕР 1

Определение месяца повышения дохода в связи с начислением индексации

Предположим, что ИПЦ за **январь** 2016 года составит **103,1%**, т. е. превысит порог индексации ($103,1\% > 103\%$). Этот ИПЦ будет обнародован в первой декаде **февраля** 2016 года.

Повышение доходов граждан в связи с начислением индексации, определяемой с учетом указанного ИПЦ, будет осуществляться с **1 марта** 2016 года (месяца, следующего за месяцем обнародования ИПЦ). То есть работникам с учетом **январского** ИПЦ сумма индексации будет начисляться (при соблюдении прочих условий для такого начисления) при выплате заработной платы за **март** 2016 года.

Поскольку в январе ИПЦ превысит порог индексации, с февраля начнется **новое** исчисление ИПЦ нарастающим итогом для проведения дальнейшей индексации.

Если ИПЦ за месяц **превысил порог индексации** и при этом предыдущий месяц был месяцем **повышения должностных окла-**

дов (тарифных ставок), индексация начисляется с учетом этого ИПЦ с месяца, следующего за месяцем, в котором он опубликован.

ПРИМЕР 2

Определение месяца индексации дохода, если повышается оклад и превышает порог индексации

На предприятии всем работникам с **1 декабря** 2015 года увеличили должностные оклады. В этом случае с **января** 2016 года начинается **новое** исчисление ИПЦ нарастающим итогом для проведения индексации.

Предположим, что ИПЦ по данным Госстата в **январе** 2016 года составит 103,2%, т. е. будет превышен порог индексации ($103,2\% > 103\%$).

Учитывая, что ИПЦ за **январь** превысит порог индексации и будет опубликован в **феврале**, право на индексацию на этот индекс наступит в **марте** (месяце, следующем за месяцем обнаружения ИПЦ за январь).

Кроме вышерассмотренных случаев, возможны ситуации (они бывают в большинстве месяцев), когда ИПЦ за месяц **не** превышает порог индексации. В таких ситуациях для проведения индексации необходимо знать ИПЦ по месяцам (по данным Госстата), на основании которых исчисляется **ИПЦ нарастающим итогом**. Эту величину в дальнейшем будем именовать **индексом проведения индексации (ИПИ)**.

ИПИ, исчисляемый в процентах, определяется путем перемножения ежемесячных ИПЦ, исчисляемых в процентах, по следующей формуле:

$$\text{ИПИ} = (\text{ИПЦ}_1 : 100) \times (\text{ИПЦ}_2 : 100) \times \dots \times (\text{ИПЦ}_n : 100) \times 100\%$$

С месяца, следующего за месяцем, в котором ИПИ превысил порог индексации ($\text{ИПИ} > 103\%$), начинается **новое** исчисление ИПИ для проведения дальнейшей индексации.

ПРИМЕР 3

Определение индекса проведения индексации (ИПИ)

Повышение должностного оклада у работника состоялось в **декабре** 2015 года, поэтому ИПИ для проведения индексации будет рассчитываться с января 2016 года. Предположим, что ИПЦ в январе составит 101,6%, в феврале — 101,7%.

Определим ИПИ в **феврале** путем перемножения указанных ИПЦ:

$$\text{ИПИ} = 1,016 \times 1,017 \times 100\% = 103,3\%$$

Следовательно, в **феврале** ИПИ превысит порог индексации ($103,3\% > 103\%$), право на индексацию на этот индекс наступит в **апреле** (месяце, следующем за месяцем, в котором обнаружен ИПЦ за февраль).

Начиная с **марта** (месяца, следующего за месяцем, в котором ИПИ превысил порог индексации) проводится новое исчисление ИПИ для последующей индексации.

После определения ИПИ необходимо исчислить **величину прироста ИПЦ**, на которую умножается сумма, подлежащая индексации. Она определяется по следующей формуле:

$$\text{Величина прироста ИПЦ} = \text{ИПИ} - 100$$

В примере 2, когда ИПЦ за январь 2016 года составил 103,2% при месяце повышения должностного оклада — декабрь 2015 года, величина прироста ИПЦ в марте составила 3,2% ($103,2 - 100$).

В примере 3, когда ИПИ в феврале составил 103,3% при месяце повышения долж-

ностного оклада — декабрь 2015 года, величина прироста ИПЦ в апреле составила 3,3% ($103,3 - 100$).

Если месяц повышения должностного оклада **не** изменялся, а ИПИ исчислялся (превышал порог индексации) **несколько** раз, то для определения величины прироста ИПЦ такие ИПИ **перемножаются** между собой. В этом случае величина прироста ИПЦ определяется по следующей формуле:

$$\text{Величина прироста ИПЦ} = (\text{ИПИ}_1 : 100) \times (\text{ИПИ}_2 : 100) \times \dots \times \text{ИПИ}_n - 100$$

ПРИМЕР 4

Определение величины прироста ИПЦ, если ИПИ несколько раз превышал порог индексации

Используя данные примера 3, предположим, что работнику после повышения оклада в декабре 2015 года оклад больше не увеличивали по июнь 2016 года, при этом ИПЦ

в месяцах составил: в январе — 101,6%, в феврале — 101,7%, в марте — 101,6%, в апреле — 101,4%, в мае — 100,5%.

Определим ИПИ в феврале путем перемножения ИПЦ января и февраля:

$$\text{ИПИ}_1 = 1,016 \times 1,017 \times 100 \% = 103,3 \%$$

Поскольку ИПИ₁ в феврале превысил порог индексации, то индексация на этот ИПИ проводится в **апреле** 2016 года, т. е. в следующем месяце после опубликования ИПЦ за февраль в марте 2016 года.

Определим ИПИ в апреле путем перемножения следующих ИПЦ за март и апрель:

$$\text{ИПИ} = 1,016 \times 1,014 \times 100\% = 103\%$$

Поскольку ИПИ в апреле **не** превысил порог индексации, а только сравнялся с ним, исчисление ИПИ продолжается.

Определим ИПИ₂ в мае путем перемножения ИПЦ марта, апреля и мая:

$$\text{ИПИ}_2 = 1,016 \times 1,014 \times 1,005 \times 100\% = 103,5\%$$

Следовательно, в **мае** ИПИ₂ превысит порог индексации ($103,5\% > 103\%$), а право на индексацию с учетом этого индекса наступит в **июле** (месяце, следующим за месяцем, в котором обнаружен ИПЦ за май).

С **июня** (месяца, следующего за месяцем, в котором ИПИ превысил порог индексации) начнется новое исчисление ИПИ для последующей индексации.

Поскольку в **феврале** ИПИ превысил порог индексации ($103,3\% > 103\%$) и право на индексацию на этот индекс наступило в апреле (месяце, следующем за месяцем, в котором обнаружен ИПЦ за февраль), то в течение **апреля – июня** величина прироста ИПЦ, на которую для определения суммы индексации будет умножаться подлежащая индексации зарплата, будет составлять 3,3% ($103,3 - 100$).

Определим величину прироста ИПЦ для начисления индексации зарплаты в **июле**, учитывая, что с момента последнего повышения оклада (декабря 2015 года) ИПИ исчислялся (превышал порог индексации) дважды (в феврале и мае):

$$\text{Величина прироста ИПЦ} = \text{ИПИ}_1 : 100 \times \text{ИПИ}_2 - 100 = 103,3 : 100 \times 103,5 - 100 = 6,9\%$$

Таким образом, исходя из вышеприведенных данных (с условными значениями ИПЦ за январь – май 2016 года), в **июле** 2016 года для определения суммы индексации необходимо подлежащую индексации зарплату (в пределах ПМТЛ) умножить на величину прироста ИПЦ, равную 6,9%.

ПРИМЕР 5

Определение права на проведение индексации, если превышен порог индексации и состоялось увеличение зарплаты

Работнику в декабре 2015 года увеличили оклад, при этом сумма повышения зарплаты в части постоянных составляющих превысила возможную сумму индексации этого месяца. Следующее повышение оклада у работника состоится в мае 2016 года. Предположим, что ИПЦ по месяцам будет составлять: в январе — 100,7%, в феврале — 100,9%, в марте — 101,3%, в апреле — 100,8%.

Определим ИПИ в **феврале** путем перемножения ИПЦ января и февраля:

$$\text{ИПИ} = 1,007 \times 1,009 \times 100\% = 101,6\%$$

Поскольку ИПИ в феврале **не** превысил порог индексации ($101,6\% < 103\%$), продолжается дальнейший расчет ИПИ до превышения порога индексации. В апреле (месяце, следующем за месяцем, в котором обнаружен ИПЦ за февраль) у работника право на индексацию **не** возникает (это было бы возможным при пороге индексации, равном 101%).

Определим ИПИ в **марте** путем перемножения ИПЦ января, февраля и марта:

$$\text{ИПИ} = 1,007 \times 1,009 \times 1,013 \times 100\% = 102,9\%$$

ИПИ в марте **не** превысил порог индексации ($102,9\% < 103\%$), поэтому продолжается дальнейший расчет ИПИ до превышения порога индексации. В мае у работника право на индексацию **не** возникнет.

Определим ИПИ в **апреле** путем перемножения ИПЦ января, февраля, марта и апреля:
 $\text{ИПИ} = 1,007 \times 1,009 \times 1,013 \times 1,008 \times 100\% = 103,8\%$

Как видно, в **апреле** ИПИ **превысил** порог индексации ($103,8\% > 103\%$), право на индексацию зарплаты в пределах ПМТЛ на индекс 3,8% ($103,8 - 100$) должно наступить в **июне** (месяце, следующем за месяцем, в котором обнародован ИПЦ за апрель). Но, поскольку в **мае** у работника повышается оклад, с **июня** (месяц, следующий за месяцем повышения оклада) начинается **новое** исчисление ИПИ, поэтому индексация работнику за июнь **не** начисляется. То есть у работника **не** будет права на индексацию не только в январе – мае, но и в июне.

Поскольку новый порог индексации, равный 103%, установлен с **января 2016 года**, то он применяется для всех случаев, когда исчисление ИПЦ нарастающим итогом (ИПИ) начинается с **января 2016 года и позднее**, а также когда ИПИ в **январе 2016 года и позднее** достигает **103%**. Если в **декабре**

2015 года у работника **не** повышался оклад и/или **не** было превышения порога индексации, то ИПИ в месяцах 2016 года продолжает исчисляться перемножением ИПЦ за месяцы **2015** года и **2016** года до момента, пока он **превысит** порог индексации, равный **103%**.

ПРИМЕР 6

Определение права на проведение индексации с учетом нового порога индексации

Работнику последний раз увеличивали зарплату в сентябре 2015 года (базовый месяц), при этом сумма повышения зарплаты в части постоянных составляющих превысила возможную сумму индексации этого месяца. С октября 2015 года началось исчисление ИПЦ нарастающим итогом (ИПИ). Следующее повышение зарплаты у работника — в мае 2016 года.

ИПЦ по месяцам 2015 года составляет: в октябре — 98,7%, в ноябре — 102%, в декабре — 100,7%.

Определим ИПИ в **ноябре** путем перемножения ИПЦ октября и ноября:

$\text{ИПИ} = 0,987 \times 1,02 \times 100\% = 100,7\%$

Поскольку ИПИ в ноябре **не** превысил порог индексации, действовавший в **2015** году ($100,7\% < 101\%$), продолжается дальнейший расчет ИПИ до превышения этого порога индексации. В январе 2016 года (месяце, следующем за месяцем, в котором обнародован ИПЦ за ноябрь 2015 года) у работника право на индексацию **не** возникает.

Определим ИПИ в **декабре** путем перемножения ИПЦ октября, ноября и декабря:

$\text{ИПИ} = 0,987 \times 1,02 \times 1,007 \times 100\% = 101,4\%$

Как видно, в **декабре** 2015 года ИПИ **превысил** порог индексации, действовавший в **2015** году ($101,4\% > 101\%$), право на индексацию зарплаты на индекс 1,4% ($101,4 - 100$) у работника наступает в **феврале** 2016 года (месяце, следующем за месяцем, в котором обнародован ИПЦ за декабрь 2015 года).

Кроме рассчитанного в декабре 2015 года ИПИ, равного 101,4%, на основании которого с февраля 2016 года работнику начисляется индексация, рассчитаем ИПИ в следующих месяцах, начиная с января 2016 года, но уже с применением **нового** порога индексации, равного **103%**.

Предположим, что ИПЦ в месяцах 2016 года составит: в январе — 101,9%, в феврале — 102%, в марте — 101,5%.

Определим ИПИ₁ в январе 2016 года путем перемножения ИПЦ октября, ноября,

декабря 2015 года и января 2016 года:

$$\text{ИПИ}_1 = 0,987 \times 1,02 \times 1,007 \times 1,019 \times 100\% = 103,3\%$$

С учетом января 2016 года ИПИ **превысил** порог индексации и составил 103,3%, поэтому в **марте** зарплата работника будет индексироваться с учетом этого ИПИ.

Величина прироста ИПЦ для начисления индексации зарплаты в **марте**, учитывая, что с момента последнего повышения зарплаты (сентября 2015 года) ИПИ превысил порог индексации, равный 103%, в январе 2016 года:

$$103,3 - 100 = 3,3\%$$

С февраля (месяца, следующего за месяцем, в котором ИПИ₁ превысил порог индексации) начинается новое исчисление ИПИ для последующей индексации.

Поскольку в **феврале** 2016 года ИПЦ составит 102%, что **не** превышает порог индексации (102% < 103%), в **апреле** (месяце, следующем за месяцем, в котором обнаружен ИПЦ за февраль 2016 года) работник имеет право на индексацию зарплаты с применением той же величины прироста ИПЦ, что и в марте (3,3%).

Учитывая, что ИПЦ в **марте** составит 101,5%, определим в этом месяце ИПИ₂ путем перемножения ИПЦ февраля и марта:

$$\text{ИПИ}_2 = 1,02 \times 1,015 \times 100\% = 103,5\%$$

Таким образом, рассчитанный за **февраль – март** ИПИ₂ **превышает** порог индексации (103,5% > 103%), поэтому в **мае** возможная сумма индексации определяется с учетом этого ИПИ.

Величина прироста ИПЦ для начисления возможной индексации зарплаты в **мае**, учитывая, что с момента последнего повышения зарплаты (сентября 2015 года) ИПИ исчислялся (превышал порог индексации, равный 103%) дважды (в январе 2015 года и марте 2016 года):

$$103,3 : 100 \times 103,5 - 100 = 6,9\%$$

Учитывая, что у работника в мае 2016 года состоится повышение оклада, сумма индексации в таком месяце будет зависеть от размера увеличения заработной платы в части постоянных составляющих.

Во избежание сложных расчетов приводим таблицу с уже рассчитанными величинами прироста ИПЦ, используемыми для расчета суммы индексации в **январе** 2016 года, если заработная плата не повышалась, например, с января 2010 года (см. таблицу).

Величина прироста ИПЦ для проведения индексации доходов работников в январе 2016 года

Месяц, в котором последний раз повышалась заработная плата	Год, в котором последний раз повышался доход работника (в котором работник принят на работу)						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Январь	99,6	84,4	77,7	78,1	77,2	38,0	–
Февраль	95,8	82,8	77,4	78,3	76,2	31,0	
Март	94,1	80,2	76,9	78,3	72,4	18,3	
Апрель	94,7	77,9	76,9	78,3	66,9	3,7	
Май	95,8	76,5	77,4	78,1	60,8	1,5	
Июнь	96,6	75,8	77,9	78,1	59,2	1,1	
Июль	97,0	78,1	78,3	78,3	58,5	1,5	
Август	94,7	78,8	78,8	79,5	57,3	2,3	
Сентябрь	89,2	78,6	78,6	79,5	52,9	–	
Октябрь	88,3	78,6	78,6	78,8	49,3	2,0	
Ноябрь	87,7	78,5	78,8	78,5	46,5	–	
Декабрь	86,2	78,1	78,5	77,5	42,2	–	

Приведенной таблицей необходимо пользоваться следующим образом: если заработная плата в части постоянных составляющих повышалась в течение января 2010 года — января 2016 года, то в таблице необходимо найти строку с месяцем и графу с годом такого повышения и на их пересечении будет указана величина прироста ИПЦ (в процентах). На эту величину для исчисления суммы индексации умножается индексируемая сумма дохода (заработной платы в пределах ПМТЛ). Если в ячейке на пересечении стро-

ки и графы стоит прочерк, индексация за этот месяц и год не проводится.

Например, если последнее повышение заработной платы состоялось в январе **2015** года, то в январе **2016** года величина прироста ИПЦ составляет 38% (пересечение строки «Январь» и графы «2015»)³.

Приводим таблицу с рассчитанными величинами прироста ИПЦ, используемыми для расчета суммы индексации доходов в **феврале** 2016 года, если заработная плата не повышалась с января 2010 года (см. таблицу).

Величина прироста ИПЦ для проведения индексации доходов работников в феврале 2016 года

Месяц, в котором последний раз повышалась заработная плата	Год, в котором последний раз повышался доход работника (в котором работник принят на работу)						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Январь	99,6	84,4	77,7	78,1	77,2	38,0	–
Февраль	95,8	82,8	77,4	78,3	76,2	31,0	
Март	94,1	80,2	76,9	78,3	72,4	18,3	
Апрель	94,7	77,9	76,9	78,3	66,9	3,7	
Май	95,8	76,5	77,4	78,1	60,8	1,5	
Июнь	96,6	75,8	77,9	78,1	59,2	1,1	
Июль	97,0	78,1	78,3	78,3	58,5	2,9	
Август	94,7	78,8	78,8	79,5	57,3	3,7	
Сентябрь	89,2	78,6	78,6	79,5	52,9	1,4	
Октябрь	88,3	78,6	78,6	78,8	49,3	2,0	
Ноябрь	87,7	78,5	78,8	78,5	46,5	–	
Декабрь	86,2	78,1	78,5	77,5	42,2	–	

Месяц, с которого начинается исчисление ИПЦ нарастающим итогом для определения суммы индексации

Постановлением Кабинета Министров Украины «Об упорядочении структуры заработной платы, особенностях проведения индексации и внесении изменений в некоторые нормативно-правовые акты» от 09.12.2015 г. № 1013 (далее — Постановление № 1013)⁴, нормы которого применяются

с **1 декабря 2015 года**, в Порядок № 1078 были внесены изменения.

О всех декабрьских новшествах Порядка № 1078 мы рассказали в статье⁵ предыдущего номера журнала, поэтому в этой статье перечислять их не будем, а остановимся только на ключевых нормах обновленного

³ Таблица с величинами прироста ИПЦ для проведения индексации доходов работников в отчетном месяце приводится ежемесячно в журнале «Все о труде и зарплате» на стр. 128. (Ред.)

⁴ Документ опубликован в журнале «Все о труде и зарплате» № 12/2015, стр. 98. (Ред.)

⁵ См. статью «Новшества в проведении индексации доходов работников» в журнале «Все о труде и зарплате» № 12/2015, стр. 8. (Ред.)

Порядка № 1078, в частности, устанавливающих месяц, с которого начинается исчисление ИПЦ нарастающим итогом, для проведения индексации.

В этом вопросе Порядок № 1078 содержит два следующих важных положения:

1. Исчисление ИПЦ нарастающим итогом начинается с месяца, **следующего** за месяцем **повышения тарифных ставок (окладов)**. Значение ИПЦ в месяце, в котором происходит повышение тарифных ставок (окладов), принимается за 1 или 100% (п. 5 Порядка № 1078).

Напомним, что раньше исчисление ИПЦ нарастающим итогом начиналось с месяца, следующего за **базовым** месяцем, под которым понимался месяц увеличения заработной платы за счет постоянных составляющих, в том числе за счет постоянных надбавок и доплат (п. 5 Порядка № 1078 в редакции, действовавшей до декабря 2015 года).

Для удобства восприятия далее по тексту месяц повышения **тарифных ставок (окладов)** будем именовать «**базовым месяцем**» (в кавычках), а месяц увеличения **заработной платы** за счет постоянных составляющих будем называть **базовым месяцем** (без кавычек) и понимать этот термин в том значении, которое он имел в Порядке № 1078 до декабря 2015 года.

Таким образом, «базовым месяцем» **с декабря 2015 года** является месяц повышения **тарифных ставок (окладов)**. Но при начислении индексации в месяцах 2016 года работникам, у которых по их должности не было повышения тарифных ставок (окладов) с декабря 2015 года, исчисление ИПЦ нарастающим итогом осуществляется «по-старому», т. е. с месяца, **следующего за базовым месяцем**. Например, если оклад работника последний раз увеличивался в январе 2015 года, а в июле 2015 года ему установили постоянную надбавку и этот месяц стал **базовым месяцем**, то для начисления индексации в январе 2016 года исчисление ИПЦ нарастающим итогом осуществляется с августа 2015 года — месяца, следующего за базовым месяцем.

2. Для работников, которые **переведены** на другую работу на том же предприятии, на другое предприятие или в другую местность, для **новых** работников, для работников, которые выходят из **отпуска по уходу за ребенком** до достижения им 3 лет и **отпуска без** сохранения заработной платы, исчисление ИПЦ нарастающим итогом начинается **с месяца, следующего за месяцем повышения тарифной ставки (оклада), по должности, которую занимает работник** (п. 10-2 Порядка № 1078).

Напомним, что **до** декабря 2015 года для нового работника базовым месяцем фактически был месяц, предшествующий месяцу принятия на работу (исчисление ИПЦ нарастающим итогом начиналось с месяца принятия на работу), а для переведенного работника базовым месяцем являлся месяц перевода на другую должность с увеличенной заработной платой (п. п. 10-1, 10-2 Порядка № 1078 в редакции, действовавшей до декабря 2015 года).

Таким образом, если, начиная **с декабря 2015 года**, на вакантную должность принимается (переводится) работник, или из отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3 (6) лет выходит на работу (свою должность) работница, то им начисляется индексация согласно ИПЦ, исчисленному нарастающим итогом **с месяца, следующего за месяцем повышения оклада по их должности**. В результате работнику, принятому на должность, по которой давно не повышался оклад, в месяце принятия на работу может быть начислена индексация.

Учитывая вышеизложенное, если на предприятии размеры окладов (тарифных ставок) повышаются одновременно по **всем** должностям, месяц, с которого начинается исчисление ИПЦ нарастающим итогом для проведения индексации, будет для **всех** работников предприятия **одним и тем же** (независимо от даты их принятия на работу, введения или повышения размера премий, доплат, надбавок). Соответственно, у **всех** работников будет **одинаковой** величина прироста ИПЦ, а при отработке ими всех ра-

бочих дней месяца при работе на полную ставку (т. е. когда месячная зарплата не ниже минимальной заработной платы, размер которой в 2016 году не отличается от размера ПМТЛ) будет **одинаковой** и сумма индексации. Это значительно облегчает работу бухгалтерам, начисляющим индексацию, поскольку не нужно для каждого работника определять «базовый месяц».

Что касается определения базового месяца у работников, которые были приняты на работу (переведены на другую работу) до декабря 2015 года (в предыдущих годах или

январе – ноябре 2015 года), и после этого у них не было повышения заработной платы, то для них базовым остается тот месяц, **который был до декабря 2015 года**, пока по их должности не состоится **повышение** оклада (тарифной ставки).

Например, если работник был принят на работу в июле 2014 года и с момента принятия на работу у него заработная плата **не** увеличивалась, то ИПЦ для такого работника (пока не будет увеличения оклада по его должности) рассчитывается **с месяца принятия на работу**.

Определение суммы индексации в месяце, в котором состоялось повышение заработной платы

Согласно пункту 5 Порядка № 1078 сумма индексации в месяце повышения **тарифных ставок (окладов)** **не** начисляется, если размер повышения денежного дохода **превышает** сумму индексации, которая сложилась в месяце повышения дохода.

Если размер повышения денежного дохода **не** превышает сумму индексации, которая сложилась в месяце повышения дохода, сумма индексации в этом месяце определяется **с учетом размера повышения дохода** и рассчитывается как **разность** между суммой индексации и размером повышения дохода.

В случае увеличения заработной платы за счет **других** ее составляющих **без** повышения тарифных ставок (окладов) сумма индексации **не** уменьшается на размер повышения заработной платы. В случае, если происходит повышение тарифной ставки

(оклада), в месяце повышения учитываются **все составляющие** заработной платы, которые **не** имеют разового характера.

Из вышеприведенных норм Порядка № 1078 следует, что в месяце повышения окладов (тарифных ставок) со сложившейся суммой индексации сравнивается **не** сумма, равная разности нового и старого окладов (тарифных ставок), а сумма, равная разности нового и старого размеров **заработной платы** в части **постоянных** составляющих (т. е. при сравнении **учитываются** размеры **постоянных** премий, надбавок, доплат). При этом увеличение размера заработной платы за счет увеличения размеров постоянных премий, надбавок, доплат и разовых выплат **без** повышения окладов (тарифных ставок) **не** изменяет «базовый месяц» и **не** уменьшает сумму индексации текущего месяца.

ПРИМЕР 7

Начисление индексации в случае увеличения размеров оклада, премии, надбавки, доплаты и выплаты разового вознаграждения

Работнику хозрасчетного предприятия последний раз повышали оклад в июле 2014 года, но последнее увеличение заработной платы за счет введения ежемесячной надбавки за высокие достижения в труде состоялось в январе 2015 года (базовый месяц). Работнику до января 2016 года ежемесячно выплачивались оклад в размере 3500 грн., производственная премия в размере 30% оклада (1050 грн.), доплата за выслугу лет в размере 10% оклада (350 грн.), надбавка за высокие достижения в труде в размере 15% оклада (525 грн.).

С 1 января 2016 года работнику увеличили оклад с 3500 грн. до 3700 грн., вследствие чего увеличился размер премии до 1110 грн. (3700 грн. x 30%), доплаты до 370 грн. (3700 грн. x 10%), надбавки до 555 грн. (3700 грн. x 15%). Также в декабре 2015 года работнику выплатили денежное вознаграждение ко Дню рождения в сумме 800 грн.

Определим, имеет ли право работник на начисление индексации в январе 2016 года, и если да, то исчислим ее сумму.

Поскольку выплаченное в январе денежное вознаграждение ко Дню рождения является **разовой** выплатой, его сумма **не** индексируется и **не** учитывается в общем доходе, подлежащем индексации.

Производственная премия, доплата за выслугу лет, надбавка за высокие достижения в труде имеют постоянный характер, поэтому они являются **объектом индексации** и включаются в общий доход, который индексируется.

В общей сумме повышения дохода работника в январе, которая сравнивается с суммой сложившейся индексации в этом месяце, учитываются сумма повышения оклада, суммы повышения размеров премии, доплаты и надбавки.

Общая сумма повышения дохода работника в январе в части постоянных составляющих: 3700 – 3500 (увеличение оклада) + 1110 – 1050 (увеличение премии) + 370 – 350 (увеличение доплаты) + 555 – 525 (увеличение надбавки) = 200 + 60 + 20 + 30 = 310 грн.

При выплате заработной платы за январь 2016 года для работников, у которых последнее повышение заработной платы состоялось в январе 2015 года (базовый месяц), величина прироста ИПЦ составляет 38% (см. таблицу на стр. 56).

Сумма сложившейся индексации в январе 2016 года:

$1378 \text{ грн.} \times 38 : 100 = 523,64 \text{ грн.}$

Поскольку в январе 2016 года сумма повышения заработной платы работника в части постоянных составляющих оказалась **меньше** суммы сложившейся индексации (310 грн. < 523,64 грн.), то в этом месяце сумма подлежащей начислению индексации определяется как разность между суммой сложившейся индексации и размером повышения заработной платы:

$523,64 - 310 = 213,64 \text{ грн.}$

Указанную сумму индексации (в терминологии Порядка № 1078 до декабря 2015 года — фиксированную сумму индексации) необходимо выплачивать работнику до месяца, в котором произойдет очередное повышение **оклада**. При этом, начиная с февраля 2016 года, начинается новое исчисление ИПЦ нарастающим итогом.

Абзацем шестым пункта 5 Порядка установлено, что до очередного повышения **тарифных ставок (окладов)** к определенной сумме индексации **прибавляется** сумма индексации, которая складывается вследствие превышения величины ИПЦ порога индексации, равного с 1 января 2016 года **103%** (см. выше).

Обращаем внимание, что Порядок № 1078 уже **не** содержит термина «фиксированная сумма индексации», а вместо него используется термин «**разность** между

(сложившейся) суммой индексации и размером повышения дохода». Вместо термина «текущая сумма индексации» используется термин «сумма индексации, которая складывается вследствие превышения величины ИПЦ порога индексации». Но, поскольку суть указанных выплат не изменилась, в рамках этой статьи для упрощения понимания будем использовать в нижеприведенных расчетах именно термины «фиксированная сумма индексации» и «текущая сумма индексации».

ПРИМЕР 8

Начисление индексации в случае неоднократного увеличения заработной платы в течение года

Используя данные примера 7, предположим, что следующее повышение **оклада** состоялось у работника хозрасчетного предприятия с **1 мая** 2016 года с 3700 грн. до 3900 грн. вследствие чего увеличился размер премии до 1170 грн. (3900 грн. x 30%), доплаты до 390 грн. (3900 грн. x 10%), надбавки до 585 грн. (3900 грн. x 15%). Размер ПМТЛ в мае увеличен до 1450 грн.

В общей сумме повышения дохода работника в мае, которая сравнивается с суммой сложившейся индексации в этом месяце, учитываются сумма повышения оклада, суммы повышения размеров премии, доплаты и надбавки.

Общая сумма повышения дохода работника в мае в части постоянных составляющих:

$3900 - 3700$ (увеличение оклада) + $1170 - 1110$ (увеличение премии) + $390 - 370$ (увеличение доплаты) + $585 - 555$ (увеличение надбавки) = $200 + 60 + 20 + 30 = 310$ грн.

Предположим, что величина прироста ИПЦ в мае при «базовом месяце» — январь 2016 года (месяц последнего повышения оклада) составит 7,2%. В таком случае сумма сложившейся **текущей** индексации в мае 2016 года будет равна:

$1450 \text{ грн.} \times 7,2 : 100 = 104,40$ грн.

Поскольку работнику с января 2016 года выплачивают еще и «**фиксированную** сумму индексации» в размере 213,64 грн., рассчитаем **общую** сумму сложившейся индексации в мае 2016 года: $213,64 + 104,40 = 318,04$ грн.

Как видно, в мае 2016 года сумма повышения заработной платы работника оказалась **меньше** общей суммы сложившейся индексации (310 грн. < 318,04 грн.), поэтому в этом месяце сумма подлежащей начислению индексации определяется как разность между общей суммой сложившейся индексации и размером повышения заработной платы:

$318,04 - 310 = 8,04$ грн.

Указанную сумму новой «фиксированной суммы индексации» необходимо выплачивать работнику до месяца, в котором произойдет очередное повышение **оклада**. При этом, начиная с июня 2016 года, начинается новое исчисление ИПЦ нарастающим итогом.

Предположим, что очередное повышение **оклада** состоялось у работника с **1 декабря** 2016 года с 3900 грн. до 4200 грн. вследствие чего увеличился размер премии до 1260 грн. (4200 грн. x 30%), доплаты до 420 грн. (4200 грн. x 10%), надбавки до 630 грн. (4200 грн. x 15%). Размер ПМТЛ в декабре увеличен до 1550 грн.

Общая сумма повышения дохода работника в декабре в части постоянных составляющих: $4200 - 3900$ (увеличение оклада) + $1260 - 1170$ (увеличение премии) + $420 - 390$ (увеличение доплаты) + $630 - 585$ (увеличение надбавки) = $300 + 90 + 30 + 45 = 465$ грн.

Предположим, что величина прироста ИПЦ в декабре 2016 года при «базовом месяце» — май 2016 года (месяц последнего повышения оклада) составит 7,5%. В таком случае сумма сложившейся **текущей** индексации в декабре 2016 года будет равна:

$1550 \text{ грн.} \times 7,5 : 100 = 116,25$ грн.

Поскольку работнику с мая 2016 года выплачивают еще и «**фиксированную** сумму индексации» в размере 8,04 грн., определим **общую** сумму сложившейся индексации в декабре 2016 года: $8,04 + 116,25 = 124,29$ грн.

Таким образом, в декабре 2016 года сумма повышения заработной платы **превысила** общую сумму сложившейся индексации в этом месяце (465 грн. > 124,29 грн.), поэтому индексация в декабре 2016 года работнику **не** начисляется. С января 2017 года начинается новое исчисление ИПЦ нарастающим итогом.

ПРИМЕР 9

Начисление индексации в случае перевода работника на другую должность

Работник предприятия с 1 января 2016 года переведен на новую должность на этом же предприятии. Размер оклада на новой должности составляет 4000 грн., при этом последний раз увеличение оклада до указанного размера по этой должности состоялось в апреле 2015 года («базовый месяц»).

При выплате зарплаты за январь 2016 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых «базовый месяц» — апрель 2015 года, составляет 3,7%.

Сумма индексации в январе 2016 года с учетом указанной величины прироста ИПЦ:
 $1378 \text{ грн.} \times 3,7 : 100 = 50,99 \text{ грн.}$

ПРИМЕР 10

Индексация доходов работницы, которая вышла на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком

Работница с октября 2012 года находилась в отпуске в связи с беременностью и родами, затем сразу после него ей был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 лет. После окончания этого отпуска работница вышла на работу в январе 2016 года. Во время пребывания работницы в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет на предприятии было несколько повышений окладов, при этом последнее повышение оклада по должности работницы до 3700 грн. состоялось в сентябре 2015 года («базовый месяц»).

В указанной ситуации исчисление ИПЦ нарастающим итогом осуществляется с октября 2015 года (месяц, следующий за месяцем повышения оклада).

По состоянию на январь 2016 года для работников, у которых «базовый месяц» — сентябрь 2015 года, право на индексацию **не** наступило, поскольку ИПИ **не** превысил порог индексации:

$0,987 \times 1,02 \times 100\% = 100,7\% (< 101\% \text{ — порог, который действовал в 2015 году}).$

Индексация у работников со сдельной оплатой труда

Для работников со сдельной и сдельно-премиальной системами оплаты труда «базовым месяцем» следует считать месяц

увеличения сдельных расценок (тарифных ставок, окладов). Месяц увеличения или уменьшения заработной платы в зависимости от выработки **не** считается «базовым».

ПРИМЕР 11

Индексация зарплаты сдельщиков

Работнику последний раз повышали сдельные расценки в феврале 2015 года (базовый месяц) до 40 грн. за изготовленное изделие. В декабре 2015 года работник изготовил 90 изделий (установленная норма на месяц) и получил за них 3600 грн.

При выплате зарплаты за декабрь 2015 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых «базовый месяц» — февраль 2015 года, составляла 29,1%.

Сумма индексации в декабре 2015 года:
 $1378 \text{ грн.} \times 29,1 : 100 = 401 \text{ грн.}$

В январе 2016 года работник изготовил 95 изделий, поэтому получил зарплату в размере 3800 грн. (95 изд. \times 40 грн.).

Хотя работник в январе 2016 года получил зарплату больше, чем в декабре 2015 года, сдельные расценки (тарифная ставка, оклад) в январе 2016 года не повышались, поэтому базовым

месяцем для расчета величины прироста ИПЦ и в дальнейшем остается февраль 2015 года.

При выплате зарплаты за январь 2016 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых «базовый месяц» — февраль 2015 года, составляет 31%.

Сумма индексации в январе 2016 года:

$$1378 \times 31 : 100 = 427,18 \text{ грн.}$$

Предположим, что в январе 2016 года работнику повысили сдельные расценки: теперь за каждое изготовленное изделие он получает 45 грн. (на 5 грн. больше). В этом случае в январе работник изготовил 93 изделия, за которые ему начислили зарплату в размере 4185 грн. Но поскольку установленная норма на месяц — 90 изделий, сумма заработной платы за выполненную норму составляет 4050 грн. (90 изд. x 45 грн.)

Сумма повышения заработной платы работника за счет повышения сдельных расценок: (90 изд. x 45 грн.) – (90 изд. x 40 грн.) = 4050 – 3600 = 450 грн.

Поскольку сумма повышения заработной платы работника в январе 2016 года за счет увеличения сдельных расценок превысила сумму сложившейся индексации в этом месяце (450 грн. > 427,18 грн.), индексация в январе 2016 года работнику **не** начисляется. С февраля начинается новое исчисление ИПЦ нарастающим итогом.

Индексация у работников с почасовой оплатой труда

При проведении индексации доходов работников с почасовой оплатой труда «базовым месяцем» является **месяц увеличения часовой ставки**. Месяц увеличения заработной платы за счет увеличения количества отработанных часов (без повышения часовой ставки) **не** изменяет «базовый месяц» и индексация заработной платы в таком месяце осуществляется в пределах ПМТЛ на общих основаниях.

Поскольку месячная норма рабочего времени у работников с почасовой оплатой труда изменяется и поэтому изменяются размеры месячной заработной платы, то в целях проведения индексации в месяце повышения часовой ставки сравнение размеров месячной заработной платы, по мнению автора, должно осуществляться при одинаковых условиях, а именно при одинаковой норме рабочего времени (количестве часов).

Наиболее уместным для сравнения размеров месячной заработной платы в месяце повышения часовой ставки, по нашему мнению, является использование среднемесячной нормы рабочего времени за год при 40-часовой рабочей неделе, которая используется также для расчета минимальной

заработной платы в почасовом размере в соответствии с подпунктом 2 пункта 2 постановления Кабинета Министров Украины «Об определении и применении минимальной заработной платы в почасовом размере» от 05.05.2010 г. № 330.

Так, в 2016 году среднемесячная норма рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе составляет 166,92 р. ч. (2003 р. ч. : 12 мес.). Именно при этой среднемесячной норме рабочего времени рекомендуем определять сумму повышения месячной заработной платы для работников с почасовой оплатой труда, которым установлена 40-часовая рабочая неделя. В этом случае заработная плата до повышения и после повышения определяется путем умножения среднемесячной нормы рабочего времени на часовую ставку соответственно до повышения и после повышения. Разность между рассчитанными размерами месячной заработной платы (после повышения и до повышения часовой ставки) и будет суммой увеличения заработной платы в расчете на месяц. Эта сумма сравнивается со сложившейся суммой индексации в текущем месяце для определения права на индексацию, а при наличии такого права, для определения конечной суммы индексации.⁶

⁶ См. пример в консультации «Определение фиксированной суммы индексации в месяце повышения часовой ставки» журнала «Все о труде и зарплате» № 10/2015, стр. 72. (Ред.)

Индексация при уменьшении дохода

Если у работника по каким-то причинам произошло уменьшение заработной платы в связи с уменьшением размера тарифной ставки (оклада) или за счет отмены (уменьшения размера) постоянных ее составляющих, в частности отмены (уменьшения размера) предусмотренных законодательством (коллективным договором) надбавок и доплат (производственной премии), то «базовый месяц» **не** изменяется. Сумма индексации в этом случае продолжает начисляться в соответствии с ИПЦ, исчисленным нарастающим итогом со следующего за «базовым» месяца.

Индексация и оплата простоя

Что касается индексации оплаты, которая начисляется за время **простоя** не по вине работника из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада) согласно статье 113 КЗоТ, то статьей 2 Закона № 1282 и пунктом 2 Порядка № 1078 предусмотрено, что индексации подлежит **оплата труда за выполненную работу** согласно тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам. Поскольку оплата простоя **не** считается оплатой труда, то она **не** является объектом индексации.

Начисление индексации, если работник отработал неполный месяц

Абзацем седьмым пункта 4 Порядка № 1078 установлено, что в случае, если лицо работает **неполное** рабочее время, сумма индексации определяется из расчета **полного** рабочего времени, а выплачивается **пропорционально отработанному** времени.

Указанная норма касается не только случаев, когда сотрудники работают на условиях неполного рабочего времени, но и случаев, в частности, когда работником от-

работан **неполный** месяц в связи с пребыванием в отпуске, на «больничном», при выполнении государственных или общественных обязанностей, из-за увольнения, прогулов и т. п. При этом в указанном случае определяется из расчета полного рабочего времени, а выплачивается пропорционально отработанному времени не только **текущая**, но и **фиксированная** сумма индексации.

ПРИМЕР 12

Начисление индексации работнику в месяце увольнения

Работник увольняется 15 января 2016 года. У него с июля 2014 года («базовый месяц») оклад составляет 3000 грн. В январе работник отработал только 9 из 19 рабочих дней по графику работы в этом месяце.

Заработная плата работника за отработанное время в январе:

$3000 \text{ грн.} : 19 \text{ р. д.} \times 9 \text{ отработ. д.} = 1421,05 \text{ грн.}$

При выплате зарплаты за январь 2016 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых «базовый месяц» — июль 2014 года, составляет 58,5%.

Сумма индексации в январе 2016 года при отработке полного месяца:

$1378 \text{ грн.} \times 58,5 : 100 = 806,13 \text{ грн.}$

Сумма индексации в январе 2016 года, выплачиваемая пропорционально отработанному работником в этом месяце времени:

$806,13 \text{ грн.} : 19 \text{ р. д.} \times 9 \text{ отработ. д.} = 381,85 \text{ грн.}$

ПРИМЕР 13

Начисление индексации сотруднику, работающему на условиях неполного рабочего времени

На предприятии штатным расписанием предусмотрена должность, оклад по которой

с сентября 2015 года увеличен до 2000 грн. Работник, который занимает эту должность, работает на условиях неполной рабочей недели (три рабочих дня в неделю: понедельник, среда, пятница). Работнику с сентября 2015 года («базовый месяц») выплачивается фиксированная сумма индексации в размере 130,25 грн., а права на текущую индексацию работник в январе 2016 года не имеет.

По графику работы предприятия в январе 19 рабочих дней, а согласно индивидуальному графику работы работника — 12 рабочих дней.

Заработная плата работника в январе, исчисленная пропорционально отработанному времени:

2000 грн. : 19 р. д. x 12 отработ. д. = 1263,16 грн.

Подлежащая выплате работнику в январе фиксированная сумма индексации, исчисленная пропорционально отработанному времени:

130,25 грн. : 19 р. д. x 12 отработ. д. = 82,26 грн.

Что касается начисления индексации, если работник отработал неполный месяц по причине пребывания на «больничном» или в оплачиваемом отпуске, то отметим следующее.

Согласно пункту 3 Порядка № 1078 к объектам индексации, как указывалось выше, **не** относятся выплаты, исчисляемые из **средней** заработной платы. К ним относятся, в частности, отпускные, которые рассчитываются в соответствии с Порядком исчисления **средней** заработной платы, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 08.02.95 г. № 100 (далее — Порядок № 100).

«Больничные» и «декретные» исчисляются согласно Порядку исчисления **средней** заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию, утвержденному постановлением Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 г. № 1266.

«Больничные» и «декретные» учитываются при исчислении среднего заработка для начисления отпускных, а отпускные учитываются при начислении «больничных» и «декретных». В то же время при расчете среднего заработка для начисления отпускных, «больничных» и «декретных» **учитываются** суммы индексации.

В случае отработки работником **неполного** месяца по причине пребывания на «больничном», в «декретном» отпуске или оплачиваемом отпуске сумма индексации (в том числе «фиксированная сумма индексации») выплачивается **пропорционально отработанному рабочему времени**.

В случае если работник в месяце не отработал ни одного рабочего дня, сумма индексации (в том числе «фиксированная сумма индексации») за такой месяц **не** выплачивается, но в следующем месяце она будет выплачена в **полном** объеме, если работник отработает **полный** месяц.

ПРИМЕР 14

Исчисление индексации в случае отработки работником неполного месяца из-за пребывания в отпуске и болезни

Работнику последний раз повышали зарплату до 3500 грн. в марте 2015 года (базовый месяц). В январе 2016 года работник отработал только 6 из 19 рабочих дней по графику работы, поскольку с 22 декабря 2015 года по 16 января 2016 года находился в ежегодном отпуске, а с 25 по 31 января болел.

При выплате зарплаты за январь 2016 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых базовый месяц — март 2015 года, составляет 18,3%.

Сумма индексации в январе 2016 года при отработке полного месяца:

1378 x 18,3 : 100 = 252,17 грн.

Заработная плата работника за отработанные рабочие дни в январе:

3500 грн. : 19 р. д. x 5 отработ. д. = 921,05 грн.

Сумма индексации в январе, выплачиваемая пропорционально отработанному в этом месяце времени:

252,17 грн. : 19 р. д. x 5 отработ. д. = 66,36 грн.

Индексация оплаты труда за дни командировки

В случае, если оплата труда за дни командировки рассчитывается не из средней заработной платы, а исходя из **дневного** заработка, то сумма индексации **должна начисляться** на оплату за выполненную работу в командировке. Если оплата труда за дни командировки рассчитывается из **средней** заработной платы (согласно Порядку № 100), то сумма индексации **не** начисляется на средний заработок за время командировки.

Если работник в течение всего месяца находился в отпуске и в командировке, и при этом оплата дней пребывания в командировке осуществляется по **дневному** (не среднедневному) заработку, то индексация начисляется **пропорционально отработанному** в месяце рабочему времени, т. е. на оплату за дни работы в командировке.

Индексация доходов лиц, работающих на неполную ставку

В случае, если работника, который рабо-

тает на **неполную** ставку по должности, например, на 0,5 ставки, перевели на 0,75 ставки по должности и при этом должностной оклад по этой должности **не** увеличился, то «базовый месяц» у работника **не** изменяется, а сумма индексации продолжает начисляться в соответствии с ИПЦ, исчисленным нарастающим итогом. При этом для работников, работающих на **неполную** ставку (**неполное** рабочее время), сумма индексации должна определяться в расчете за полное рабочее время (за полную ставку по должности), а выплачиваться **пропорционально отработанному** рабочему времени (**пропорционально ставке** по должности, которую занимает работник).

Если при переводе работника с 0,5 ставки на 0,75 ставки происходит **повышение** должностного оклада по полной должности, то месяц такого повышения считается **базовым** и должно быть проведено сравнение суммы повышения заработной платы и суммы индексации из расчета за полное рабочее время.

ПРИМЕР 15

Индексация в случае увеличения ставки по должности и повышения должностного оклада

Работника с 1 января 2016 года перевели с 0,25 на 0,75 ставки по должности и одновременно по этой должности увеличен оклад на 500 грн. с 3000 грн. до 3500 грн. До этого увеличение оклада по должности (последнее повышение зарплаты у работника) было в сентябре 2014 года («базовый месяц»).

При начислении индексации заработной платы за январь 2016 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых базовый месяц — сентябрь 2014 года, составляет 52,9%.

Сумма индексации в январе 2016 года в пределах ПМТЛ при условии отработки полного месяца при работе на полную ставку (равную единице) и с учетом вышеуказанной величины прироста ИПЦ:

$1378 \text{ грн.} \times 52,9 : 100 = 728,96 \text{ грн.}$

Разность между указанной суммой индексации и суммой повышения оклада по полной должности в январе 2016 года («фиксированная сумма индексации»):

$728,96 - 500 = 228,96 \text{ грн.}$

«Фиксированная сумма индексации», рассчитанная пропорционально ставке по должности, которую занимает работник (при условии отработки работником всех дней (часов) в месяце по индивидуальному графику работы):

$$228,96 \text{ грн.} \times 0,75 = 171,72 \text{ грн.}$$

С целью проведения индексации в дальнейшем, исчисление ИПЦ нарастающим итогом начинается с февраля 2016 года. «Фиксированная сумма индексации», равная 171,72 грн., выплачивается в таком размере до следующего повышения оклада.

Индексация заработной платы работников отдельных категорий

Индексация зарплаты совместителей

Доходы от работы по **совместительству**, на условиях **почасовой** оплаты **вне** основного места работы индексируются в размере, который **с учетом** оплаты труда по **основному** месту работы **не** превышает ПМТЛ (ст. 10 Закона № 1282).

Лицу, работающему по совместительству, по его требованию выдается **справка с основного** места работы о размере дохода, подлежащего индексации, и проиндексированного дохода (*далее — справка*). На основании этой справки осуществляется индексация доходов от работы по совместительству **в пределах суммы, не превышающей ПМТЛ**, с учетом полученной заработной платы по основному месту работы (п. 7 Порядка № 1078).

То есть, сначала индексируется заработная плата по **основному** месту работы, и если сумма проиндексированной заработной платы меньше ПМТЛ, то работнику по его требованию выдается справка, на основании которой по совместительству индексируется сумма заработной платы, равная разности между размером ПМТЛ и размером проиндексированной заработной платы по основному месту работы.

Если работник **не** предоставил справку с основного места работы, индексация по месту работы по совместительству **не** проводится.

Аналогично индексируются доходы, получаемые гражданами на условиях почасовой оплаты труда вне основного места работы (п. 7 Порядка № 1078).

Обращаем внимание, если работник по **основному** месту работы работает на **полную** ставку и при этом отработает полный месяц и получит сумму индексации (фиксированную сумму индексации), рассчитанную исходя из ПМТЛ, определенного в расчете на месяц, то на работе по совместительству заработная плата индексации **не** подлежит.

В случае, если работник работает на две **неполные** ставки, в частности по основному месту работы на 0,5 ставки и на другой работе на 0,5 ставки (или по основному месту работы на 0,75 ставки и на другой работе на 0,25 ставки), начисление сумм индексации **может** осуществляться **отдельно** по каждой должности, поскольку суммарно работа **не** превышает одну полную ставку (равную единице). Сумма индексации в этом случае определяется по каждой должности за фактически отработанное время из расчета ПМТЛ в месяце (*см. выше пример 15*).⁷

В случае, если работник по основному месту работы получает фиксированную сумму индексации, то эта сумма выплачивается только по **основному** месту работы за фактически отработанное время.

Индексация зарплаты работающих студентов (учеников)

Оплата труда студентов и учеников дневных отделений учебных заведений индексируется в размере, который **с учетом стипендии не превышает ПМТЛ** (ст. 10 Закона № 1282).

Если лицо работает и одновременно учится на дневной форме обучения или с от-

⁷ См. пример в консультации «Начисление индексации совместителю по двум местам работы» журнала «Все о труде и зарплате» № 8/2015, стр. 92. (Ред.)

рывом от производства в клинической ординатуре, аспирантуре и докторантуре (далее — работающие студенты), в **первую** очередь индексируется **стипендия** (абз. девятый п. 4 Порядка № 1078).⁸

Работающим студентам по их требованию профессионально-технические и высшие учебные заведения выдают **справку** о размере и сроке назначения стипендии, на основании которой проводится индексация заработной платы по месту их работы в пределах ПМТЛ **с учетом** полученной проиндексированной стипендии (ст. 10 Закона № 1282, п. 8 Порядка № 1078).

Таким образом, работающим студентам сначала по месту обучения индексируется **стипендия**, и если сумма проиндексированной стипендии меньше ПМТЛ, работнику по его требованию учебным заведением выдается справка, на основании которой по месту работы индексируется сумма заработной платы, равная разности между размером ПМТЛ и размером проиндексированной стипендии.

Индексация доходов работающих пенсионеров

Пенсия работающих пенсионеров индексируется в размере, который **с учетом оплаты труда не превышает ПМТЛ** (ст. 10 Закона № 1282).

Согласно пункту 9 Порядка № 1078 работающим пенсионерам в **первую** очередь индексируется **сумма оплаты труда**. Индексация пенсии, ежемесячного пожизненного денежного содержания, которое выплачивается вместо пенсии, проводится **после индексации суммы оплаты труда** на основании выданной предприятием, где работает пенсионер, **справки**, в которой указывается размер его оплаты труда, проиндексированная ее сумма и сумма индексации.

Во всех случаях общий доход работающего пенсионера, подлежащий индексации, **не должен превышать ПМТЛ**.

Предприятия **обязаны в двухнедельный срок** после проведения индексации оплаты труда представлять органам, которые назначают и выплачивают пенсию, информацию о размере оплаты труда работающего пенсионера, проиндексированной ее сумме и сумме индексации. На основании представленной информации органы, назначающие и выплачивающие пенсию, государственную социальную помощь лицам, не имеющим права на пенсию, и инвалидам, ежемесячное пожизненное денежное содержание, которые выплачиваются вместо пенсии, осуществляют перерасчет сумм индексации указанных выплат.

В случае увольнения с работы пенсионера работодатель подает соответствующую **справку** органу, назначающему и выплачивающему пенсию, государственную социальную помощь лицам, не имеющим права на пенсию, и инвалидам, ежемесячное пожизненное денежное содержание, выплачиваемые вместо пенсии, для проведения индексации указанных выплат согласно Порядку № 1078.

В случае трудоустройства пенсионера на срок, **не** превышающий месяца, или за период выполнения им работ, связанных с организацией и проведением **выборов** Президента Украины, народных депутатов Украины, местных выборов, всеукраинского референдума, индексация пенсии осуществляется как **неработающему** пенсионеру, **без учета оплаты труда**.

Индексация доходов работников, пострадавших на производстве

В соответствии с пунктом 10 Порядка № 1078 работнику, пострадавшему на производстве вследствие НСП, в **первую** очередь индексируется **сумма оплаты труда**.

Предприятия обязаны **в двухнедельный срок** после проведения индексации оплаты труда представлять отделениям исполнительной дирекции Фонда социального

⁸ О порядке индексации стипендии с декабря 2015 года рассказано в статье «Новшества в проведении индексации доходов работников» журнала «Все о труде и зарплате» № 12/2015, стр. 8. (Ред.)

страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее — ФСС от НСП) информацию о размере оплаты труда работающего пострадавшего, проиндексированной ее сумме и сумме индексации. Отделение исполнительной дирекции ФСС от НСП на основании представленной информации осуществ-

ляет перерасчет сумм индексации ежемесячной денежной суммы, которая компенсирует соответствующую часть утраченного заработка. Если пострадавший вследствие НСП работник получает пенсию, она индексируется в **последнюю** очередь. Общий доход такого лица, подлежащий индексации, **не** должен превышать ПМТЛ.

Начисление индексации опережающим путем

В соответствии с пунктом 5 Порядка № 1078 в случае повышения денежных доходов населения опережающим путем с учетом прогнозного уровня инфляции при определении размера повышения денежных доходов в связи с индексацией учитывается уровень такого повышения.

Начисление сумм индексации или проведение очередного повышения денежных доходов опережающим путем осуществляется с первого числа месяца, следую-

щего за месяцем, в котором официально опубликован ИПЦ, на основании которого начисленная сумма индексации превысит размер повышения денежных доходов опережающим путем.

Пример исчисления суммы индексации в случае повышения денежных доходов населения опережающим путем с учетом прогнозного уровня инфляции приведен в приложении 5 к Порядку № 1078, которое с декабря 2015 года изложено в новой редакции.

Выплата суммы индексации

При наступлении права на индексацию денежных доходов суммы индексации начисляются и выплачиваются **одновременно** с выплатой доходов, на которые начислена индексация.

При индексации заработной платы сумма индексации начисляется и выплачивается **одновременно с начислением и выплатой заработной платы** за месяц, доходы за который подлежат индексации.

При **увольнении** работника, имеющего право на индексацию в месяце увольнения, сумма индексации выплачивается ему вместе с заработной платой, на которую начислена индексация, в день увольнения.

Пунктом 11 Порядка № 1078 определено, что дополнительные расходы, связанные с индексацией денежных доходов граждан, отражаются в составе расходов, к которым относятся индексируемые выплаты.

Ответственность за неначисление индексации

За нарушение законодательства об индексации денежных доходов населения (т. е. за неначисление индексации) виновные лица привлекаются к **ответственности** (ст. 15 Закона № 1282).

В случае несвоевременной выплаты сумм индексации денежных доходов граждан осуществляется их **компенсация** в соответствии с законодательством (п. 4 Порядка № 1078).

Споры, возникающие по вопросам индексации денежных доходов населения, решаются в **судебном** порядке.

Обращаем внимание на то, что работникам **хозрасчетных** предприятий, повышение зарплаты в связи с ростом уровня инфляции может проводиться в порядке, определенном в коллективных договорах, но **не** ниже норм, определенных действующим законодательством по индексации.

В Украине к середине января обострилась ситуация, связанная с гриппом. По сообщениям Минздрава, во всех регионах увеличивается количество граждан, заразившихся вирусом. Эксперты говорят о предпосылках к эпидемии и не исключают ее начало в конце января — начале февраля. Кроме того, растет количество граждан, заболевших острыми респираторными вирусными инфекциями. Самое надежное средство от гриппа и инфекций — вакцинация. Расходы на вакцинацию работников может оплатить работодатель, внося свою лепту в укрепление их здоровья. Является ли стоимость вакцинации налогооблагаемым доходом работника? Относятся ли к расходам предприятия расходы на вакцинацию работников?

ВАКЦИНАЦИЯ РАБОТНИКОВ ЗА СЧЕТ ПРЕДПРИЯТИЯ

Артем КОЛИСНИЧЕНКО,
эксперт по вопросам налогообложения и учета

Основными нормативными документами, устанавливающими порядок проведения противозидемических (профилактических) мер в Украине, являются Закон Украины «Об обеспечении санитарного и эпидемического благополучия населения» от 24.02.94 г. № 4004-ХІІ (далее — Закон о санитарии) и Закон Украины «О защите населения от инфекционных болезней» от 6 апреля 2000 г. № 1645-ІІІ (далее — Закон о защите от болезней). Эти законы не дают определения термину «вакцинация», но оно приведено в Календаре профилактических прививок в Украине, утвержденном приказом Министерства здравоохранения Украины (далее — Минздрав) от 16.09.2011 г. № 595 (далее — Календарь прививок; Приказ № 595), и Показателях качества иммунобиологических препаратов (вакцин и анатоксинов), утвержденных приказом Минздрава от 15.06.2007 г. № 325.

Вакцинация (прививка, иммунизация) — создание искусственного иммунитета у человека к определенным инфекционным болезням путем введения вакцины, анатоксина

или иммуноглобулина (Календарь прививок).

Вакцины — это гетерогенный класс антибактериальных лекарственных средств, содержащих антигенные вещества, способные к стимулированию активного иммунитета против возбудителя инфекционной болезни или токсина, или других важных антигенных веществ, созданных этим возбудителем. Вакцины для применения у человека могут содержать: организмы, инактивированные химическим или физическим средством, которые имеют адекватные иммуногенные свойства; живые организмы, которые от природы являются авирулентными или прошедшими обработку для ослабления их вирулентности с одновременным сохранением адекватных иммуногенных свойств; антигены, из организмов, в которых они являются секретами, или произведенные по технологии рекомбинации ДНК. Антигены могут использоваться в своем естественном виде или могут быть детоксифицированы химическим или физическим путем и могут быть соединены, полимеризованы или связаны с носителем для увеличения их имму-

ногенности (стандарт Европейской фармакопеи 1998:0153).

Таким образом, говоря проще, вакцинацией считается проведение прививок, которые помогают организму человека бороться с возбудителем инфекционной болезни.

Прививки бывают обязательными и не-обязательными (рекомендованными).

В соответствии со статьей 27 Закона о санитарии и статьей 12 Закона о защите от болезней профилактические прививки в целях предотвращения заболеваний туберкулезом, полиомиелитом, дифтерией, коклюшем, столбняком и корью в Украине являются **обязательными**. Работники **отдельных** профессий, производств и организаций, деятельность которых может привести к заражению этих работников и/или распространению ими инфекционных болезней¹, подлежат **обязательным** профилактическим прививкам также против **других** соответствующих инфекционных болезней. В случае необоснованного **отказа или уклонения** от обязательных профилактических прививок эти работники по представлению соответствующих должностных лиц государственной санитарно-эпидемиологической службы (далее — СЭС) **отстраняются от выполнения указанных видов работ**.

Работники предприятий, учреждений, организаций (далее — предприятия), действия которых привели к **нарушению** санитарного законодательства, **невыполнению** постановлений, распоряжений, предписаний, заключений должностных лиц государственной СЭС, привлекаются к **дисциплинарной** ответственности согласно законодательству (ст. 45 Закона о санитарии).

Виды обязательных и рекомендованных прививок, порядок и сроки их проведения, группы населения (категории работников), подлежащие обязательным прививкам, определены в Календаре прививок. Согласно этому Календарю к числу **обязательных**

прививок относятся также другие обязательные прививки для групп населения: по возрасту; прививки ВИЧ-инфицированных; по состоянию здоровья; рекомендованные прививки; прививки, которые проводятся на эндемических и энзоотических территориях и по эпидемическим показаниям.

Обязательным профилактическим прививкам для предотвращения распространения других инфекционных заболеваний подлежат отдельные категории работников в связи с особенностями производства или выполняемой ими работы. В случае угрозы возникновения особо опасной инфекционной болезни или массового распространения опасной инфекционной болезни на соответствующих территориях и объектах могут проводиться **обязательные** профилактические прививки против этой инфекционной болезни.

В перечень обязательных прививок, приведенных в разделе II Календаря прививок, кроме прививок от вышеуказанных болезней, включены, в частности, прививки против краснухи, гриппа, пневмококковой инфекции, ветряной оспы, гепатита А и В.

В раздел IV Календаря прививок, в котором приведены прививки, которые проводятся на эндемических и энзоотических территориях и по эпидемическим показаниям, включены прививки для профилактики **гриппа**, которые являются **обязательными**, в частности, для лиц группы эпидемического риска (с высокой вероятностью инфицирования гриппом). К ним, в частности, относятся работники сферы услуг, торговли, транспорта, военные, лица, пребывающие в контакте с большим количеством людей, персонал предприятий, учреждений, организаций (в целях предотвращения вспышек заболевания). Перечень эндемических и энзоотических территорий определяется Минздравом.

Что касается **необязательной** вакцинации, то перечень **рекомендованных** приви-

¹ Определение терминов «особо опасная инфекционная болезнь», «опасная инфекционная болезнь», «инфекционные болезни» «эпидемия», «эпидемическая ситуация», «карантин» приведено в статье 1 Закона Украины «О защите населения от инфекционных болезней» от 06.04.2000 г. № 1645-III.

вок и группы риска для таких прививок приведены в разделе III Календаря прививок. В него включены, в частности, прививки для профилактики:

- ветряной оспы;
- гепатита А (группа риска: персонал учреждений общественного питания и пищевой промышленности, который принимает участие в приготовлении (производстве), транспортировке и реализации продуктов питания; военнослужащие, сотрудники МВД, пожарные, персонал служб специального назначения (оперативные службы); персонал по обслуживанию водоочистных сооружений, водопроводных сетей, по обслуживанию канализационных систем и канализационных очистных сооружений, другие лица);
- гепатита В (медицинские работники; военнослужащие, сотрудники МВД, пожарные, персонал служб социального назначения (оперативные службы); персонал сферы услуг, который по специфике своей профес-

сиональной деятельности может иметь контакт с биологическими жидкостями человека (парикмахеры, персонал салонов красоты, массажисты и т. д.), а также лица, обучающиеся по этим специальностям; спортсмены; молодые люди в возрасте 20 – 40 лет, в первую очередь женщины; лица, путешествующие в регионы с высокой эндемичностью по гепатиту В; другие лица),

- гриппа (группа риска: трудовые коллективы предприятий, учреждений, организаций; военнослужащие, строители, работники ГАИ МВД; медицинские работники; женщины, которые беременны во время эпидемии гриппа; прочие лица).

С целью специфической профилактики инфекционных болезней лица, которые хотят сделать прививки, для которых имеются медицинские иммунобиологические препараты, зарегистрированные в Украине, могут сделать прививки по направлению врача.

Как проводится вакцинация

Порядок проведения профилактических прививок определен в Положении об организации и проведении профилактических прививок, утвержденном Приказом № 595 (далее — Положение № 595).

Согласно пункту 3 этого Положения профилактические прививки проводятся, в частности, в кабинетах прививок при **лечебно-профилактических учреждениях** и в **медицинских пунктах предприятий**. Вакцинацию разрешается проводить только **зарегистрированными в Украине** вакцинами, анатоксинами в соответствии с Календарем прививок (п. 5 Положения № 595).

Перед вакцинацией желательно получить заявления от работников о необходимости ее проведения. Решение о вакцинации работников предприятия и порядок ее проведения оформляется соответствующим **приказом руководителя предприятия**.

В таком приказе определяются сроки и место проведения вакцинации (силами предприятия или в специализированном меди-

цинском учреждении), ответственные лица.

Медицинский осмотр перед прививкой обязателен. При выявлении негативных изменений в состоянии здоровья лица назначаются дополнительные медицинские вмешательства согласно действующим протоколам оказания медицинской помощи лицам в соответствии с медицинскими показаниями (п. 9 Положения № 595). Профилактические прививки проводят только одноразовыми или самоблокирующими шприцами (п. 13 Положения № 595).

После проведения профилактической прививки должно быть обеспечено медицинское наблюдение в течение срока, определенного инструкцией о применении соответствующей вакцины/анатоксина. Если в инструкции по применению вакцины/анатоксина не указан срок наблюдения, лицо, которому была проведена прививка, должно находиться под наблюдением медицинского работника не менее 30 минут после вакцинации (п. 15 Положения № 595).

Информация о вакцинации граждан заносится в соответствующие формы (медицинские карты граждан) с указанием торгового названия вакцины/анатоксина, дозы, серии. В случае использования импортного

препарата в справку вносится его оригинальное наименование на украинском языке. Внесенные данные в медицинскую учетную документацию удостоверяются подписью врача (п. 14 Положения № 595).

Кто может оплачивать вакцинацию

В соответствии со статьей 8 Закона о защите от болезней финансирование профилактических и противоэпидемических мер осуществляется за счет денежных средств государственного и местных бюджетов, а в случаях, установленных законом, — за счет денежных средств **предприятий** и физических лиц.

Профилактические прививки против инфекционных болезней, включенных в Календарь прививок, и профилактические прививки по эпидемическим показаниям проводятся для граждан бесплатно за счет денежных средств местных бюджетов и **прочих источников, не** запрещенных законодательством.

Поставки медицинских иммунобиологических препаратов для проведения прививок, включенных в Календарь прививок, осуществляются за счет денежных средств госбюджета, а для проведения прививок по эпидемическим показаниям — за счет местных бюджетов, а также **прочих источников, не** запрещенных законодательством.

Вышеизложенные нормы позволяют сделать вывод, что профилактическая вакцинация **работников** может проводиться **за счет** денежных средств **работодателей**, если, конечно, сами работники не против такой вакцинации. Это, в первую очередь, касается **необязательной (рекомендованной)** вакцинации работников.

Бухгалтерский и налоговый учет расходов на вакцинацию работников

В соответствии со статьей 1 Закона Украины «Об охране труда» от 14.10.92 г. № 2694-ХІІ (*далее* — Закон об охране труда) **охрана труда** — это система правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и **лечебно-профилактических** мероприятий и средств, направленных на **сохранение** жизни, здоровья и **трудоспособности** человека в процессе **трудовой** деятельности.

Поскольку вакцинация работников является не чем иным как **профилактической мерой, направленной на сохранение** здоровья и **трудоспособности** человека в процессе **трудовой** деятельности, то можно сделать вывод, что расходы на вакцинацию являются расходами на **охрану труда**.

Пунктом 15.8 П(С)БУ 16 «Расходы» определено, что расходы на охрану труда предприятия включаются в состав **общепроизводственных** расходов. Поэтому расходы на вакцинацию работников отражаются

на счете 91 «Общепроизводственные расходы» и списываются в конце месяца на счет 23 «Производство» и 90 «Себестоимость реализации» согласно установленному на предприятии распределению. Торговые предприятия счет 91 в учете не используют, поэтому они расходы на вакцинацию отражают на счете 949 «Прочие расходы операционной деятельности».

Поскольку с 1 января 2015 года налоговый учет ведется по правилам бухгалтерского учета (пп. 134.1.1 Налогового кодекса Украины; *далее* — НКУ), то расходы на вакцинацию, включенные в расходы в бухгалтерском учете, попадают в расходы и в налоговом учете.

Для того чтобы расходы на вакцинацию работников можно было включить в расходы, предприятие должно иметь документы, подтверждающие необходимость и факт проведения вакцинации. От работников следует получить заявления о необходи-

мости проведения вакцинации (предоставлении помощи на медобслуживание путем оплаты вакцинации медучреждению), например, против гриппа, а руководителю предприятия — издать соответствующий приказ. Подтверждающими документами могут быть также справки, выписки из амбулаторных карт работников, рецепты, договоры на проведение вакцинации с медучреждениями, их счета на оплату медицинских услуг по вакцинации работников, счета на приобретение вакцины, акт предоставленных медицинских услуг, документы, подтверждающие оплату вакцинации, и т. п.

Что касается **налога на добавленную стоимость** (далее — НДС), то согласно подпункту 197.1.5 НКУ **освобождаются от обложения НДС** операции по поставке

услуг здравоохранения учреждениями здравоохранения, имеющими лицензию на поставку таких услуг, **кроме** некоторых услуг, исчерпывающий перечень которых приведен в этом подпункте. В этот перечень вакцинация граждан **не** включена, кроме приведенного в подпункте «й» проведения профилактических прививок гражданам, выезжающим за границу по вызову, для оздоровления в зарубежных лечебных или санаторных учреждениях по собственному желанию, а также в туристические путешествия (**кроме** выезжающих на лечение и в служебные командировки).

Следовательно, вышерассмотренные услуги учреждений здравоохранения по профилактической вакцинации работников **не** облагаются НДС.

Налогообложение дохода работника в виде стоимости вакцинации

Налог на доходы физических лиц

Порядок обложения НДФЛ дохода работников в виде стоимости вакцинации за счет работодателя регулируется подпунктом 165.1.19 НКУ, которым установлено, что **не** облагаются НДФЛ, в частности, денежные средства или стоимость имущества (услуг), предоставляемых как помощь на лечение и медицинское обслуживание налогоплательщика за счет средств благотворительной организации или его **работодателя**, в том числе в части расходов работодателя на обязательный профилактический осмотр работника согласно Закону о защите от болезней и на **вакцинацию работника, направленную на профилактику заболеваний в период угрозы эпидемий соответствии с Законом о санитарии** при наличии соответствующих подтверждающих документов, кроме расходов, которые компенсируются выплатами из фонда общеобязательного государственного социального медицинского страхования.

Таким образом, если вакцинация и сроки ее проведения осуществляются в соответ-

ствии с **Календарем прививок**, то израсходованные работодателем денежные средства на проведение вакцинации **не** включаются в состав общего месячного или годового налогооблагаемого дохода работника при наличии соответствующих подтверждающих документов.²

Если предприятие оплачивает **необязательную** вакцинацию работников (не указанную в Календаре прививок), то стоимость такой вакцинации будет дополнительным благом работников, **подлежащим обложению НДФЛ** на основании подпункта «е» пп. 164.2.17 НКУ как стоимость бесплатно полученных работником от работодателя услуг. При этом объект налогообложения будет увеличиваться на «натуральный» коэффициент (п. 164.5 НКУ).

Единый социальный взнос

Согласно пунктам 3.27, 3.30 Инструкции по статистике заработной платы, утвержденной приказом Государственного комитета статистики Украины от 13.01.2004 г. № 5, расходы на проведение оздоровитель-

² См. также письмо Главного управления ГФС в Харьковской области от 03.11.2015 г. № 3718/10/20-40-17-02-14 на стр. 120 этого номера.

ных мероприятий и расходы на оплату услуг по лечению работников, которые были предоставлены учреждениями здравоохранения, **не** включаются в фонд оплаты труда.

Кроме того, указанные расходы **отражены** в пунктах 10, 13 раздела II Перечня видов выплат, осуществляемых за счет денежных средств работодателей, на которые

не начисляется единый взнос на общеобязательное государственное социальное страхование, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 22.12.2010 г. № 1170.

Следовательно, единый социальный взнос на стоимость вакцинации работников **не** начисляется.

ПРИМЕР 1

Предприятие проводит вакцинацию самостоятельно

Предприятие для предотвращения вспышек заболевания гриппом приобрело 200 упаковок вакцины на общую сумму 6000 грн. (без НДС). Вакцина была использована на проведение добровольной (необязательной) профилактической вакцинации своих работников в медпункте предприятия.

В бухгалтерском и налоговом учете операцию по приобретению вакцины и проведению прививок рекомендуем отразить следующим образом:

№ п/п	Содержание операции	Бухгалтерский учет		Сумма, грн.	Налоговый учет	
		Д-т	К-т		Д	Р
1	Перечислены денежные средства поставщику за вакцину	371	311	6000,00	–	–
2	Получена вакцина	209	631	6000,00	–	–
3	Отражен зачет задолженностей	631	371	6000,00	–	–
4	Проведена вакцинация работников	91	209	6000,00	–	–
5	Распределены общепроизводственные расходы в конце месяца	23, 90	91	6000,00	–	–

ПРИМЕР 2

Предприятие оплачивает вакцинацию работников, проводимую учреждением здравоохранения

Торговое предприятие перечислило учреждению здравоохранения за проведение обязательной вакцинации работников согласно заключенному договору предоплату в сумме 5000 грн. (без НДС). Вакцинация была проведена в сроки, оговоренные в договоре.

В бухгалтерском и налоговом учете операцию по проведению вакцинации работников в учреждении здравоохранения рекомендуем отразить следующим образом:

№ п/п	Содержание операции	Бухгалтерский учет		Сумма, грн.	Налоговый учет	
		Д-т	К-т		Д	Р
1	Перечислена предоплата медучреждению за проведение вакцинации работников	371	311	5000,00	–	5000,00
2	Проведена вакцинация работников в медучреждении	949	631	5000,00	–	–
3	Отражен зачет задолженностей	631	371	5000,00	–	–

Работодатели самостоятельно устанавливают режим работы для своих работников, в том числе рассчитывают норму рабочего времени на определенные периоды. С целью рационального использования рабочего времени работодатели могут переносить рабочие дни на другие даты. Некоторые праздничные и нерабочие дни приходятся на выходные дни, вследствие чего выходной день переносится на следующий день после праздничного или нерабочего. Какие выходные дни подлежат перенесению в 2016 году? Каковы особенности перенесения рабочих дней в текущем году? Какова норма рабочего времени в 2016 году?

ПЕРЕНЕСЕНИЕ РАБОЧИХ ДНЕЙ И ГРАФИК РАБОТЫ В 2016 ГОДУ

Олег ВИНОГРАДОВ,

эксперт по вопросам трудового законодательства

Порядок установления выходных дней на предприятиях, в учреждениях, организациях (далее — предприятия), а также перечень праздничных и нерабочих дней установлен Кодексом законов о труде Украины (далее — КЗоТ).

График работы (трудовой распорядок) предприятия (структурных подразделений, отдельных групп работников или отдельных работников), в т. ч. **рабочие и выходные дни**, время начала и окончания ежедневной работы (смены), предусматривается **правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности** (ст. 52, 57, 142 КЗоТ). Указанные внутренние документы предприятия согласовываются работодателем с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия (далее — профсоюз предприятия) и доводятся до сведения всех работников.

При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при 6-дневной рабочей неделе — один выходной день. Общим выходным днем

является воскресенье. Вторым выходным днем при 5-дневной рабочей неделе устанавливается графиком работы предприятия, согласованным с профсоюзом предприятия. Как правило, вторым выходным днем предоставляется вместе с общим выходным днем (ст. 67 КЗоТ). Для большинства предприятий с 5-дневной рабочей неделей вторым выходным днем является суббота.

Действующим законодательством **не** предусмотрено устанавливать единую норму продолжительности рабочего времени на год. Эта норма может отличаться в зависимости от того, какая рабочая неделя установлена на предприятии (5-дневная или 6-дневная), какова продолжительность ежедневной работы, когда установлены выходные дни, поэтому на предприятиях решение об установлении нормы продолжительности рабочего времени на год принимается самостоятельно при условии соблюдения требований статей 50 – 53, 67 и 73 КЗоТ.¹

Расчет норм продолжительности рабочего времени на **2016** год для предприятий с **5-дневной** рабочей неделей и двумя

¹ См. также письма Минтруда от 18.05.2007 г. № 376/13/84-07 и от 17.09.2009 г. № 262/18/99-09.

выходными днями в **субботу** и **воскресенье** (при одинаковой продолжительности времени работы за день в течение рабочей недели и соответствующим уменьшением продолжительности работы накануне праздничных и нерабочих дней) приведен в письме Министерства социальной политики Украины от 20.07.2015 г. № 10846/0/14-15/13 (далее — Письмо № 10846).² У таких предприятий в течение 2016 года должно быть 105 выходных дней и 251 рабочий день.³

Что касается **праздничных и нерабочих дней**, то они определены статьей 73 КЗоТ. В соответствии с этой статьей **праздничными днями** являются:

- 1 января — Новый год;
- 7 января — Рождество Христово;

8 марта — Международный женский день;

1 и 2 мая — День международной солидарности трудящихся;

9 мая — День победы над нацизмом во Второй мировой войне (День победы);

28 июня — День Конституции Украины;

24 августа — День независимости Украины;

14 октября — День защитника Украины.

Работа также не осуществляется в **дни религиозных праздников**:

7 января — Рождество Христово;

один день (воскресенье) — Пасха;

один день (воскресенье) — Троица.

В 2016 году дни религиозных праздников (далее — нерабочие дни) Пасха и Троица приходятся соответственно на 1 мая и 19 июня.

Перенесение выходных дней в 2016 году

Согласно части третьей статьи 67 КЗоТ если праздничный или нерабочий день, установленный статьей 73 КЗоТ, совпадает с выходным днем, то **выходной день переносится на следующий день после праздничного или нерабочего**.

На основании приведенной нормы работодателем необходимо учитывать, что при работе с **5-дневной** рабочей неделей и выходными днями в субботу и воскресенье в **2016** году **переносятся**:

- выходной день в воскресенье 1 мая (День международной солидарности трудящихся и Пасха) — на вторник 3 мая;
- выходной день в воскресенье 19 июня (Троица) — на понедельник 20 июня.

Обращаем внимание, несмотря на то, что в 2016 году на **один** выходной день 1 мая (воскресенье) приходится **два** праздничных дня (День международной солидарности трудящихся и Пасха), переносу подлежит только **один** день — воскресенье (1 мая) на вторник (3 мая). Об этом сообщило Минсоцполитики в Письме № 10846.

Также следует учитывать, что перенесение выходных дней, совпадающих с праздничными или нерабочими днями, предусмотрено **законодательством**, то есть является **обязательным** к выполнению, поэтому **не** требует издания каких-либо дополнительных приказов (распоряжений) работодателя.

Перенесение рабочих дней в 2016 году

Согласно части четвертой статьи 67 КЗоТ с целью создания благоприятных условий для использования праздничных и нерабочих дней, а также рационального использования рабочего времени Кабинет Министров Украины **не** позднее чем **за 3 месяца** до таких дней может **рекомендовать** руководителям

предприятий перенести выходные и рабочие дни в порядке и на условиях, установленных законодательством, для работников, которым установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

В случае применения рекомендации Кабинета Министров Украины работодатель

² Письмо опубликовано в журнале «Все о труде и зарплате» № 9/2015, стр. 125.

³ Норма рабочего времени на 2016 год опубликована на стр. 128 этого номера.

не позднее чем **за 2 месяца** издает приказ (распоряжение) о перенесении выходных и рабочих дней на предприятии, **согласованный** с профсоюзом предприятия (ч. пятая ст. 67 КЗоТ).

Кабинет Министров Украины распоряжением «О перенесении рабочих дней в 2016 году» от 11.11.2015 г. № 1155-р (далее — Распоряжение № 1155-р) с целью создания благоприятных условий для празднования 7 января — Рождества Христова, 8 марта — Международного женского дня и 28 июня — Дня Конституции Украины, а также рационального использования рабочего времени рекомендовал руководителям предприятий, учреждений и организаций перенести в порядке и на условиях, установленных законодательством, в **2016** году для работников, которым установлена **5-дневная** рабочая неделя с двумя выходными днями, рабочие дни:

- с пятницы 8 января — на субботу 16 января;
- с понедельника 7 марта — субботу 12 марта;
- с понедельника 27 июня — на субботу 2 июля.

Обращаем внимание на такой нюанс. В последние годы Кабмин издает свои распоряжения в **ноябре** о перенесении рабочих дней в **январе**, т. е. **позднее** чем за 3 месяца до январских рабочего-выходных дней, которые рекомендует перенести. Соответственно работодатели, которые ожидают распоряжения правительства, попадают в ситуацию, когда приказ о перенесении рабочих дней в январе они вынуждены издавать **позднее** чем за 2 месяца до таких дней, что является **нарушением** вышеприведенной нормы части пятой статьи 67 КЗоТ и может стать причиной трудовых споров с работниками, не согласными с перенесением рабочих дней в январе.

Во избежание такой ситуации рекомендуем работодателям **не** дожидаться распоряжения правительства и **внутренним** документом (приказом, распоряжением) перенести рабочие дни, если в этом, конечно, есть необходимость.

Кроме вышеуказанных случаев перенесения рабочих дней, предприятия могут **самостоятельно** и в **других** случаях переносить рабочие дни на другие дни с целью создания нормальных условий для производственного процесса или предоставления работникам более продолжительного отдыха (в т. ч. для празднования государственных, профессиональных и религиозных праздников). То есть, предприятия могут переносить рабочие дни **не** обязательно так, как рекомендует правительство. Например, предприятие могло в январе 2016 года перенести рабочие дни с 4, 5 и 6 января на субботы 30 января, 13 и 27 февраля, а также могло перенести рабочий день 8 января на **другую** субботу (не на 16 января) или **не** переносить рабочие дни вообще.

При перенесении рабочих дней в соответствии с рекомендациями правительства (в т. ч. согласно Распоряжению № 1155-р) годовая норма продолжительности рабочего времени **не** изменяется. О соблюдении **годовой** нормы продолжительности рабочего времени не следует забывать и тогда, когда работодатель переносит рабочие дни в других случаях, не указанных в рекомендациях правительства.

В то же время если работодатель решит уменьшить годовую норму рабочего времени путем уменьшения количества рабочих (увеличения количества выходных) дней в определенном месяце (например, путем объявления 4, 5 и 6 января 2016 года выходными днями — без их отработки в другие дни), то такое решение должно быть оформлено соответствующим приказом руководителя.

В приказе о перенесении рабочих дней обязательно указываются даты, с которых и на которые переносятся рабочие и выходные дни, а также причина такого перенесения. Приказ о перенесении рабочих дней **необходимо довести до сведения всех работников**, в т. ч. находящихся в отпуске, в командировке, на «больничном» и т. д.

Принятое работодателем решение о перенесении рабочих дней **изменяет** график

работы предприятия, поэтому все действия по предоставлению отпусков, выходу на работу, привлечению к работе в выходные дни, а также оплата отпусков, листов нетрудоспособности, дней пребывания работников в командировке и т. п. должны осуществляться на основании изданного **приказа** о перенесении рабочих дней, то есть согласно **измененному (новому)** графику работы предприятия в связи с таким перенесением (Письмо № 10846).

Кроме того, решение о перенесении рабочих дней может изменять норму продолжительности рабочего времени в месяцах,

в которых осуществлено такое перенесение. Например, при перенесении в 2016 году рабочего дня с понедельника 27 июня на субботу 2 июля на предприятии с 5-дневной 8-часовой рабочей неделей с выходными днями в субботу и воскресенье изменяется норма продолжительности рабочего времени в июне и июле — она становится равной в этих месяцах соответственно 152 рабочим часам (19 рабочим дням) и 175 рабочим часам (22 рабочим дням), а без указанного перенесения составляет соответственно 159 рабочих часов (20 рабочих дней) и 168 рабочих часов (21 рабочий день).

Продолжительность работы в предпраздничный день

Накануне праздничных и нерабочих дней продолжительность труда работников (**кроме** тех, для кого установлена **сокращенная** продолжительность рабочего времени) **сокращается на один час** как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе (ч. первая ст. 53 КЗоТ).

В приведенной норме под словом «накануне» подразумевается **последний календарный день** работы предприятия, **непосредственно предшествующий** праздничному (нерабочему) дню. То есть если праздничному или нерабочему дню предшествует день (дни) еженедельного отдыха, сокращение продолжительности рабочего дня (рабочей смены) перед таким днем отдыха **не** осуществляется.

Например, если на предприятии установлена 5-дневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье, то 2016 году рабочий день на один час **не** сокращается в пятницу 29 апреля и 17 июня, которые являются последними рабочими, но **не** последними календарными днями перед празднично-нерабочими днями соответственно Пасхой с Днем международной солидарности трудящихся (1 мая) и Троицей (19 июня). Если же на предприятии установлена 6-дневная рабочая неделя с выходным днем в воскресенье, то рабочий день **сокращается** на один час в субботы 30 апреля и 18 июня, которые являются последними рабочими и календар-

ными днями перед празднично-нерабочими днями соответственно Пасхой с Днем международной солидарности трудящихся (1 мая) и Троицей (19 июня).

В 2016 году на предприятиях с 5-дневной рабочей неделей с выходными днями в субботу и воскресенье сокращается на 1 час продолжительность работы в среду 6 января, понедельники 7 марта и 27 июня, вторник 23 августа, четверг 13 октября, поскольку эти дни непосредственно предшествуют праздничным дням. В указанные дни в 2016 году сокращается на 1 час продолжительность работы и на предприятиях с 6-дневной рабочей неделей и выходным днем в воскресенье, но, кроме того, у них будет сокращаться на 1 час продолжительность работы в субботу 30 апреля, которая предшествует празднично-нерабочему дню 1 мая.

Поскольку сокращение рабочего дня накануне праздничных (нерабочих) дней предусмотрено законодательством, работодателю **не** нужно издавать дополнительный приказ о сокращении работы в такой день.

В случае перенесения рабочего дня, который предшествует праздничному или нерабочему дню, на другой выходной день для сохранения баланса рабочего времени за год продолжительность работы в этот перенесенный рабочий день должна **соответствовать** продолжительности предпраздничного рабочего дня (ст. 53 КЗоТ). ■

Законодательством Украины для инвалидов установлены определенные льготы, одна из которых касается их трудоустройства. В частности, для работодателей установлен норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Как определяется такой норматив? Кто из работодателей должен трудоустраивать инвалидов по установленному нормативу? Какая установлена отчетность о трудоустройстве инвалидов? Каков порядок ее заполнения и представления? Какая установлена ответственность для работодателей за невыполнение указанного норматива?

ОТЧЕТ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНВАЛИДОВ В 2015 ГОДУ

Вадим АНТИПОВ,

эксперт по вопросам трудового законодательства

Согласно статье 17 Закона Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» от 21.03.91 г. № 875-XII (далее — Закон № 875) с целью реализации творческих и производственных способностей инвалидов и с учетом индивидуальных программ реабилитации им обеспечивается право работать на предприятиях, в учреждениях, организациях (далее — предприятия), а также заниматься предпринимательской и другой трудовой деятельностью, не запрещенной законом.

Предприятия за счет денежных средств Фонда социальной защиты инвалидов (далее — ФСЗИ) или за счет собственных денежных средств, в случае необходимости, создают специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, осуществляя для этого адаптацию основного и дополнительного оборудования, технического оснащения и приспособления и т. д. с учетом ограниченных возможностей инвалида.

Статьей 25 Закона № 875 определено, что предприятия, физические лица, исполь-

зующие наемный труд, создают безопасные и не вредные для здоровья условия труда, принимают меры к предотвращению инвалидности и восстановления трудоспособности инвалидов. В случае трудоустройства инвалидам обеспечивают разумное приспособление рабочих мест.

Работодатели могут принимать на работу инвалидов как на обычные рабочие места, так и на специальные (если это необходимо вследствие заболевания такого инвалида и рекомендаций МСЭК). Специальные рабочие места создаются работодателями с учетом индивидуальных программ реабилитации. Но следует учитывать, что в настоящее время аттестация рабочих мест по условиям труда для инвалидов проводится на общих основаниях¹ согласно Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденному постановлением Кабинета Министров Украины от 01.08.92 г. № 442, и предусматривает, прежде всего, определение и подтверждение права работников на пенсию по возрасту на льготных условиях по Спискам № 1

¹ См. письма Фонда социальной защиты инвалидов от 09.12.2009 г. № 1/6-600/06, от 03.08.2009 г. № 1/6-377/06 и письмо Министерства труда и социальной политики Украины от 19.02.2007 г. № 341/19/71-07.

и № 2, ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, сокращенную рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу с вредными условиями труда, другие льготы и компенсации, предусмотренные законодательством.²

При наличии определенных условий работодателю предоставляется дотация на создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, зарегистриро-

ванных в государственной службе занятости (*далее* — ГСЗ) в качестве безработных. Предоставление такой дотации осуществляется в соответствии с нормами Порядка предоставления дотации работодателю за счет средств Фонда социальной защиты инвалидов на создание специальных рабочих мест для инвалидов, зарегистрированных в государственной службе занятости, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 27.12.2006 г. № 1836.

Норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов

В соответствии с частью первой статьи 19 Закона № 875 для предприятий, учреждений, организаций, в том числе предприятий, организаций общественных организаций инвалидов, физических лиц, использующих наемный труд, устанавливается **норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов** в размере **4%** среднеучетной численности **штатных** работников учетного состава за **год**, а если работает **от 8 до 25 человек**, — в количестве **одного** рабочего места.

Предприятия, учреждения, организации, в том числе предприятия, организации общественных организаций инвалидов, физические лица, использующие наемный труд, **самостоятельно рассчитывают** количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с нормативом, установленным частью первой статьи 19 Закона № 875, и **обеспечивают трудоустройство инвалидов**. При расчетах количество рабочих мест округляется до **целого** значения (ч. вторая ст. 19 Закона № 875).

Предприятия, учреждения, организации, в том числе предприятия, организации общественных организаций инвалидов, физические лица, использующие наемный труд (*далее* — работодатели), **самостоятельно осуществляют трудоустройство инвали-**

дов в счет нормативов рабочих мест исходя из требований статьи 18 Закона № 875 (ч. третья ст. 19 Закона № 875).

Согласно статье 18 Закона № 875 обеспечение прав инвалидов на трудоустройство и оплачиваемую работу, в том числе с условием о выполнении работы на дому, осуществляется путем их непосредственного обращения к предприятиям, учреждениям, организациям или в ГСЗ.

Работодатели обязаны выделять и создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов, в том числе специальные рабочие места, создавать для них условия труда с учетом индивидуальных программ реабилитации и обеспечивать другие социально-экономические гарантии, предусмотренные действующим законодательством, предоставлять ГСЗ информацию, необходимую для организации трудоустройства инвалидов, и отчитываться перед ФСЗИ о занятости и трудоустройстве инвалидов в порядке, установленном Кабинетом Министров Украины.

Во исполнение вышеприведенных норм Закона № 875 Кабинет Министров Украины принял постановление «О реализации статей 19 и 20 Закона Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» от 31.01.2007 г. № 70 (*далее* — Постановле-

² Подробно о порядке проведения аттестации рабочих мест на предприятиях рассказано в статье «Аттестация рабочих мест с целью установления льгот и компенсаций работникам» журнала «Все о труде и зарплате» № 8/2013, стр. 52.

ние № 70), которым утверждены сразу несколько Порядков, регулирующих трудоустройство инвалидов и взаимоотношения работодателей с ГСЗ и ФСЗИ.

Обращаем внимание, что согласно нормам статей 5 и 22 Закона Украины «О занятости населения» от 05.07.2012 г. № 5067-VI (далее — Закон № 5067) ГСЗ и ее территориальные органы только **содействуют** трудоустройству инвалидов, состоящих на учете и зарегистрированных в качестве безработных, **содействуют** им в выборе подходящей работы, предоставляют работодателям услуги по подбору работников, предоставляют бесплатно работодателям консультации по вопросам трудоустройства инвалидов. При этом согласно пункту 6 части 1 статьи 14 Закона № 5067 инвалиды, не достигшие пенсионного возраста, установленного статьей 26 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании», отнесены к категориям лиц, имеющих **дополнительные** гарантии в содействии трудоустройству.³

Таким образом, **обязанность** по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленным Законом № 875 нормативом рабочих мест для трудоустройства инвалидов возлагается **исключительно на работодателей**, то есть именно они должны **самостоятельно** осуществлять поиск и трудоустройство инвалидов.⁴ При этом **бюджетные** учреждения **не** освобождаются от выполнения требований части первой статьи 19 Закона № 875 и **должны выполнять** норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов.⁵

Выполнением норматива рабочих мест для трудоустройства инвалидов (далее —

норматив) считается трудоустройство работодателем инвалидов, для которых это место работы является **основным** (ч. пятая ст. 19 Закона № 875).

К выполнению работодателями норматива может быть зачтено обеспечение работой инвалидов на предприятиях, в организациях общественных организаций инвалидов (далее — ООИ) путем создания **хозяйственных объединений** предприятиями, учреждениями, организациями, физическими лицами, использующими наемный труд, и предприятиями, организациями ООИ с целью координации производственной, научной и другой деятельности для решения общих экономических и социальных задач (ч. шестая ст. 19 Закона № 875).

Постановлением № 70 утвержден Порядок зачисления количества рабочих мест для трудоустройства инвалидов в норматив таких рабочих мест в хозяйственных объединениях, в состав которых входят предприятия общественных организаций инвалидов. Этим Порядком для указанных в его названии хозяйственных объединений установлены некоторые особенности выполнения норматива. Так, предприятия, в т. ч. предприятия ООИ, которым **засчитывается** количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов в норматив таких рабочих мест, могут входить только в состав **одного** хозобъединения.

Количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов **засчитывается** в норматив таких рабочих мест за отчетный период хозобъединению и предприятиям, входящим в его состав, в случае, когда:

- количество работающих инвалидов на предприятии ООИ по основному месту работы, превышающее 50% среднеучетной

³ О порядке трудоустройства и категориях лиц, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, подробно рассказано в статье «Отчетность о трудоустройстве граждан по квоте за 2015 год» на стр. 94 этого номера.

⁴ См. письма Фонда социальной защиты инвалидов от 16.03.2011 г. № 1/6-96/03-01, от 03.08.2009 г. № 1/6-377/06, от 26.04.2007 г. № 1/6-209.

⁵ См. письма Фонда социальной защиты инвалидов от 09.12.2009 г. № 1/6-600/06 и от 03.08.2009 г. № 1/6-377/06.

численности штатных работников учетного состава, является **больше**, чем количество **не созданных** рабочих мест для трудоустройства инвалидов на **других** предприятиях, входящих в состав хозобъединения, в соответствии с установленным нормативом таких рабочих мест;

- предприятия, входящие в состав хозобъединения, **разместили** на предприятии ООИ, входящем в состав объединения, **заказ** на приобретение товаров (работ, услуг), которые непосредственно изготавливаются указанным предприятием;

- сумма годовой заработной платы инвалидов, которая **не меньше** суммы административно-хозяйственных санкций, которая

должна быть уплачена предприятием за невыполнение норматива, **входит в стоимость заказа**, размещенного на предприятии ООИ.

Решение о зачислении количества рабочих мест для трудоустройства инвалидов в норматив за отчетный период хозобъединению и предприятиям, входящим в его состав, принимается отделением ФСЗИ в течение 30 календарных дней после подачи хозобъединением отчетов о занятости и трудоустройстве инвалидов. Форма указанного Решения, которое направляется хозобъединению, утверждена приказом Министерства труда и социальной политики Украины (*далее* — Минтруда) от 14.03.2007 г. № 98 (*далее* — Приказ № 98).

Регистрация работодателей в Фонде социальной защиты инвалидов

Согласно части девятой статьи 19 Закона № 875 работодатели, у которых по **основному** месту работы работает **8 и более** человек, **регистрируются** в отделениях ФСЗИ по своему местонахождению (по месту их государственной регистрации в качестве юридических лиц или физических лиц - предпринимателей).

Постановлением № 70 утвержден Порядок регистрации предприятий, учреждений, организаций и физических лиц, использующих наемный труд (*далее* — Порядок регистрации).

Согласно пункту 3 указанного Порядка работодатели для регистрации в ФСЗИ, которая проводится бесплатно, подают (направляют заказным письмом) отделению ФСЗИ заявление о регистрации работодателя в отделении Фонда социальной защиты инвалидов по форме, утвержденной Приказом № 98, где, в частности, указывается количество работающих согласно штатному расписанию на момент постановки на учет, в т. ч. инвалидов.

Предприятия, учреждения, организации, в т. ч. предприятия, организации ООИ, которые **полностью** содержатся за счет

средств государственного или местных **бюджетов**, представляют (направляют) также **копию справки** о включении их в реестр **неприбыльных** учреждений, выданной органом доходов и сборов (*далее* — справка).

Работодатели, имеющие **обособленные подразделения**, вместе с заявлением и копией справки представляют (направляют) отделению ФСЗИ сведения о таких подразделениях — форму «Перелік підприємств, що ввійшли до складу господарського об'єднання, та/або відокремлених підрозділів роботодавця», утвержденную приказом Министерства труда и социальной политики Украины от 10.02.2007 г. № 42 (*далее* — Приказ № 42).

Хозобъединения, образованные в соответствии со статьей 19 Закона № 875, вместе с заявлением и копией справки подают:

- копию учредительного договора и/или устава хозобъединения;
- перечень предприятий, вошедших в состав хозобъединения, — форму «Перелік підприємств, що ввійшли до складу господарського об'єднання, та/або відокрем-

лених підрозділів роботодавця», утвер-
жденную Приказом № 42.

Работодатель, который ранее был заре-
гистрирован в ФСЗИ, но у которого изме-
нилось наименование или местонахождение
юридического лица или фамилия, имя, от-
чество или место регистрации проживания
физического лица - предпринимателя, по-
дает заявление и копию справки **в течение
10 рабочих дней** после государственной ре-
гистрации **изменений** в учредительные до-
кументы юридического лица или измене-
ния фамилии, имени, отчества физического
лица - предпринимателя.

Оригиналы вышеперечисленных доку-
ментов предъявляются при подаче заявле-
ния. При отправке заявления по почте копии
документов заверяются нотариально.

Новосозданные работодатели, в т. ч.
предприятия, организации ООИ, у которых
количество работающих, для которых это
место работы является **основным**, увеличи-
лось **до 8 и более** человек, **регистрируют-**

ся в отделении ФСЗИ **до 1 февраля** года,
следующего за годом создания или уве-
личения количества работающих (абз. третий
п. 3 Порядка регистрации).

Таким образом, работодатель **обязан
зарегистрироваться** в отделении ФСЗИ
в период **с 1 января до 1 февраля теку-**
щего года в случае, если в **предыдущем**
году количество работающих, для которых
это место работы является основным, уве-
личилось **до 8 и более** человек.⁶

Датой регистрации работодателя в от-
делении ФСЗИ считается дата представле-
ния им документов, указанных в пункте 3 По-
рядка регистрации, а в случае направления
их по почте заказным письмом — дата от-
правления на почтовом штемпеле (п. 4 По-
рядка регистрации).

Отделение ФСЗИ направляет работо-
дателю в течение 10 рабочих дней после ре-
гистрации заказным письмом уведомление
о его регистрации по форме, утвержденной
Приказом № 98.

Представление в Фонд социальной защиты инвалидов Отчета по ф. № 10-ПИ

Согласно части девятой статьи 19 Закона
№ 875 работодатели, у которых по основному
месту работы работает 8 и более человек,
ежегодно представляют в отделение ФСЗИ от-
чет о занятости и трудоустройстве инвалидов.
Форма отчета № 10-ПИ (річна) «Звіт про зайня-
тість та працевлаштування інвалідів» (далее —
Отчет ф. № 10-ПИ) утверждена Приказом № 42.

Постановлением № 70 утвержден Поряд-
док представления предприятиями, учреж-
дениями, организациями и физическими ли-
цами, использующими наемный труд, отчетов
о занятости и трудоустройстве инвалидов и
информации, необходимой для организации
их трудоустройства (далее — Порядок пред-
ставления отчетов). Этот Порядок определяет

процедуру представления работодателями,
у которых по основному месту работы рабо-
тает 8 и более человек, территориальному от-
делению ФСЗИ Отчета ф. № 10-ПИ и инфор-
мации о наличии свободных рабочих мест (ва-
кантных должностей) для трудоустройства
инвалидов — центру занятости.

Кроме Отчета ф. № 10-ПИ, Приказом № 42
утверждена Инструкция по заполнению фор-
мы № 10-ПИ (річна) «Звіт про зайнятість та пра-
цевлаштування інвалідів» (далее — Instruc-
ция № 42).

Частью девятой статьи 19 Закона № 875,
пунктом 2 Порядка представления отчетов и
пунктом 2.1 Инструкции № 42 определено, что
Отчет ф. № 10-ПИ составляется работодате-

⁶ См. также письмо Фонда социальной защиты инвалидов от 25.09.2013 г. № 1/6-296/09.

лями ежегодно и **до 1 марта, следующего за отчетным периодом**, представляется или направляется заказным письмом по месту их государственной регистрации отделению ФСЗИ.

Таким образом, Отчет ф. № 10-ПІ заполняется в текущем году за предыдущий год, поэтому работодатели за **2015** год должны представить (направить по почте) в соответствующие отделения ФСЗИ, в которых они зарегистрированы, указанный Отчет **до 1 марта 2016 года** (то есть **29 февраля — последний** день его подачи).

Обращаем внимание, что в самой форме Отчета ф. № 10-ПІ в поле «Терміни подання» указано, что он подается «не пізніше 1 березня після звітного періоду». О такой последней дате представления Отчета ф. № 10-ПІ указывал и ФСЗИ в некоторых своих письмах⁷. Однако это **не** соответствует нормам пункта 2 Порядка представления отчетов и пункта 2.1 Инструкции № 42, поэтому **не** советуем работодателям подавать этот Отчет позднее 29 февраля.

Датой поступления Отчета ф. № 10-ПІ считается дата подачи работодателем отчета в отделение ФСЗИ, а в случае направления его по почте — дата на почтовом штемпеле (п. 2 Порядка представления отчетов).

Если работодатель **не** зарегистрирован в соответствующем отделении ФСЗИ, но подает Отчет ф. № 10-ПІ за отчетный год, то он может **зарегистрироваться в этот же день** непосредственно перед подачей Отчета (письмо ФСЗИ от 03.08.2009 г. № 1/6-377/06).

Работодатели, имеющие обособленные подразделения или относящиеся к числу хозобъединений, созданных согласно статье 19 Закона № 875, заполняют **сводный** Отчет ф. № 10-ПІ (п. 1.2 Инструкции № 42).

Работодатели, которые имеют обособленные подразделения, относятся к числу ра-

ботодателей, которые полностью содержатся за счет средств государственного или местных бюджетов, или хозобъединений, созданных согласно статье 19 Закона № 875, вместе с Отчетом ф. № 10-ПІ предоставляют отделениям ФСЗИ по месту их госрегистрации документы, определенные Порядком представления отчетов, а также перечень предприятий, входящих в их состав, по форме согласно приложению к Инструкции № 42 (п. 1.3 Инструкции № 42).

Работодатель, имеющий обособленные подразделения, представляет Отчет ф. № 10-ПІ, подготовленный с учетом данных этих подразделений. В случае изменения их количества работодатель вместе с Отчетом ф. № 10-ПІ представляет сведения о таких подразделениях по форме, приведенной в приложении к Инструкции № 42 (п. 3 Порядка представления отчетов).

Обращаем внимание, работодатель, имеющий обособленные подразделения, **самостоятельно** определяет, где будут трудоустроены инвалиды: на головном предприятии или в отдельных подразделениях. Норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов распространяется на предприятие **в целом**, а не на каждое подразделение отдельно. Если работодатель имеет обособленные подразделения за границей, то в сведениях об этих подразделениях следует указать страны и количество таких подразделений. Но сведения о среднеучетной численности штатных работников в подразделениях **не** отражаются в Отчете ф. № 10-ПІ.

Согласно пункту 3 Порядка представления отчетов хозобъединение, созданное согласно статье 19 Закона № 875, вместе со сводным Отчетом ф. № 10-ПІ, подготовленным с учетом данных объединения и предприятий, вошедших в его состав (*далее* — предприятия), представляет:

⁷ См. также письма Фонда социальной защиты инвалидов от 27.04.2010 г. № 1/6-69/03-01, от 03.08.2009 г. № 1/6-377/06, от 27.01.2009 г. № 1/6-30/06, от 16.05.2008 г. № 1/6-155/06.

- отдельные отчеты объединения и предприятий о занятости и трудоустройстве инвалидов;

- перечень предприятий по форме, приведенной в приложении к Инструкции № 42;

- копии договоров, подтверждающих размещение на предприятии ООО, которое входит в состав хозобъединения, заказа на приобретение товаров (работ, услуг), платежных поручений по таким договорам, расчетов затрат на изготовление товаров (выполнение работ, оказание услуг), подтвер-

ждающие непосредственное изготовление товаров (выполнение работ, оказание услуг) предприятием ООО и включение в эти расходы заработной платы инвалидов, работающих на указанном предприятии.

Если в состав хозобъединения входит предприятие, которое зарегистрировано или должно быть зарегистрировано в другом отделении ФСЗИ, то отделение ФСЗИ, которому хозобъединение представляет Отчет ф. № 10-ПІ, информирует об этом соответствующее отделение ФСЗИ.

Определение количества штатных работников в целях выполнения норматива для трудоустройства инвалидов

Как следует из норм статей 18 – 20 Закона № 875, норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов должен рассчитываться работодателем исходя из среднеучетной численности (количества) штатных работников учетного состава за год.

Согласно пункту 3.1 Инструкции № 42 среднеучетное количество штатных работников учетного состава за год определяется в соответствии с Инструкцией по статистике количества работников, утвержденной приказом Государственного комитета статистики Украины от 28.09.2005 г. № 286 (далее — Инструкция № 286).

Согласно разделу 2 Инструкции № 286 в учетное количество штатных работников включаются все наемные работники, заключившие письменно **трудовой договор (контракт)** и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу **один день и более**, а также собственники предприятия, если, кроме дохода, они получали **зарботную плату** на этом предприятии.

Учетное количество штатных работников определяется **на определенную дату** отчетного периода, например, на первое или последнее число месяца, включая принятых работников и исключая выбывших в этот

день. Если предприятие на определенную дату по любым причинам не работало (выходной или праздничный день, по естественным, техническим и экономическим причинам), учетное количество работников отражается по состоянию на **последний день работы**, предшествовавший этой дате.

В учетном количестве штатных работников за каждый календарный день учитываются лица, которые фактически работали, а также отсутствовали на работе по каким-либо причинам, то есть **все** работники, находящиеся в **трудовых** отношениях, независимо от вида трудового договора.

В соответствии с разделом 3 Инструкции № 286 среднее количество работников предприятия за период (месяц, квартал, с начала года, год) определяется как сумма следующих показателей:

- среднеучетное количество штатных работников;
- среднее количество внешних совместителей;
- среднее количество работающих по гражданско-правовым договорам.

В соответствии с пунктом 3.2 Инструкции № 286 **среднеучетное количество штатных работников** рассчитывается на основании

ежедневных данных об учетном количестве штатных работников. Последнее за каждый **день** должно соответствовать данным **табельного учета** использования рабочего времени работников, на основании которого определяется количество работников, явившихся или не явившихся на работу.

Все категории работников (в том числе штатных и временно отсутствующих), которые **включаются** в **среднеучетное** количество, приведены в подпунктах **2.4.1–2.5.7, 2.5.10–2.5.15** Инструкции № 286, а категории тех, кто **не** включается в **среднеучетное** количество штатных работников, — в подпунктах **2.5.8–2.5.9, 2.6.1–2.6.7** Инструкции № 286.

В частности, в **среднеучетное** количество **включаются** штатные работники, которые фактически вышли на работу, включая тех, кто не работал из-за простоя, а также работники, принятые или переведенные по инициативе администрации на работу на неполный рабочий день (неделю) — в учетном количестве эти работники учитываются за каждый календарный день как **целые** единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при принятии на работу.

Также в **среднеучетное** количество штатных работников **включаются** штатные работники, которые находятся в служебных командировках, направлены для выполнения работ вахтовым методом, временно переведены на работу на другое предприятие на основании договоров между субъектами хозяйствования, не явились на работу по болезни (в течение всего периода заболевания), выполняют государственные или общественные обязанности, направленные с отрывом от производства в учебные заведения для повышения квалификации или овладения новой профессией (специальностью), переподготовки и стажировки на другие пред-

приятия или за границу, находятся в отпусках (пп. 2.4.4, 2.4.8, 2.4.10, 2.5.1–2.5.7 Инструкции № 286).

Не включаются в среднеучетное количество штатных работников работники, находящиеся в **отпусках по беременности и родам** или **по уходу за ребенком** до достижения им возраста, предусмотренного законодательством или коллективным договором предприятия, включая тех, которые усыновили новорожденного ребенка непосредственно из роддома (пп. 2.5.8 – 2.5.9 Инструкции № 286), учет которых ведется **отдельно** (пп. 3.2.2 Инструкции № 286).⁹

Также **не** включаются в среднеучетное количество штатных работников, в частности, лица, принятые на работу по совместительству с **других** предприятий. При этом работник, получающий на **одном** предприятии две, полторы ставки, то есть оформленный по совместительству на **том же** предприятии, где и основное место работы (**внутреннее** совместительство), или менее одной ставки, в учетном количестве штатных работников учитывается как **одно** физическое лицо.

Учитывая вышеизложенное, для выполнения норматива по трудоустройству инвалидов **не** учитываются трудоустроенные инвалиды, работающие **по совместительству**.

Учетное количество штатных работников за каждый день должно соответствовать данным табельного учета использования рабочего времени работников, на основании которого определяется количество работников, прибывших или не прибывших на работу.

Среднеучетное количество **штатных** работников **за месяц** исчисляется путем суммирования количества штатных работников учетного состава за каждый календарный день отчетного месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля — по 28 или 29 число), **включая** выходные, праздничные

⁹ См. также письмо Фонда социальной защиты инвалидов от 16.03.2011 г. № 1/6-96/03-01.

и нерабочие дни, и деления полученной суммы на число **календарных** дней месяца.

Количество штатных работников учетного состава за выходной, праздничный и нерабочий день принимается на уровне учетной численности работников за **предшествующий** рабочий день. В случае двух или более выходных или праздничных и нерабочих дней подряд количество штатных работников учетного состава за каждый из этих дней принимается на уровне количества работников учетного состава за рабочий день, **предшествовавший** им.

Среднеучетное количество **штатных** работников **за год** исчисляется путем суммирования среднеучетного количества штатных работников за все месяцы работы предприятия в течение **года**, и деления полученной суммы на количество месяцев в этом периоде, то есть на **12**.

В соответствии с пунктом 3 приложения к Инструкции № 286 округление полученного результата для отражения **в статистических формах по труду** до целых единиц осуществляется по правилу **четной** цифры:

- если последняя значимая цифра меньше или равна 4, она отбрасывается ($7,4 \approx 7$);
- если последняя цифра больше или равна 6 — ближайшая слева от нее цифра увеличивается на единицу ($2,6 \approx 3$);
- если последняя цифра 5 — ближайшая слева от нее цифра увеличивается на единицу, если она нечетная, а четная остается без изменений ($3,5 \approx 4$; $6,5 \approx 6$).

Но обращаем внимание, что при исчислении **норматива для трудоустройства инвалидов**, который при расчетах округляется до целого значения, применяется **другое правило округления**, если **последняя** значимая цифра **5**. Так, согласно пункту

3.4 Инструкции № 42 если при исчислении среднеучетного количества штатных работников учетного состава (строка 01 в таблице Отчета ф. № 10-П), среднеучетного количества штатных работников, которым установлена инвалидность (строка 02), и количества инвалидов, которые должны работать на рабочих местах (строка 03), отражаемых в целых единицах, возникает **дробное** число, его необходимо округлить до целого так: если после запятой число 5 и больше, то оно округляется в сторону **увеличения** (например: $1,5 \approx 2$, $2,5 \approx 3$; $3,5 \approx 4$; $4,5 \approx 5$ и т. д.).

Среднеучетное количество штатных работников на предприятиях, работавших **неполный месяц** (например, на созданных или ликвидированных предприятиях, имеющих сезонный характер производства), определяется путем деления суммы учетного количества штатных работников **за все дни работы** предприятия в отчетном месяце, включая выходные и праздничные и нерабочие дни за период работы, на число **календарных** дней в отчетном **месяце**. К созданным предприятиям **не** относятся предприятия, созданные на базе ликвидированных (реорганизованных) юридических лиц, обособленных или несамостоятельных подразделений. Предприятия, которые **временно** прекратили работу по экономическим причинам, определяют среднеучетное количество штатных работников в среднем за период на **общих** основаниях (пп. 3.2.4 Инструкции № 286).

Предприятие, работавшее **неполный год**, среднеучетное количество штатных работников за год определяет также путем суммирования указанного количества работников **за все месяцы работы** предприятия и деления полученной суммы на **12** (пп. 3.2.6 Инструкции № 286).¹⁰

⁹ См. также письмо Фонда социальной защиты инвалидов от 16.03.2011 г. № 1/6-96/03-01.

¹⁰ Подробно о расчете среднего количества работников на предприятии согласно нормам Инструкции № 286 идет речь в статье «Определение среднего количества работников на предприятии» журнала «Все о труде и зарплате» № 10/2014, стр. 56.

ПРИМЕР 1**Определение среднеучетного количества штатных работников, если предприятие отработало полный календарный год**

На предприятии в течение 2015 года среднеучетное количество штатных работников составило: в январе – феврале — по 416 человек, марте — 418 человек, апреле – мае — по 420 человек, в июне – августе — по 419 человек, в сентябре – ноябре – по 421 человеку; в декабре — 424 человека.

Среднеучетное количество штатных работников за 2015 год:

$(416 \text{ человек} \times 2 \text{ мес.} + 418 \text{ человек} + 420 \text{ человек} \times 2 \text{ мес.} + 419 \text{ человек} \times 3 \text{ мес.} + 421 \text{ человек} \times 3 \text{ мес.} + 424 \text{ человека}) : 12 \text{ мес.} = 419,5 \text{ (человек)}$

Округление полученного результата до целых единиц дает 420 человек (согласно пункту 3 приложения к Инструкции № 286 если последняя значимая цифра 5, то ближайшая слева от нее цифра увеличивается на единицу, если она нечетная).

Определяем норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов:

$420 \text{ человек} \times 4\% = 16,8 \text{ (человек)}$

После округления до целых единиц получаем, что «инвалидный» норматив для предприятия составляет 17 человек (инвалидов).

ПРИМЕР 2**Определение среднеучетного количества штатных работников, если предприятие отработало менее календарного года**

Предприятие создано и начало работать в марте 2015 года. Среднеучетное количество штатных работников предприятия по месяцам составило: в марте — 5 человек, в апреле — 16 человек, в мае — 30 человек, в июне — 48 человек, в июле — 60 человек, в августе — 77 человек, в сентябре – октябре — по 80 человек, в ноябре – декабре — по 81 человеку.

Среднеучетное количество штатных работников за 2015 год:

$(5 \text{ человек} + 16 \text{ человек} + 30 \text{ человек} + 48 \text{ человек} + 60 \text{ человека} + 77 \text{ человек} + 80 \text{ человек} \times 2 \text{ мес.} + 81 \text{ человек} \times 2 \text{ мес.}) : 12 \text{ мес.} = 46,5 \text{ (человек)}$

Округление полученного результата до целых единиц дает 46 человек (согласно пункту 3 приложения к Инструкции № 286 если последняя значимая цифра 5, то ближайшая слева от нее четная цифра остается без изменений).

Норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов составляет:

$46 \text{ человек} \times 4\% = 1,8 \text{ (человек)}$

Округляем полученный результат до целых единиц и получаем норматив для трудоустройства инвалидов на предприятии — 2 человека (инвалида).

ПРИМЕР 3**Среднеучетное количества штатных работников, которое позволяет предприятию не трудоустраивать инвалида**

На предприятии в течение 2015 года среднеучетное количество штатных работников составило: в январе – марте — по 6 человек, апреле – мае — по 7 человек, в июне – августе — по 8 человек, в сентябре – октябре — по 7 человек, в ноябре – декабре — по 9 человек.

Среднеучетное количество штатных работников за 2015 год:

$(6 \text{ человек} \times 3 \text{ мес.} + 7 \text{ человек} \times 2 \text{ мес.} + 8 \text{ человек} \times 3 \text{ мес.} + 7 \text{ человек} \times 2 \text{ мес.} + 9 \text{ человек} \times 2 \text{ мес.}) : 12 \text{ мес.} = 7,3 \text{ (человек)}$

Округление полученного результата до целых единиц дает 7 человек.

Таким образом, среднеучетное количество штатных работников за 2015 год составляет 7 человек, поэтому предприятие **не** обязано было трудоустроить инвалида в 2015 году и **не** обязано регистрироваться до 1 февраля 2016 года в ФСЗИ, а также подавать Отчет ф. № 10-ПІ до 1 марта 2016 года.

Однако если бы среднеучетное количество штатных работников учетного состава за 2015 год составляло до округления 7,5 человек, то по правилам это число должно быть округлено до 8 и указанный показатель составил бы 8 человек. В таком случае предприятие должно было трудоустроить одного инвалида в 2015 году, зарегистрироваться до 1 февраля 2016 года в ФСЗИ и представить Отчет ф. № 10-ПІ за 2015 год до 1 марта 2016 года.

Порядок заполнения Отчета ф. № 10-ПІ

Подавать Отчет ф. № 10-ПІ обязаны все работодатели, у которых по основному месту работы работает 8 и более человек. Заполнение этого Отчета осуществляется в соответствии с Инструкцией № 42. Работодатели, имеющие обособленные подразделения, заполняют сводный Отчет ф. № 10-ПІ.

Адресная часть Отчета ф. № 10-ПІ и сетка кодов заполняются по данным справки из Единого государственного реестра предприятий и организаций Украины (ЕГРПОУ).

При заполнении раздела «Кількість працівників та фонд оплати праці» Отчета ф. № 10-ПІ в соответствии с пунктом 3.1 Инструкции № 42 **в строке 01** «Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу (осіб)» отражается **среднеучетное количество штатных работников учетного состава за год**, которое определяется в соответствии с пунктом 3.2 Инструкции № 286 (см. выше).

В **строке 02** «з них: середньооблікова кількість штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлена інвалідність (осіб)» отражается **среднеучетное количество штатных работников за год, которым установлена инвалидность**. При этом физическое лицо, использующее наемный труд, если ему установлена инвалидность, **увеличивает** показатель строки 02 **на единицу** (п. 3.2 Инструкции № 42).

В **строке 03** «Кількість інвалідів - штатних працівників, які повинні працювати на робочих місцях, створених відповідно до вимог статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (осіб)»

отражается количество **инвалидов** — штатных работников, которые **должны работать** на рабочих местах, созданных работодателем, в соответствии с **нормативом**, установленным статьей 19 Закона № 875.

Показатель строки 03 определяется для работодателей, у которых работает от 25 человек, путем умножения показателя строки 01 на 4%, а для работодателей, у которых работает от 8 до 25 человек, он равен 1 человеку (п. 3.3 Инструкции № 42).

Как отмечалось выше, показатели в строках 01, 02 и 03 отражаются в целых единицах, при этом если при исчислении возникает дробное число, его необходимо округлить до целого (если после запятой число 5 и больше, то оно округляется в сторону увеличения).

В **строке 04** «Фонд оплати праці штатних працівників (тис. грн.)» отражается сумма **фактических начислений за отчетный год** по заработной плате штатных работников, учтенных в строке 01.

В **строке 05** «Середньорічна заробітна плата штатного працівника (грн.)» отражается **среднегодовая заработная плата штатного работника**, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{строка 05} = \frac{\text{строка 04} \times 1000}{\text{строка 01}}$$

В **строке 06** «Сума адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів (грн.)» отражается сумма средств **административно-хозяйственных санкций**, которую должен уплатить работодатель в случае невыполнения норматива.

Для работодателей, у которых работает

15 человек и более, сумма средств административно-хозяйственных санкций составляет:

строка 06 = (строка 03 – строка 02) x строка 05
Для работодателей, у которых работает

от 8 до 15 человек, сумма средств административно-хозяйственных санкций составляет:

строка 06 = 1 x $\frac{\text{строка 05}}{2}$

ПРИМЕР 4

Исчисление показателей Отчета ф. № 10-ПІ

Среднеучетное количество штатных работников учетного состава на предприятии за 2015 год (строка 01 Отчета ф. № 10-ПІ) — 225 человек. Среднеучетное количество штатных работников за 2015 год, которым установлена инвалидность (строка 02), по факту — 7 человек. Фонд оплаты труда штатных работников за 2015 год (строка 04) — 8 910 тыс. грн.

Рассчитаем другие показатели для заполнения Отчета ф. № 10-ПІ.

Количество инвалидов – штатных работников, которые должны были работать на предприятии в 2015 году в соответствии с установленным нормативом (строка 03):

$225 \text{ человек} \times 4\% = 9 \text{ человек}$

Среднегодовая заработная плата штатного работника в 2015 году (строка 05):

$8910 \text{ тыс. грн.} \times 1000 : 225 \text{ человек} = 8\,910\,000 \text{ грн.} : 225 \text{ человек} = 39\,600 \text{ грн.}$

Сумма административно-хозяйственных санкций за невыполнение норматива рабочих мест для трудоустройства инвалидов в 2015 году (строка 06) :

$(9 \text{ человек} - 7 \text{ человек}) \times 39\,600 \text{ грн.} = 79\,200 \text{ грн.}$

В разделе «Кількість працівників та фонд оплати праці» Отчета ф. № 10-ПІ вышеприведенные показатели отражаются предприятием следующим образом:

(Извлечение)

Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів за 2015 рік

<...>

Кількість працівників та фонд оплати праці

Назва показників	Код рядка	Фактично за рік
Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу, (осіб)	01	225
з них: середньооблікова кількість штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність, (осіб)	02	7
Кількість інвалідів — штатних працівників, які повинні працювати на робочих місцях, створених відповідно до вимог статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», (осіб)	03	9
Фонд оплати праці штатних працівників, (тис. грн.)	04	8 910
Середньорічна заробітна плата штатного працівника, (грн.)	05	39 600,00
Сума коштів адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, (грн.)	06	79 200,00

<...>

Для упрощения расчета «инвалидного» норматива рассмотрим зависимость количества инвалидов, которые должны работать на предприятии (строка 03 Отчета ф. № 10-ПІ), от

среднеучетного количества штатных работников учетного состава за год (строка 01), если последняя величина составляет от 1 до 1500 человек (см. табл. на стр. 92).

Количество инвалидов, которые должны работать на предприятии, в зависимости от среднеучетного количества штатных работников учетного состава

СКШР ¹	от 8 до 37	от 38 до 62	от 63 до 87	от 88 до 112	от 113 до 137	от 138 до 162	от 163 до 187	от 188 до 212	от 213 до 237	от 238 до 262	от 263 до 287	от 288 до 312
КИ ²	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
СКШР ¹	от 313 до 337	от 338 до 362	от 363 до 387	от 388 до 412	от 413 до 437	от 438 до 462	от 463 до 487	от 488 до 512	от 513 до 537	от 538 до 562	от 563 до 587	от 588 до 612
КИ ²	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
СКШР ¹	от 613 до 637	от 638 до 662	от 663 до 687	от 688 до 712	от 713 до 737	от 738 до 762	от 763 до 787	от 788 до 812	от 813 до 837	от 838 до 862	от 863 до 887	от 888 до 912
КИ ²	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
СКШР ¹	от 913 до 937	от 938 до 962	от 963 до 987	от 988 до 1012	от 1013 до 1037	от 1038 до 1062	от 1063 до 1087	от 1088 до 1112	от 1113 до 1137	от 1138 до 1162	от 1163 до 1187	от 1188 до 1212
КИ ²	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
СКШР ¹	от 1213 до 1237	от 1238 до 1262	от 1263 до 1287	от 1288 до 1312	от 1313 до 1337	от 1338 до 1362	от 1363 до 1387	от 1388 до 1412	от 1413 до 1437	от 1438 до 1462	от 1463 до 1487	от 1488 до 1512
КИ ²	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60

¹ СКШР — среднеучетное количество штатных работников учетного состава за год, человек.

² КИ — количество инвалидов, которые должны работать на рабочих местах в соответствии со статьей 19 Закона № 875, человек.

Ответственность за невыполнение норматива трудоустройства инвалидов

Согласно статье 20 Закона № 875 работодатели, у которых среднеучетное количество работающих инвалидов **меньше**, чем установлено нормативом, предусмотренным статьей 19 этого Закона, ежегодно уплачивают соответствующим отделениям Фонда **административно-хозяйственные санкции**, сумма которых определяется в размере **средней годовой заработной платы** на соответствующем предприятии, в учреждении, организации, в т. ч. предприятии, организации ООИ, физического лица, использующего наемный труд, за **каждое** рабочее место, предназначенное для трудоустройства **инвалида и не занятое инвалидом**.

Для работодателей, у которых работает **от 8 до 15 человек**, размер административно-хозяйственных санкций за рабочее место, предназначенное для трудоустройства инвалида и **не занятое инвалидом**, определяется в размере **половины средней годовой за-**

работной платы у таких работодателей.

Вышеизложенные положения об уплате административно-хозяйственных санкций **не** распространяются на предприятия, учреждения и организации, которые **полностью** содержатся за счет средств государственного или местных **бюджетов**.

В соответствии со статьей 20 Закона № 875 и Порядком уплаты предприятиями, учреждениями, организациями и физическими лицами, использующими наемный труд, суммы административно-хозяйственных санкций и пени за невыполнение норматива рабочих мест для трудоустройства инвалидов, утвержденным Постановлением № 70, **работодатели самостоятельно** рассчитывают и **уплачивают административно-хозяйственные санкции** отделениям ФСЗИ по месту их государственной регистрации на соответствующие счета **до 15 апреля** года, **следующего** за годом, в котором про-

изошло **нарушение** норматива рабочих мест для трудоустройства инвалидов. При этом к правоотношениям по взысканию указанных административно-хозяйственных санкций **не** применяются сроки, определенные статьей 250 Хозяйственного кодекса Украины (этой статьей определено, что административно-хозяйственные санкции могут быть применены к субъекту хозяйствования в течение 6 месяцев со дня выявления нарушения, но не позднее чем через один год со дня нарушения этим субъектом установленных законодательными актами правил осуществления хозяйственной деятельности). **Нарушение** сроков уплаты административно-хозяйственных санкций влечет за собой **начисление пени**. Пеня исчисляется исходя из 120% годовых учетной ставки Национального банка Украины, действовавшей на момент уплаты, начисленной **на полную сумму недоимки за весь ее срок**.

Приказом Министерства труда и социальной политики Украины от 15.05.2007 г. № 223 утвержден Порядок начисления пени и ее уплаты (*далее* — Порядок № 223).

В соответствии с разделом 3 Порядка № 223 начисление пени как работодателем, так и органом контроля осуществляется со следующего дня предельного срока уплаты административно-хозяйственных санкций по день уплаты включительно (т. е. с **16 апреля** следующего за годом, в котором произошло нарушение норматива).

В случае, когда срок уплаты административно-хозяйственных санкций совпадает с выходным (праздничным) днем, то последним днем предельного срока уплаты считается **первый рабочий день после выходного (праздничного) дня**, а пеня начисляется, начиная со второго рабочего дня после выходного (праздничного) дня.

Начисление пени осуществляется на дату фактического погашения суммы долга (части долга) за каждый календарный день просрочки платежа. При частичном погашении долга сумма такой части определяется с учетом пени, начисленной на такую долю долга.

Однодневный размер пени при расчете округляется до второго знака после запятой

в общем порядке арифметического округления. Пеня на пеню не начисляется.

Обращаем внимание на то, что пункты 3.4 и 4 Порядка № 223 и некоторые письма ФСЗИ указывают на то, что последним днем уплаты административно-хозяйственных санкций при невыполнении норматива является 15 апреля, а начисление пени в случае их неуплаты начинается с 16 апреля. Но норма статьи 20 Закона № 875, согласно которой работодатели уплачивают административно-хозяйственные санкции **до** 15 апреля, дает основания утверждать, что последним днем уплаты указанных санкций должен быть день, **предшествующий** 15 апреля, то есть **14 апреля** (в 2016 году это четверг).

Статьей 20 Закона № 875 установлено, что уплату административно-хозяйственных санкций и пени предприятия, учреждения, организации проводят **за счет прибыли**, остающейся в их распоряжении после уплаты всех налогов и сборов (обязательных платежей).

Что касается ответственности должностных лиц работодателей, то согласно части второй статьи 188-1 Кодекса Украины об административных правонарушениях **невыполнение** должностным лицом, пользующимся правом принимать на работу и увольнять с работы, физическим лицом, использующим наемный труд, **норматива** рабочих мест для трудоустройства инвалидов, **непредставление** ФСЗИ **отчета** о занятости и трудоустройстве инвалидов влекут за собой наложение штрафа **от 10 до 20 не облагаемых налогом минимумов доходов граждан** (от 170 до 340 грн.).

Обращаем внимание, что, в отличие от штрафа за невыполнение норматива, штраф за непредставление Отчета ф. № 10-ПІ будет налагаться на **должностное лицо**, ответственное за представление этого Отчета.

ФСЗИ в письме от 24.07.2014 г. № 1/6-187/02-02 сообщил, что представление Отчета ф. № 10-ПІ в **электронном** виде **не** предусмотрено, но **не** запрещено представителем работодателя по доверенности, если этим поручением обусловлено совершение таких действий.

Законодательством в сфере занятости населения определены категории граждан, которые имеют дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, поскольку они являются недостаточно конкурентоспособными на рынке труда. Для того чтобы им легче было найти работу для работодателей установлена квота по трудоустройству граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству. О трудоустройстве таких граждан и соблюдении квоты работодатели до 1 февраля года, следующего за отчетным, информируют службу занятости. В каком размере установлена квота? По какой форме подается информация о трудоустроенных гражданах в пределах квоты? Что в ней отражается? Предусмотрена ли ответственность для работодателей за невыполнение квоты и непредоставление информации о трудоустройстве «квотных» граждан?

ОТЧЕТНОСТЬ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ГРАЖДАН ПО КВОТЕ ЗА 2015 ГОД

Артем КОЛИСНИЧЕНКО,
эксперт по вопросам трудового законодательства

Согласно части 2 статьи 14 Закона Украины «О занятости населения» от 05.07.2012 г. № 5067-VI (далее — Закона о занятости) предприятиям, учреждениям и организациям (далее — предприятия) с численностью штатных работников **более 20 человек** установлена квота в размере **5%** среднеучетной численности штатных работников за **предшествующий** календарный год (далее — квота).

По указанной квоте необходимо трудоустроить в течение календарного года граждан, имеющих **дополнительные гарантии в содействии трудоустройству** (далее — неконкурентоспособные на рынке труда граждане), к которым согласно части 1 статьи 14 Закона о занятости относятся:

1) один из родителей либо лицо, которое их заменяет и:

- содержит ребенка (детей) в возрасте до 6 лет;
- воспитывает без одного из супругов ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида;

- содержит без одного из супругов инвалида с детства (независимо от возраста) и/или инвалида I группы (независимо от причины инвалидности);

2) дети-сироты и дети, лишенные родительской опеки, лица, которым исполнилось 15 лет и которые по согласию одного из родителей или лица, которое их заменяет, могут, в виде исключения, приниматься на работу;

3) лица, освобожденные после отбытия наказания или принудительного лечения;

4) молодежь, которая закончила или прекратила обучение в общеобразовательных, профессионально-технических и высших учебных заведениях, уволилась со срочной военной или альтернативной (невоенной) службы (в течение 6 месяцев после окончания или прекращения обучения или службы) и впервые принимается на работу;

5) лица, которым до наступления права на пенсию по возрасту в соответствии со статьей 26 Закона Украины «Об общеобяза-

тельном государственном пенсионном страховании» от 09.07.2003 г. 1058-IV (далее — Закон № 1058) осталось 10 и менее лет;

б) инвалиды, не достигшие пенсионного возраста, установленного статьей 26 Закона № 1058;

7) лица, которым исполнилось 15 лет и которые по согласию одного из родителей или лица, которое их заменяет, могут, в виде исключения, приниматься на работу.

Квота установлена для трудоустройства всех вышеперечисленных граждан, **кроме инвалидов, не достигших пенсионного возраста, установленного статьей 26 Закона № 1058**, норматив трудоустройства на работу которых устанавливается в соответствии с Законом Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» от 21.03.91 г. № 875-XII.¹

Что касается документов, подтверждающих статус граждан вышеуказанных категорий, то полный их перечень приведен в пункте 3.2 Порядка информирования (уведомления) работодателями ГСЗ о трудоустройстве граждан, неконкурентоспособных на рынке труда, утвержденного приказом Министерства социальной политики Украины от 16.05.2013 г. № 271 (далее — Порядок № 271).²

Минсоцполитики в письме от 29.08.2013 г. № 682/021/106-13 отметило, что для возможности обеспечения выполнения работодателем требований по соблюдению квоты за счет трудоустройства **одного** из родителей, содержащего детей в возрасте до 6 лет, достаточным условием может быть письменное подтверждение работодателя об условиях трудоустройства **второго** из родителей.

В соответствии с частью 3 статьи 14 Закона о занятости работодатели **самостоятельно** рассчитывают установленную частью 2 статьи 14 этого Закона квоту **с учетом** численности граждан, которые на условиях **полной** занятости **уже работают** на предприятиях и относятся к **неконкурентоспособным** на рынке труда (**кроме инвалидов**), и обеспечивают их трудоустройство **самостоятельно**. Работодатели **могут** обратиться за **содействием** для трудоустройства данной категории граждан в Государственную службу занятости (далее — ГСЗ).

Лицами, работающими на условиях **полной** занятости, считаются те, которые работают **полный** рабочий день при **полной** рабочей неделе (к таким лицам **не** относятся, лица, работающие на условиях неполного рабочего времени — ст. 56 КЗоТ).

Обращаем внимание, что в части 2 статьи 14 Закона о занятости идет речь об установлении квоты только **предприятиям, учреждениям и организациям**, а не всем без исключения работодателям, поэтому физические лица – предприниматели, у которых по трудовому договору работает более 20 человек, **не** обязаны соблюдать квоту (в отличие от соблюдения норматива по трудоустройству инвалидов).

Обязательным условием соблюдения квоты считается трудоустройство неконкурентоспособных на рынке труда граждан, о чем работодатели, которые попадают под действие квоты, **информируют ежегодно ГСЗ** в установленном ею порядке (ч. 3 ст. 14 Закона о занятости).

Для трудоустройства неконкурентоспособных на рынке труда граждан предприятиям с численностью штатных работников более 20 человек установлена квота в размере 5% среднеучетной численности штатных работников за предшествующий год

Порядок информирования органов ГСЗ о выполнении квоты

Информирование (уведомление) работодателями ГСЗ о трудоустройстве граждан,

неконкурентоспособных на рынке труда, осуществляется согласно нормам Порядка

¹ О нормативе для трудоустройства инвалидов подробно рассказано в статье «Отчет о трудоустройстве инвалидов в 2015 году» на стр. 80 этого номера.

² Документ опубликован в журнале «Все о труде и зарплате» № 7/2013, стр. 112.

№ 271, в приложении в котором приведена форма «Інформація про зайнятість і працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню за 20__ рік» (далее — Информация).

Пунктом 2.4 Порядка № 271 определено, что трудоустройство граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, может осуществляться работодателями самостоятельно или при содействии территориальных органов ГСЗ. Для укомплектования вакансий работодатели подают **информацию о спросе на рабочую силу (вакансии), в том числе с учетом потребности для лиц, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству.**

Напомним, что приказом Министерства социальной политики Украины от 31.05.2013 г.

№ 316 утверждены форма отчетности № 3-ПН «Інформація о спросе на рабочую силу (вакансии)» и Порядок ее представления.³

Согласно пункту 2.5 Порядка № 271 работодатели (с численностью штатных работников более 20 человек) ежегодно **не позднее 1 февраля** после отчетного года представляют Информацию территориальному органу ГСЗ.

Таким образом, предприятия за 2015 год должны подать Информацию территориальному органу ГСЗ, в котором состоят на учете по месту регистрации, **не позднее 1 февраля 2016 года.** В текущем году эта дата приходится на **рабочий** день (1 февраля 2016 года — понедельник), поэтому предприятиям необходимо подать Информацию **не позднее** указанного дня.

Расчет показателей и заполнение формы Информации

Для расчета 5%-ной квоты (количества работников, неконкурентоспособных на рынке труда, которые должны были работать на предприятии в отчетном году) используется показатель — **среднеучетная численность штатных работников** за календарный год.

Согласно пункту 2.1 Порядка № 271 в части определения показателя среднеучетной численности штатных работников необходимо руководствоваться Инструкцией по статистике количества работников, утвержденной приказом Государственного комитета статистики Украины от 28.09.2005 г. № 286 (далее — Инструкция № 286).

Поскольку порядок определения среднеучетной численности штатных работников (в терминологии Инструкции № 286 — среднеучетное количество штатных работников) подробно рассмотрен в предыдущей статье⁴ этого номера, то в рамках данной статьи на этом вопросе останавливаться не будем.

Что касается отражения данных (показателей) в Информации, представляемой в органы ГСЗ, то порядок заполнения ее формы определен разделом III Порядка № 271.

Основной частью формы Информации является таблица, в которой отражаются данные о среднеучетной численности штатных работников и лиц, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству в соответствии со статьей 14 Закона о занятости (далее — «льготники»), на предприятии за **предшествующий** календарный год, а также сведения о численности граждан, которых планируется трудоустроить в **текущем** году в счет квоты.

Согласно пункту 3.1 Порядка № 271 в **строке 01** «Середньооблікова чисельність штатних працівників за попередній календарний рік - усього» отражается среднеучетная численность штатных работников за календарный год, **предшествующий от-**

В строке 01 Информации отражается среднеучетная численность штатных работников за календарный год, предшествующий отчетному

³ Приказ Министерства социальной политики Украины от 31.05.2013 г. № 316 опубликован в журнале «Все о труде и зарплате» № 7/2013, стр. 117.

⁴ См. вопрос «Определение количества штатных работников в целях выполнения норматива для трудоустройства инвалидов» в статье «Отчет о трудоустройстве инвалидов в 2015 году» на стр. 80 этого номера.

четному. Таким образом, при составлении Информации за **2015** год, являющийся **отчетным**, в строке 01 должна указываться среднеучетная численность штатных работников за **2014** год (год, **предшествующий** отчетному).⁵

В строке 02 «у тому числі чисельність працівників, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, які працювали на умовах повної зайнятості у звітному періоді» отражается среднеучетная численность работников, которые имеют дополнительные гарантии в содействии трудоустройству в соответствии со статьей 14 Закона о занятости и **работали** на условиях полной занятости **в отчетном году** (п. 3.2 Порядка № 271). То есть в строке 02 указывается среднеучетное количество «льготников» в **отчетном** году.⁵

В строке 03 «Квота у розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників» отражается **расчетная численность** работников, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, в размере **5%** среднеучетной численности штатных работников за **предшествующий** календарный год (п. 3.3 Порядка № 271). То есть для заполнения данной строки осуществляем расчет квоты путем умножения числа, указанного в строке 01, на процент квоты (строка 01 x 5%).

В строке 03 Информации отражается расчетная численность работников, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, в размере 5% среднеучетной численности штатных работников за предшествующий календарный год

При расчете **квоты** округление результатов исчислений осуществляется по следующему правилу: округляются цифры постепенно справа налево: если последняя значимая цифра меньше или равна «4», она отбрасывается; если больше или равна «5», ближайшая слева от нее цифра увеличивается на единицу (п. 3.3 Порядка № 271).

В строке 04 «Чисельність громадян, яких планується працевлаштувати в поточному році у рахунок квоти» отражается численность граждан, которых **планируется** трудоустроить в **текущем** году в счет квоты. То есть если показатель строки 02 (среднеучетное количество «льготников» в отчетном году) **больше** показателя строки 03 (квота в отчетном году), то в строке 04 ставится «0» (или прочерк), поскольку квота в отчетном году **выполнена**. Если же показатель строки 02 **меньше** показателя строки 03 (квота **не** выполнена), то в строке 04 необходимо указать **разность** между ними (количество работников, которое необходимо трудоустроить в 2016 году для выполнения квоты, рассчитанной по результатам 2015 года).⁵

Информация подписывается руководителем предприятия с указанием фамилии, инициалов и даты составления.

Рассмотрим на примере выполнение квоты и заполнение формы Информации.

ПРИМЕР

Расчет среднеучетного количества работников и квоты

На предприятии в течение месяцев 2014 года **среднеучетное** количество (численность) **штатных** работников составляло: в январе — 190 человек, в феврале – марте — по 192 человека, апреле – мае — по 193 человека, в июне – августе — по 196 человек, в сентябре – октябре — по 200 человек, в ноябре – декабре — по 205 человек.

Среднеучетное количество (численность) штатных работников за **2014** год:

(190 человек + 192 человека x 2 мес. + 193 человека x 2 мес. + 196 человек x 3 мес. + 200 человек x 2 мес. + 205 человек x 2 мес.): 12 мес. = 2358 чел. : 12 мес. = 196,5 (человек)

⁵ См. также письмо Министерства социальной политики Украины от 05.11.2015 г. № 430/021/106-15 на стр. 100 этого номера.

Округление полученного результата до целых единиц дает **196** человек (согласно пункту 3 приложения к Инструкции № 286 если последняя значимая цифра 5, то ближайшая слева от нее четная цифра остается без изменений). Следовательно, в **строке 01** Информации указывается **196** (человек).

В течение месяцев 2015 года **среднеучетное** количество (численность) «льготников» составляло: в январе – марте — по 12 человек, апреле – июле — по 13 человек, в августе – сентябре — по 14 человек, в октябре – ноябре — по 15 человек; декабре — 16 человек.

Среднеучетное количество (численность) «льготников» на предприятии в **2015** году:
 (12 человек x 3 мес. + 13 человек x 4 мес. + 14 человек x 2 мес. + 15 человек x 2 мес. + 16 человек) : 12 мес. = 162 : 12 = 13,5 (человек)

Округление полученного результата до целых единиц дает **14** человек (согласно пункту 3 приложения к Инструкции № 286 если последняя значимая цифра 5, то ближайшая слева от нее цифра увеличивается на единицу, если она нечетная). Это количество работников отражается в **строке 02** Информации.

Рассчитаем **квоту** для предприятия в 2015 году, исходя из исчисленной выше среднеучетной численности штатных работников на предприятии за 2014 год:

$$196 \text{ (человек)} \times 5\% = 9,8 \text{ (человек)}$$

Округление полученного результата до целых единиц дает **10** человек. Это количество работников как квота отражается в **строке 03** Информации.

Таким образом, **5%-ная квота** для предприятия в 2015 году составила **10** «льготников». Среднеучетное количество (численность) «льготников», трудоустроенных и работавших на предприятии в **2015** году, составило **14** работников, т. е. **больше**, чем определено квотой. Следовательно, предприятие **выполнило норматив по квоте**.

Если у предприятия квота выполнена, и оно не планирует трудоустроить в **2016** году новых «льготников» в счет квоты, то в **строке 04** проставляется «0» (или прочерк). Если же предприятие планирует еще трудоустроить «льготников» (для трудоустроенных по направлению ГСЗ «льготников» предусмотрены льготы по уплате единого социального взноса в течение первого года работы), то в **строке 04** отражается их количество.

В таблице основной части Информации, представляемой за **2015** год, вышерасчитанные показатели отражаются следующим образом:

(Извлечение)

Інформація про зайнятість і працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню за 2015 рік

Назва показників	Код рядка	Фактично за рік
Середньооблікова чисельність штатних працівників за попередній календарний рік - усього	01	196
у тому числі чисельність працівників, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, які працювали на умовах повної зайнятості у звітному періоді	02	14
Квота у розмірі 5 % середньооблікової чисельності штатних працівників	03	10
Чисельність громадян, яких планується працевлаштувати в поточному році у рахунок квоти	04	2

<...>

Ответственность работодателей за нетрудоустройство граждан

Ответственность (случаи наложения штрафов) за нарушение законодательства о занятости населения установлена статьей 53 Закона о занятости. Анализ ее норм позволяет сделать вывод, что за непредставление (несвоевременное непредставление) Информации органам ГСЗ ответственность работодателей **не** предусмотрена. Также эта статья **не** содержит норм о привлечении к ответственности (о наложении штрафов) в случае, если работодатель в отчетном году **не** выполнил квоту.

Однако согласно части 2 статьи 53 Закона о занятости в случае **невыполнения** работодателем в течение года **квоты** для трудоустройства граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, с него взимается **штраф за каждый необоснованный отказ в трудоустройстве таких лиц** в пределах соответствующей квоты **в двукратном размере минимальной заработной платы**, установленной на момент выявления нарушения.

Следовательно, на работодателя могут наложить штраф **не** за невыполнение квоты, а за **необоснованный отказ** в трудоустройстве лиц, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, в случае **невыполнения квоты**.⁵

Необоснованным может быть признан отказ работодателя в принятии на работу «льготника» по направлению территориального органа ГСЗ. При направлении к работодателю «льготника» орган ГСЗ выдает кандидату на рабочее место направление на трудоустройство, форма которого утверждена приказом Министерства социальной политики Украины от 16.05.2013 г. № 270. Работодатель, вынося вердикт о принятии или об отказе в принятии на работу кандидата, заполняет раздел «Відповідь про прийняте рішення (заповнюється роботодавцем)» направления, в котором в случае отказа в принятии на работу «льготника» в поле «відмов-

лено в прийнятті на роботу з причини:» указывается причина: «недостатній освітньо-кваліфікаційний рівень або досвід роботи, відсутні додаткові навички, передбачаються зміни у штатному розкладі, інше — зазначити». Именно на обоснованность отказа в принятии на работу «льготника» по одной из указанных причин необходимо обращать пристальное внимание работодателям (во избежание наложения штрафа), поскольку направление к работодателям кандидатов на работу осуществляется органом ГСЗ, как правило, после тщательного их отбора (с учетом квалификации, знаний, навыков, умений).

Но по большому счету факт **необоснованного** отказа в трудоустройстве может установить только **суд**, в который имеют право обратиться граждане, которым отказано в трудоустройстве. Видимо, поэтому Минсоцполитики в письме от 07.10.2013 г. № 176/021/150-13 на вопрос об основаниях привлечения работодателя к ответственности в указанной ситуации сообщило, что в случае необоснованного отказа в принятии на работу кандидат имеет право обжаловать незаконные действия работодателя в **судебном** порядке. Также в этом письме Минсоцполитики напомнило, что наложение указанного штрафа осуществляется в соответствии с Порядком наложения штрафов за нарушение законодательства о занятости населения, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 17.07.2013 г. № 509.

Согласно указанному Порядку наложение на работодателей штрафа осуществляется руководителями (их заместителями) соответствующих органов Гоструда на основании акта проверки. Постановление о наложении штрафа направляется работодателю или выдается его представителю. Штраф уплачивается работодателем в течение **одного месяца** со дня принятия постановления о его наложении, которое может быть обжаловано работодателем в **судебном** порядке.

⁵ См. письмо Министерства социальной политики Украины от 05.11.2015 г. № 430/021/106-15 на стр. 100 этого номера.



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 05.11.2015 р. № 430/021/106-15

Щодо подання роботодавцями Інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (Витяг)

Департамент ринку праці та зайнятості Мінсоцполітики розглянув звернення <...> щодо надання роботодавцями територіальним органам державної служби зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, та повідомляє.

Порядок надання роботодавцями територіальним органам Державної служби зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 р. № 271 <...> (далі — Порядок), який розроблено відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (далі — Закон), визначає процедуру надання підприємствами, установами та організаціями центрам зайнятості у районах, містах, районах у містах інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Відповідно до пункту 2.5 Порядку роботодавці щороку, **не пізніше 1 лютого** після звітного року, подають територіальному органу Інформацію про зайнятість і працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (далі — Інформація).

Згідно із статтею 14 Закону для працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»), підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних праців-

ників **понад 20 осіб** встановлюється **квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік**.

Тобто розрахунок квоти у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників та заповнення рядків 01, 03 Інформації пов'язано **з календарним роком, що передуює звітному**, для подальшого визначення дотримання роботодавцями квоти **у звітному році**.

Отже, роботодавцям рекомендується заповнювати Інформацію таким чином (на прикладі звітування за **2015** рік, подання звіту роботодавцем центру зайнятості **не пізніше 1 лютого 2016 року**):

- у рядку **01** Інформації зазначається середньооблікова чисельність штатних працівників за календарний рік, що **передуює звітному (2014 рік)**;
- у рядку **02** Інформації зазначається середньооблікова чисельність працівників, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню відповідно до статті 14 Закону та працювали на умовах повної зайнятості у **звітному році (2015 рік)**;
- у рядку **03** Інформації зазначається розрахункова чисельність працівників, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за **попередній календарний рік (2014 рік)**;
- у рядку **04** Інформації вказується чисельність громадян, яких планується працевлаштувати в **поточному році у рахунок квоти (2016 рік)**.

Оскільки в наступному звітному році (**2016 рік**) **2015 рік** буде **базовим** для вста-

новлення квоти, то чисельність працівників, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік, розраховується від середньооблікової чисельності штатних працівників **цього ж календарного року (2015 рік)**. Отже, у рядку **04** Інформації вказується чисельність громадян, яких планується працевлаштувати в **поточному** році у рахунок квоти, зокрема, різниця між отриманим показником та рядком **02** Інформації.

У разі якщо за результатом розрахунку у роботодавця працює необхідна середньооблікова чисельність працівників, на яких поширюються додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, у рядку **04** ставиться «**0**». Доповнювати Інформацію будь-якими пояснювальними записками Порядком **не** передбачено.

Округлення результатів обчислень здійснюється за таким правилом: округлюються цифри поступово справа наліво — якщо остання значуща цифра менше або дорівнює «4», вона відкидається; якщо більше або дорівнює «5», найближча ліворуч від неї цифра збільшується на одиницю.

Відповідно до пункту третього статті 14 Закону роботодавці самостійно розраховують квоту, зазначену в частині другій цієї статті, з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та **забезпечують їх працевлаштування самостійно**. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до установ державної служби зайнятості.

Можливість працевлаштування осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, за сприяння державної служби зайнятості зазначається роботодавцем при поданні форми звітності № 3-ПН «Інформація

про попит на робочу силу (вакансії)», що затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 р. № 316 <...>.

Враховуючи вищезазначене, Законом встановлено **обов'язок** роботодавця з чисельністю понад 20 штатних працівників забезпечити працевлаштування осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників. В рахунок виконання цієї квоти **зараховуються як працевлаштовані особи, так і вже працюючі працівники**. Також роботодавцю **не** заборонено приймати на роботу громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, **понад** встановлену 5-відсоткову квоту.

Одночасно повідомляємо, що статтею 22 Кодексу законів про працю України визначено, що **забороняється** необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання **не** допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Статтею 44 Господарського кодексу України визначено, зокрема, що підприємництво здійснюється на основі вільного найму підприємцем працівників.

Враховуючи зазначене, роботодавець вправі на власний розсуд вирішувати необхідність заповнення наявного вакантного робочого місця (посади), у той же час, відмова у прийнятті на роботу з посиланнями на обставини, які **не** відносяться до ділових якостей працівника, буде **необґрунтованою**.



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 18.09.2015 р. № 14209/0/14-15/13

Щодо підписання повідомлення про прийняття на роботу керівника новоствореного підприємства

Міністерство соціальної політики України розглянуло лист щодо форми повідомлення про прийняття працівника на роботу, який надійшов з Міністерства фінансів України, та в межах компетенції повідомляє.

Статтею 24 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) визначено, що працівник **не** може бути допущений до роботи **без** укладення **трудового договору**, оформленого **наказом чи розпорядженням** власника або уповноваженого ним органу, та **повідомлення** центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Тобто **до початку роботи** працівника інформація про його зарахування має бути подана до Державної фіскальної служби або її територіальних органів.

Постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника

на роботу» (далі — Постанова) з урахуванням вищезазначеної статті КЗпП України передбачено, що повідомлення про прийняття працівника на роботу **подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою** до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх, як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором.

Цей порядок стосується також і прийняття (обрання) на роботу **керівників** юридичних осіб.

Тому, на нашу думку, у випадку прийняття **керівника на новостворене** підприємство, установу, організацію повідомлення про прийняття працівника на роботу до територіальних органів Державної фіскальної служби має бути підписано **особою, яка визначена внутрішніми документами підприємства, установи, організації або установчими документами**.

Виходячи з вищевикладеного, вносити зміни до Постанови немає необхідності.

Заступник Міністра-керівник апарату

В. Іванкевич

КОМЕНТАР РЕДАКЦІЇ: З вищенаведеного випливає, що у випадку прийняття керівника на новостворене підприємство повідомлення про прийняття такого працівника на роботу має бути підписано та подано до органу ДФС засновником (одним із засновників) підприємства або вповноваженою ним особою на підставі рішення про призначення керівника, зазначеного у протоколі загальних зборів засновників. В такому разі буде виконано ви-

могу Постанови № 413 про направлення повідомлення органу ДФС до початку роботи працівника (керівника). Після допуску до роботи керівник має видати наказ про те, що він приступає до виконання обов'язків керівника підприємства.

Якщо ж керівником підприємства стає єдиний засновник — фізична особа, то враховуючи, що інших осіб серед засновників немає, саме така фізична особа, як власник,

має подати повідомлення до органу ДФС про прийняття самого себе на роботу на посаду керівника. В зазначених ситуаціях в графах 7 та 8 повідомлення про прийняття на

робу зазначаються номер та дата протоколу загальних зборів засновників (засновника), яким прийнято на роботу (призначено, обрано) керівника підприємства.



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ЛИСТ

від 25.05.2015 р. № 198/06/186-15

Щодо обов'язку роботодавця перевіряти наявність у працівника-сумісника основного місця роботи (Витяг)

Юридичним департаментом Міністерства соціальної політики розглянуто ваш лист <...> і <...> повідомляється наступне.

Робота за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» (із змінами) та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 30.06.1993 за № 76.

Обов'язку роботодавця перевіряти факти укладання та припинення трудового договору за **основним** місцем роботи законодавство про працю **не** містить.

Згідно із пунктом 14 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, **не є** сумісництвом і оплачується на загальних підставах.

Відповідно до частини другої статті 24 Кодексу законів про працю України при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати, зокрема **трудоу книжку**.

<...>

Директор юридичного департаменту

О. Туліна

КОМЕНТАР РЕДАКЦІЇ: З вищенаведеного листа випливає, що роботодавець, до якого працевлаштовується зовнішній сумісник, **не** повинен перевіряти факт укладання та припинення ним трудового договору за **основним** місцем роботи, оскільки про наявність у працівника основного місця роботи свідчить **відсутність** подачі ним трудової книжки при працевлаштуванні за сумісництвом (трудоу книжка подається за **основним** місцем роботи працівника та зберігається у цього роботодавця). Це питання турбує роботодавців, оскільки у випадку, коли місячна зарплата

менше мінімальної, по «**основних**» працівниках роботодавці сплачують єдиний соціальний внесок (далі — ЄСВ) з **мінімальної** зарплати, а по працівниках-**сумісниках** — з **фактично** нарахованої зарплати.

Формально із висновком Мінсоцполітики можна погодитися, адже законодавство дійсно **не** визначає обов'язок роботодавця перевіряти факт укладання або припинення трудового договору за основним місцем роботи. Проте, з іншої сторони, роботодавці несуть фінансову відповідальність, а їх посадові особи — адміністративну відповідаль-

ність за несплату (несвоєчасну) сплату ЄСВ. Тому, аби уникнути штрафів, радимо роботодавцям пояснювати зовнішнім сумісникам можливі наслідки приховування факту відсутності (наявності) основного місця роботи та вимагати від них надання копії трудової книжки, де зазначено останнє основне місце роботи, або довідки про роботу з основного місця роботи, засвідчених роботодавцем за

таким основним місцем роботи. Про те, що роботодавець має право вимагати у працівника-сумісника підтвердження наявності основного місяця роботи, зазначила і ДФСУ в листі від 05.06.2015 р. № 11853/6/99-99-17-03-03-15.

Звичайно, це стосується лише випадків, коли місячний дохід сумісника становить менше мінімальної заробітної плати.



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ЛИСТ

від 05.10.2015 р. № 1277/13/84-15

Щодо дня фактичної демобілізації та прибуття на роботу мобілізованого працівника

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув звернення <...> і в межах повноважень повідомляє.

Відповідно до ст. 24 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» закінчення проходження військової служби вважається **день виключення військово-службовця зі списків особового складу військової частини** у порядку, встановленому положеннями про проходження військової служби громадянами України.

Аналогічна норма міститься і у Положенні про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затвердженому Указом Президента України від 10.12.2008 р. № 1153, відповідно до якої гро-

мадяни, звільнені з військової служби, у **п'ятиденний строк** після виключення зі списків особового складу військової частини зобов'язані прибути до районних (міських) військових комісаріатів для взяття їх на **військовий облік**.

Таким чином, днем фактичної демобілізації вважається день виключення зі списків особового складу військової частини у зв'язку зі звільненням з військової служби (оформлюється **наказом військової частини**, про що робиться відповідний запис у військовому квитку).

Отже, працівник повинен прибути на роботу після звільнення його з військової служби, взяття на військовий облік та у разі необхідності проїзду до місця проживання (перебування).¹

Директор Департаменту

О. Товстенко



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ЛИСТ

від 16.07.2015 р. № 302/06/186-15

Про застосування дисциплінарних стягнень за прогул до працівників, в тому числі демобілізованих

Юридичним департаментом Міністерства <...> розглянуто лист і <...> повідомляється.

Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України (*далі* — КЗпП) за праців-

¹ Докладно про демобілізацію працівників, що були призвані на військову службу під час мобілізації, йдеться у статті «Демобілізація — 2015: действия предприятия и трудовые гарантии работников» журналу «Все о труде и зарплате» № 4/2015, стор. 38. (Ред.)

никами, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або **до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада** <...> на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. <...>

За працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, але **не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада** <...> на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. <...>

Працівники, звільнені з військової служби в запас (демобілізовані), які **не** продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, **з урахуванням часу перевезення до місць проживання (перебування) мають стати до роботи.**

Директор Юридичного департаменту

До працівників, які **без поважних причин** вчасно **не** стали до роботи, **можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення.**

Відповідно до пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку **прогулу** (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) **без поважних причин.**

Звільнення за прогул без поважних причин — це дисциплінарне стягнення. Застосовуючи його, слід додержуватися встановлених законодавством про працю вимог щодо порядку застосування дисциплінарних стягнень. Зокрема, відповідно до статті 149 КЗпП власник або уповноважений ним орган до застосування дисциплінарного стягнення повинен зажадати від порушника трудової дисципліни **письмових пояснень.**

У таблиці обліку використання робочого часу відсутність на роботі з **поважних** причин доцільно відмічати умовним позначенням «І» — інші причини неявок, а відсутність на роботі **без поважних причин** — умовним позначенням «**ПР**» — прогул. Застосування роботодавцем дисциплінарних стягнень до працівників є його **правом.**¹

<...>

О. Туліна



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 31.07.2014 р. № 8475/0/14-14/06

Щодо звільнення посадових осіб підприємств (Витяг)

Міністерство соціальної політики <...> розглянуло лист <...> і в межах компетенції повідомляє наступне.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» (далі — Закон України)

¹ Докладно про дії роботодавця у разі вчинення працівником прогулу йшлося у статті «Прогул: действия работодателя и последствия для работника» журналу «Все о труде и зарплате» № 10/2014, стор. 66. (Ред.)

від 13.05.2014 № 1255-VII внесено зміни¹ до низки законодавчих актів, які регулюють питання звільнення посадових осіб та посилення їх матеріальної відповідальності.

Згідно з частиною третьою статті 99 Цивільного кодексу України, яку викладено в новій редакції, **повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень**.

На нашу думку, під цими змінами слід розуміти, що рішення про припинення повноважень або тимчасове відсторонення від виконання обов'язків члена виконавчого органу приймається **в будь-який момент і на будь-яких підставах** в розумінні норм цивільного законодавства **незалежно** від випадків, за якими підстави для цього обумовлені установчими документами.

Необхідно зазначити, що відсторонення від виконання повноважень за нормами Цивільного кодексу України за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками **відрізняється** від **відсторонення** від роботи за нормами статті 46 Кодексу законів про працю України. Відтак, під «відстороненням» у розумінні **Цивільного кодексу України** слід розуміти прийняття рішення компетентним органом товариства, спрямованого на **унеможливлення** здійснення членом виконавчого органу в межах корпоративних відносин з товариством повноважень **у сфері управлінської діяльності**. Відповідно можливість такого відсторонення **не є** предметом регулювання нормами **трудового** права.

Заступник Міністра

Істотні зміни, що вносилися Законом України до низки законодавчих актів, торкнулися сфери **трудового** права, адже власники одержали можливість **звільнити посадових осіб своїх підприємств без конкретизації причини звільнення**. Статтю 41 Кодексу законів про працю України (*далі* — КЗпП), якою встановлені **додаткові** підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника з окремими категоріями працівників за певних умов, доповнено новим пунктом 5, яким передбачено таку підставу звільнення як «**припинення повноважень посадових осіб**». При цьому ніяких «певних умов», що регулюються нормами статті 41, **не** визначено.

Отримавши можливість припинити повноваження посадової особи без зазначення причин, власники водночас **зобов'язані** виплатити такому працівнику **вихідну допомогу** в розмірі **не** менше ніж **шестимісячний середній заробіток**. Відповідні зміни внесено до статті 44 КЗпП.

Вважається, що незважаючи на те, що норми змін, що торкнулися сфер трудового та цивільного права, спрямовані насамперед на поліпшення інвестиційного клімату в Україні, вони можуть поширюватися на підприємства **будь-якої** форми власності.

Зазначаємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Відповідно до статті 150 Конституції України офіційне тлумачення законів України належить до повноважень Конституційного Суду України.

В. Ярошенко

КОМЕНТАР РЕДАКЦІЇ: До вищенаведеного лише додамо, що з 05.04.2015 р. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення умов ве-

дення бізнесу (дерегуляція)» від 12.02.2015 р. № 191-VIII були викладені в новій редакції перше речення частини 2 статті 89 Господарського кодексу України та частина друга

¹ Зміни були внесені з 01.06.2014 р. (Ред.)

статті 23 Закону України «Про господарські товариства» від 19.09.91 р. № 1576-ХІІ (далі — Закон № 1576), якими встановлено, що **посадовими особами** господарського товариства є фізичні особи — **голова та члени** наглядової ради, **виконавчого органу**, ревізійної комісії, ревізор товариства, а також **голова та члени іншого органу товариства, наділені повноваженнями з управління товариством**, якщо утворення такого органу передбачено установчими документами товариства.

Статтею 58 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 р. № 514-VI та статтями 47, 62 Закону № 1576 передбачено, що виконавчий орган акціонерного товариства (АТ) та товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ) може бути колегіальним (правління,

дирекція) чи одноосібним (директор, генеральний директор). Членом виконавчого органу АТ може бути будь-яка фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність і не є членом наглядової ради чи ревізійної комісії цього товариства. Членами виконавчого органу ТОВ можуть бути також і особи, які не є учасниками товариства.

Таким чином, саме вищезазначених посадових осіб (зокрема, голову та членів виконавчого органу товариства), якщо вони працюють на умовах **трудоного** договору, власники підприємств можуть звільнити **без конкретизації причини звільнення** за пунктом 5 статті 41 КЗпП, але з обов'язковою виплатою вихідної допомоги в розмірі **не** менше ніж **6-місячний** середній заробіток.



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЛИСТ

від 27.01.2015 р. № 73/13/84-15

Щодо розрахунку з працівником при звільненні та оплати тимчасового замісництва

Міністерство соціальної політики розглянуло лист щодо проблемних питань законодавства про працю, що виникли у зв'язку з проведенням АТО, та повідомляє.

1. Щодо розрахунку при звільненні

Відповідно до статті 116 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться вдень звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

Повний розрахунок при звільненні полягає у виплаті: заробітної плати, належної працівнику до дня звільнення (включаючи цей день, адже він є останнім робочим днем), індексації, компенсації за всі дні невикористаних відпуск тощо.

У випадку затримки повного розрахунку при звільненні працівник може звернутися до комісії з трудових спорів без обмеження будь-яким строком (стаття 225 КЗпП).

2. Щодо пересилання трудової книжки звільненому працівнику

Відповідно до абзацу другого пункту 4.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. № 58 (далі — Інструкція), пересилання трудової книжки поштою з доставкою на зазначену адресу допускається тільки **за письмовою згодою працівника**.

Згідно з пунктом 4.2 Інструкції у разі відсутності працівника на роботі в день звільнення власник або уповноважений ним орган у цей день надсилає йому поштове повідомлення

із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки.

Документальним підтвердженням факту нез'явлення працівника за трудовою книжкою в день звільнення є **рекомендоване повідомлення** про вручення поштового відправлення, де вказано про необхідність отримання трудової книжки у зв'язку зі звільненням.

Відповідно до пункту 6.2 Інструкції трудові книжки, що **не** були одержані працівниками при звільненні, зберігаються протягом **двох років** у відділі кадрів підприємства окремо від інших трудових книжок працівників, які перебувають на роботі. Після цього строку незатребувані трудові книжки зберігаються в **архіві** підприємства протягом **50 років**, а по закінченні зазначеного строку їх можна знищити в установленому порядку.

3. Щодо виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника

Відповідно до статті 15 Закону України «Про оплату праці» **госпрозрахункові** підприємства **самостійно** в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами, встановлюють форми і системи оплати праці, в т. ч. умови запровадження та розміри надбавок, **доплат**, премій, винагород та інших виплат.

При цьому при встановленні порядку оформлення та оплати праці тимчасового замісництва необхідно користуватися роз'ясненням Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.65 р. № 30/39 «Про порядок оплати праці тимчасового замісництва», затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.65 р. № 820/39 (зі змінами та доповненнями, внесеними постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату

ВЦРПС від 11.12.86 р. № 521/30-18). Зазначені нормативні акти законодавства СРСР діють на території України відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12.09.91 р. № 1545-XII «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства СРСР».

У разі тимчасового замісництва, тобто виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це викликано виробничою потребою чи пов'язано з **розпорядчими** функціями, працівником, який працює на тому ж підприємстві, в установі, організації, працівник призначається **«тимчасовим виконувачем обов'язків»**.

Тимчасове виконання обов'язків за посадою відсутнього працівника покладається на іншого працівника **наказом** (розпорядженням) по підприємству. Працівнику, що заміщує, виплачується **різниця** між фактичним окладом і посадовим окладом працівника, якого він заміщує.

Рішення про призначення працівника «тимчасовим виконувачем обов'язків» ухвалюється безпосередньо на підприємстві. У випадку, коли **згідно із посадовою (робочою) інструкцією** працівник на час відсутності керівника має виконувати його функції, йому різниця в окладах **не** виплачується і саме **цей** працівник має призначатися «тимчасовим виконувачем обов'язків».

Якщо ж ці функції **не** передбачені його посадовою (робочою) інструкцією, а працівник наказом (розпорядженням) по підприємству призначений «тимчасовим виконувачем обов'язків», то йому згідно з роз'ясненнями Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.65 № 30/39 **виплачується різниця в окладах**.

**Директор Департаменту
заробітної плати та умов праці**

О. ТОВСТЕНКО

**ДПІ У ГОЛОСІЇВСЬКОМУ РАЙОНІ ГУ ДФС У М. КИЄВІ
РОЗ'ЯСНЕННЯ**

від 21.09.2015 р.

**Щодо обов'язковості відпрацювання двотижневого терміну
при звільненні за власним бажанням**

Відповідно до ст. 38 Кодексу законів про працю України працівник має право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово **за два тижні**. Двотижневий строк попередження роботодавця встановлюється для того, щоб надати йому можливість підшукати на робоче місце, що вивільняється, іншого працівника. Протягом цього терміну ні працівник, ні роботодавець **не** мають права в **односторонньому** порядку розірвати договір.

Так, якщо працівник буде звільнений роботодавцем **до** закінчення строку попередження про звільнення, то він підлягає **відновленню** на роботі. А якщо працівник залишить роботу **до** закінчення строку попередження, недопрацьовані дні вважатимуться **прогулами** і тоді роботодавець матиме право звільнити його **не** за власним бажанням, а **за прогул без поважних причин**. Законодавство **не** вимагає, щоб працівник указував у заяві причину свого звільнення, тому роботодавець **не** має права вимагати цього від працівника.

В той же час зазначення причини звільнення в окремих випадках є досить важливим. Так,

якщо працівник звільняється з роботи за власним бажанням у зв'язку із **неможливістю** продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, вступ до навчального закладу, неможливість проживання в цій місцевості, підтверджена медичним висновком, вагітність, догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною-інвалідом, догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи, вихід на пенсію, прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), **роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник**.

Також працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за **власним бажанням**, якщо роботодавець **не** виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Отже, в цій ситуації радимо поспілкуватися із працівником, з'ясувати причину його звільнення, а вже потім вирішувати, чи зобов'язаний він відпрацьовувати два тижні.

**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ЛИСТ**

від 21.07.2015 р. № 409/13/116-15

**Щодо умов виплати матеріальної допомоги
працівникам госпрозрахункових підприємств**

Відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки **повної** тривалості у **перший** рік роботи настає після закінчення **шести місяців** безперервної роботи на **даному** підприємстві.

У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається **пропорційно** до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті.

Відповідно до статті 12 цього Закону України щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме **не** менше ніж **14** календарних днів.

У випадку поділу щорічної відпустки на частини допомога для оздоровлення може виплачуватися працівникові **один** раз при наданні **будь-якої** з частин щорічної основної відпустки за заявою працівника.

Таким чином, у випадку надання працівникові щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи допомога для оздоровлення також **може виплачуватися** працівникові за його **заявою**.

Умови виплати матеріальної допомоги для

вирішення соціально-побутових питань, обставини, за яких вона виплачується, а також кому саме вона може бути виплачена першочергово, рекомендується визначати у відповідному **Положенні**, затвердженому у відповідному органі.

Зазначена матеріальна допомога виплачується за **заявою** працівника, наприклад, у разі скрутного матеріального становища, у зв'язку з тривалою хворобою тощо. Рішення про надання такої матеріальної допомоги ухвалюється **керівником** відповідного органу, виходячи з обставин, викладених у заяві працівника, за наявності коштів на цю мету.

Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань **не є обов'язковою** виплатою і виплачується **за наявності коштів**.¹

**Директор Департаменту
заробітної плати та умов праці**

О. ТОВСТЕНКО



**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ЛИСТ**

від 20.08.2015 р. № 507/13/133-15

Щодо права на відпустку повної тривалості

Відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» (далі — Закон) право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у **перший рік** роботи настає **після закінчення шести місяців** безперервної роботи на даному підприємстві.

У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток **до** закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається **пропорційно** до відпрацьованого часу **за винятком** випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті.

Оскільки пунктом 11 частини сьомої статті 10 Закону визначено, що щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший

рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються, зокрема, й **в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором**, тому, на нашу думку, працівнику **може** надаватися зазначена відпустка за умови **догомовленості сторін**.

Слід зауважити, що Мінсоцполітики України інформує та надає у межах своїх повноважень роз'яснення (підпункт 103 пункту 3 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 423). Роз'яснення та листи Міністерства **не є** нормативно-правовими актами, вони мають рекомендаційно-інформаційний характер.

Директор Департаменту

О. Товстенко

¹ Докладно про виплату матеріальної допомоги працівникам йшлося у статті «Матеріальна допомога працівникам» журналу «Все о труде и зарплате» № 1/2015, стор. 78. (Ред.)

КОМЕНТАР РЕДАКЦІЇ: До вищенаведеного додамо, що згідно з частиною сьомою статті 10 Закону України «Про відпустки» щорічні відпустки **повної** тривалості **до** настання **6-місячного** терміну безперервної роботи у **перший рік роботи на даному підприємстві** за бажанням працівника надаються:

1) жінкам — перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

2) інвалідам;

3) особам віком до 18 років;

4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

5) особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на

роботу протягом 3 місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;

6) сумісникам — одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;

7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;

8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;

9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;

10) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;

11) в **інших** випадках, передбачених законодавством, **колективним або трудовим договором**.



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 25.08.2015 р. № 475/13/116-15

Щодо складання графіка відпусток (Витяг)

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув <...> звернення <...> і в межах компетенції повідомляє.

<...> Відповідно до статті 10 Закону України "Про відпустки" (далі — Закон) черговість надання відпусток визначається **графіками**, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, **узгоджується** між пра-

цівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

В Україні продовжують діяти Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджені Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20.07.84 р. Пункт 20 Типових правил передбачає, що графіки відпусток складаються на кожен робочий рік **не пізніше 5 січня**.

У випадку укладення трудового договору з працівником після затвердження графіка

відпусток до нього можуть бути внесені відповідні зміни та доповнення.¹

Частиною тринадцятою статті 10 Закону визначені категорії осіб, за бажанням яких щорічні відпустки надаються в зручний для них час.

Директор Департаменту

Таким чином, при складанні графіка відпусток (чи внесенні до нього змін) роботодавець враховує побажання зазначених категорій працівників.

<...>

О. Товстенко



ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
ЛИСТ

від 04.09.2015 р. № 18916/6/99-99-19-02-02-15

Щодо відображення витрат з оплати відпусток працівникам в 2015 році за рахунок забезпечення, створеного до 01.01.2015

Державна фіскальна служба України розглянула лист на запит платника щодо відображення витрат по виплачених відпустках працівникам підприємства в 2015 році за рахунок забезпечення, створеного до 01.01.2015, і повідомляє.

Відповідно до п. 142.1 ст. 142 Податкового кодексу України (*далі* — Кодекс) у редакції, що діяла до 01.01.2015, до складу витрат платника податку включаються витрати на оплату праці фізичних осіб, що перебувають у трудових відносинах з таким платником податку (*далі* — працівники), які включають нараховані витрати на оплату основної і додаткової заробітної плати та інших видів заохочень і виплат виходячи з тарифних ставок, у вигляді премій, заохочень, відшкодувань вартості товарів, робіт, послуг; витрати на оплату авторської винагороди та за виконання робіт, послуг згідно з договорами цивільно-правового характеру; будь-яка інша оплата у грошовій або натуральній формі, встановлена за домовленістю сторін (крім сум матеріальної допомоги, які звільняються від оподаткування згідно з нормами розділу IV Кодексу).

Оскільки відповідно до п. 2.2 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики Укра-

їни від 13.01.2004 № 5, відпускні входять до складу **додаткової заробітної плати**, суми фактично нарахованих відпускних могли бути віднесені до витрат у звітних періодах до 01.01.2015 платника податку на прибуток на підставі п. 142.1 ст. 142 Кодексу.

Для набуття права на відпустку працівник має перебувати в трудових відносинах з підприємством або укласти трудовий договір з фізичною особою.

Створення резервів на оплату відпусток працівникам передбачено п. 13 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» (*далі* — П(С)БО 11), затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 31.01.2000 № 20.

Згідно з п. 4 П(С)БО 11 забезпечення — зобов'язання з невизначеними сумою або часом погашення на дату балансу.

Так, забезпечення створюється для відшкодування наступних (майбутніх) операційних витрат на виплату відпусток працівникам. Суми створених забезпечень визнаються **витратами** (крім суми забезпечення, що включається до первісної вартості основних засобів відповідно до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби») (п. 13 П(С)БО 11).

Щодо податкового обліку, то нормами Ко-

¹ Докладно про складання графіку відпусток йшлося у статті «Составляем график и резерв отпусков на 2016 год» журналу «Все о труде и зарплате» № 12/2015, стор. 66. (Ред.)

дексу у редакції, чинній до 01.01.2015, не передбачено формування витрат за сумами нарахованого в бухгалтерському обліку резерву на виплату відпусток.

Разом з тим, відповідно до п. 24 підрозділу 4 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу у редакції, чинній з **01.01.2015, до складу витрат включаються** витрати на оплату відпусток працівникам та інші виплати, пов'язані

Голова

з оплатою праці, які відшкодовані після **1 січня 2015 року** за рахунок резервів та забезпечень, сформованих до **1 січня 2015 року** відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності, у випадку, якщо такі витрати **не** були враховані при визначенні об'єкта оподаткування до 1 січня 2015 року.

Р.М. Насіров

КОМЕНТАР РЕДАКЦІЇ: До вищенаведеного додамо, що за підсумками 2015 року об'єкт оподаткування податком на прибуток визначається шляхом коригування фінансового результату до оподаткування, визначеного у фінансовій звітності підприємства відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності, на податковій різниці (пп. 134.1.1 ПКУ).

Згідно з підпунктами 139.1.1, 139.1.2 ПКУ фінансовий результат до оподаткування коригується на суму витрат на формування резервів і забезпечень для відшкодування майбутніх витрат, **крім забезпечень на відпустки працівникам** та інших виплат, пов'язаних з оплатою праці.

Таким чином, формування резерву відпусток **не** призводить до виникнення податкових різниць і включається до податкових витрат

на підставі бухгалтерського обліку.

ДФСУ у своєму листі від 22.12.2015 р. № 27433/6/99-99-19-02-02-15 повідомила, що відображення різниці, на яку зменшується фінансовий результат до оподаткування, щодо витрат на оплату відпусток працівникам та інших виплат, пов'язаних з оплатою праці, які відшкодовані після 1 січня 2015 року за рахунок резервів та забезпечень, сформованих до 1 січня 2015 року, здійснюється **у рядку 4.2.12 додатка РІ «Різниця» до рядка 03 РІ** Податкової декларації з податку на прибуток підприємства, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 20.10.2015 р. № 897.

Також нагадаємо, що про створення резерву відпусток докладно йшлося в статті «Составляем график и резерв отпусков на 2016 год» журналу «Все о труде и зарплате» № 12/2015, стор. 66.



**МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДФС —
ЦЕНТРАЛЬНИЙ ОФІС З ОБСЛУГОВУВАННЯ ВЕЛИКИХ ПЛАТНИКІВ
ЛИСТ**

08.12.2015 р. № 26675/10/28-10-06-11

Щодо податкового обліку операцій з надання працівникам спецодягу і придбання води для споживання в офісі

Міжрегіональним головним управлінням ДФС — Центральним офісом з обслуговування великих платників розглянуто лист, за результатами розгляду та в межах своїх повноважень повідомляємо наступне.

Питання 1.

Відповідно до статті 163 Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII із змінами та доповнення (далі — КЗпП) на роботах із шкідливими і небезпеч-

ними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються **безоплатно** за встановленими нормами спеціальний одяг, **спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту**.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.

Зокрема, в пункті 1.2 Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуття та іншими засобами індивідуального захисту, затвердженого наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 24 березня 2008 року № 53, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 21.05.2008 за № 446/15137 із змінами та доповненнями (*далі* — Положення № 53) зазначено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити **за свій рахунок** придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

Підпунктом 14.1.191 пункту 14.1 статті 14 Податкового кодексу України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI із змінами та доповненнями (*далі* — ПКУ) передбачено, що постачанням товарів є будь-яка передача права на розпорядження товарами як власник, у тому числі продаж, обмін чи дарування такого товару.

Відповідно до підпункту «а» пункту 185.1 статті 185 розділу V ПКУ об'єктом оподаткування ПДВ є операції платників податку з постачання товарів, місце постачання розташоване на митній території України, відповідно до статті 186 ПКУ.

Загальний порядок визначення бази оподаткування ПДВ в разі постачання товарів визначено статтею 188 ПКУ.

Відповідно до статті 8 Закону України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII «Про охорону праці» із змінами та доповненнями на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, до яких зокрема належать захисні окуляри, маски, щитки, шоломи, автономні дихальні апарати, рукавиці, нарукавники, наколінники, мазі тощо (*далі* — ЗІЗ), а також мийні та знешкоджувальні засоби.

Пунктом 5 переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат, затвердженого постановою кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 року № 994 із змінами та доповненнями (*далі* — Постанова № 994), передбачено забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та іншими ЗІЗ відповідно до встановлених норм (включаючи забезпечення мийними засобами та засобами, що нейтралізують небезпечну дію на організм або шкіру шкідливих речовин, у зв'язку з виконанням робіт, які не виключають можливості забруднення цими речовинами).

Відповідно до пункту 1.4 Положення № 53 ЗІЗ видаються працівникам тих професій і посад (професійних назв робіт), що застосовуються у відповідних виробництвах, цехах, дільницях, а також під час виконання певних робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, що пов'язані із забрудненням, або тих, що здійснюються в несприятливих метеорологічних умовах, та передбачені у нормативно-правових актах з охорони праці за нормами безоплатної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ, які встановлюють для роботодавця обов'язковий мінімум безоплатної видачі ЗІЗ з визначенням захисних властивостей ЗІЗ та строків їх використання (носія).

Враховуючи вище викладене, операції з надання працівникам ЗІЗ, необхідних для виконання ними **професійних** обов'язків, **в межах переліку**, затвердженого Постановою № 994, та передбачених у нормативно-правових актах з охорони праці за нормами безоплатної видачі працівникам ЗІЗ, **не є** операціями з постачання товарів.

Питання 2.

Передача спецодягу в експлуатацію **не** вважається постачанням товару, адже право власності на нього залишається за **працедавцем** і до працівника **не** переходить. А якщо немає товару, то **немає і об'єкта для нарахування ПДВ** (причому незалежно від того, вписується обсяг спецодягу у встановлені норми чи ні).

Спецодяг є власністю **підприємства**, а працівник ним лише користується. Водночас при звільненні працівник зобов'язаний **повернути** його підприємству.

Згідно з частиною першою статті 133 КЗпП працівники несуть **обмежену матеріальну відповідальність** (у розмірі заподіяної з їхньої вини шкоди, але **не** більше свого **середнього місячного** заробітку) за зіпсуття або знищення через недбалість виданого в користування спецодягу.

Крім того частиною 5 статті 134 КЗпП передбачено, що працівники несуть матеріальну відповідальність у **повному** розмірі шкоди, заподіяної з їхньої вини підприємству, коли шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуванням спецодягу.

Відповідно до пункту 4.1 Положення № 53 ЗІЗ видаються працівникам безоплатно, є власністю **підприємства**, обліковуються як інвентар і підлягають **обов'язковому поверненню** при: звільненні з підприємства, переведенні на тому ж підприємстві на іншу роботу або на інше робоче місце, зміні виду робіт, уведенні нових технологій, уведенні нових або заміні наявних знарядь праці та в інших випадках, коли використання виданих

ЗІЗ не є необхідним, а також при закінченні строків їх використання замість одержуваних нових ЗІЗ.

Якщо на склад підприємства повертають раніше виданий спецодяг, а він ще придатний до подальшого використання, то, як правило, у бухгалтерському обліку ця операція **не** відображається (тобто на рахунок 22 одяг більше **не** зараховують). Такий рух фіксується тільки в оперативному обліку — у картці, в якій матеріально відповідальна особа робить запис про повернення спецодягу, а за його видачі іншому працівнику оформлює на нього нову картку.

Якщо працівник, який припиняє трудові відносини з працедавцем, **не** повертає йому спеціальний (у тому числі формений) одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, граничний строк використання яких **не** настав, та компенсує залишкову вартість цього майна роботодавцю, то вартість такого майна **не** включається до складу місячного оподаткованого доходу.

Питання 3.

Відповідно до підпункту 165.1.9 пункту 165.1 статті 165 ПКУ до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку **не** включаються, зокрема, вартість спеціального (форменого) одягу та взуття, що надаються роботодавцем **у тимчасове користування** платнику податку, який перебуває з ним **у трудових** відносинах. Порядок забезпечення, перелік та граничні строки використання спеціального (у тому числі форменого) одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту встановлюються Кабінетом Міністрів України та/або галузевими нормами безоплатної видачі працівникам спеціального (форменого) одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

Водночас до складу загального місячного (річного) **оподаткованого** доходу платника податку включається дохід, отриманий ним як

додаткове благо (крім випадків, передбачених статтею 165 ПКУ), а саме: у вигляді вартості використання житла, інших об'єктів матеріального або нематеріального майна, що належить роботодавцю, наданих платнику податку в безоплатне користування, крім випадків, коли таке надання зумовлено виконанням платником податку трудової функції згідно з трудовим договором (контрактом) чи передбачено нормами колективного договору або відповідно до закону в установлених ними межах (підпункт «а» підпункту 164.2.17. пункту 164.2 статті 164 ПКУ).

Враховуючи вище викладене, вартість спеціального (форменого) одягу та взуття, що надаються роботодавцем у тимчасове користування платнику податку, який перебуває з ним у трудових відносинах з урахуванням вимог підпункту 165.1.9 пункту 165.1 статті 165 ПКУ, **не** включаються до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку.

Питання 4.

Відповідно до підпункту 134.1.1 пункту 134.1 статті 134 ПКУ розрахунок об'єкта оподаткування податком на прибуток здійснюється на підставі даних **бухгалтерського обліку** шляхом коригування фінансового результату до оподаткування, визначеного у фінансовій звітності відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності, на різниці, які збільшують або зменшують фінансовий результат до оподаткування, відповідно до положень розділу III «Податок на прибуток підприємств» ПКУ.

Положення цього розділу **не** передбачають коригування фінансового результату до оподаткування на витрати, понесені **на придбання бутильованої питної води для загального користування**. Отже, такі витрати відображаються за правилами **бухгалтерського обліку**.

Порядок відображення операцій, що **не є**

господарською діяльністю, в обліку з ПДВ регламентує пункт 198.5 ПКУ. У цій нормі наведено випадки, коли платник ПДВ зобов'язаний нараховувати податкові зобов'язання виходячи з бази оподаткування, визначеної відповідно до пункту 189.1 ПКУ, скласти не пізніше останнього дня звітного (податкового) періоду й зареєструвати в Єдиному реєстрі податкових накладних зведену податкову накладну за товарами/послугами, необоротними активами, якщо їх призначено для використання або їх починають використовувати у визначених пунктом 198.5 ПКУ операціях. <...>

Якщо в періоді придбання товарів платник податків **відобразив за ними податковий кредит**, то при використанні їх у зазначених операціях він **зобов'язаний нараховувати «компенсуючі» податкові зобов'язання з ПДВ**. Якщо ж податковий кредит **не** відобразився, то податкові зобов'язання **не** нараховуються. Про це чітко зазначено в абзаці 1 пункту 198.5 ПКУ, відповідно до якого зазначені в ньому правила застосовуються для товарів, придбаних до 1 липня 2015 року, — у разі, якщо під час такого придбання суми податку було включено до складу податкового кредиту.

База нарахування **«компенсуючих»** податкових зобов'язань визначається за товарами/послугами виходячи з **вартості їх придбання** (пункт 189.1 ПКУ, пункт 198.5 ПКУ).

У разі придбання води для офісу чи кулера з 1 липня 2015 року доведеться **включати такі податкові накладні до складу податкового кредиту з ПДВ і нараховувати податкові зобов'язання** виходячи з бази оподаткування, визначеної пунктом 189.1 ПКУ, та скласти не пізніше останнього дня звітного (податкового) періоду з типом причини «13 — Використання виробничих або невиробничих засобів, інших товарів/послуг не в господарській діяльності» і реєструвати в ЄРПН в установлені терміни (пункт 198.5 ПКУ).

**ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ**
ЛИСТ

від 09.06.2015 р. № 11999/6/99-99-19-01-01-15

Дата відображення податкового кредиту у разі придбання транспортного квитка при відрядженні працівника (Витяг)

<...> Згідно з пунктом 52.2 статті 52 Податкового кодексу України (далі — Кодекс) податкова консультація має індивідуальний характер і може використовуватися виключно платником податків, якому надано таку консультацію. <...>

Авансовий звіт відрядженого працівника був поданий 03.04.2015 р., до нього надано залізничні квитки з датою оформлення 30.03.2015 р. та 02.04.2015 р. Як відображати податковий кредит на підставі цих квитків: у березні та квітні (за датами їх оформлення) чи у квітні — за датою оформлення авансового звіту?

Відповідно до підпункту «а» пункту 201.11 статті 201 Кодексу транспортний квиток є підставою для нарахування сум податку, що відносяться до податкового кредиту без отримання податкової накладної.

Голова

КОМЕНТАР РЕДАКЦІЇ: Крім вищенаведеного листа, ДФСУ на аналогічну тему надала роз'яснення також у листі від 15.09.2015 р. № 18663/6/99-99-19-03-03-15, в якому зазначила, що згідно з підпунктом «а» пункту 201.11 ПКУ підставою для нарахування сум податку, що відносяться до складу податкового кредиту **без отримання податкової накладної**, є транспортний квиток, готельний рахунок або рахунок, який виставляється платнику податку за послуги зв'язку, інші послуги, вартість яких визначається за показниками приладів обліку, що містять загальну суму платежу, суму податку та податковий номер продавця, крім тих, форма яких встановлена міжнародними стандартами.

Послуга із залізничного або повітряного пе-

пунктом 198.2 статті 198 Кодексу визначено, що датою виникнення права платника податку на віднесення сум податку до податкового кредиту вважається дата тієї події, що відбулася раніше:

- дата списання коштів з банківського рахунка платника податку на оплату товарів/послуг;
- дата отримання платником податку товарів/послуг.

Оскільки авансовий звіт є підтверджуючим документом щодо використання послуг перевезення, оплата яких відбулася під час придбання транспортного квитка, датою формування податкового кредиту є **дата подання авансового звіту**, за умови що такі послуги придбані для використання в **оподатковуваних** операціях.

<...>

Р.М. Насіров

ревеження надається пасажиру самим **перевізником**, а проїзний документ за своєю суттю є договором на перевезення, що укладається між пасажиром і відповідним перевізником.

У платника податку, який безпосередньо скористався послугами з перевезення на дату затвердження авансового звіту виникає право на **включення** сум ПДВ, сплачених у вартості транспортного квитка, до складу податкового кредиту відповідного періоду.

При цьому у разі, якщо такі послуги з перевезення придбані для використання в операціях, що **не** оподатковуються ПДВ, такий платник зобов'язаний визначити **податкові зобов'язання** з вартості таких послуг та скласти і зареєструвати в ЄРПН податкову накладну не пізніше останнього дня звітного періоду.



ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДФС У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ
ЛИСТ

від 24.11.2015 р. № 1633/10/02-32-15-01

Щодо оподаткування ПДВ операцій, пов'язаних з наданням послуг безкоштовного харчування працівникам підприємства (Витяг)

<...>

2. Щодо оподаткування податком на додану вартість операцій, пов'язаних з наданням послуг безкоштовного харчування працівникам підприємства.

Харчування працівників розділяють на два види: обов'язкове (передбачене законодавством) і добровільне. Форми його організації найрізноманітніші — від утримання підприємством власних їдалень або буфетів до перепродажу своїм працівникам обідів, куплених у сторонніх осіб (кафе, приватних підприємців тощо). Коли роботодавець надає послуги **безкоштовного** харчування працівників — це є **соціальною** гарантією трудовому колективу. Зазвичай її закріплюють у колективному договорі у розділі, присвяченому **соціальним** гарантіям.¹

Керуючись п. 198.1 ст. 198 Податкового кодексу України (*далі* — ПКУ), право на віднесення сум податку **до податкового кредиту** виникає у разі здійснення операцій з:

а) придбання або виготовлення товарів (у тому числі в разі їх ввезення на митну тери-

торію України) та послуг;

б) придбання (будівництво, спорудження, створення) необоротних активів, у тому числі при їх ввезенні на митну територію України (у тому числі у зв'язку з придбанням та/або ввезенням таких активів як внесок до статутного фонду та/або при передачі таких активів на баланс платника податку, уповноваженого вести облік результатів спільної діяльності).

Тобто сума ПДВ, сплачена (нарахована) підприємством в оплаті вартості харчування, **включається до податкового кредиту** відповідно до ст. 198 та ст. 201 ПКУ.

На вартість поставленого своїм співробітникам харчування підприємство **нараховує податкові зобов'язання з ПДВ**.

Згідно з п. 188.1 ст. 188 ПКУ база оподаткування операцій з постачання товарів/послуг визначається виходячи з їх **договірної вартості** (у разі здійснення контрольованих операцій — **не** нижче **звичайних** цін, визначених відповідно до ст. 39 ПКУ) з урахуванням загальнодержавних податків та зборів. <...>

**Перший заступник
начальника ГУ ДФС у Вінницькій області**

Р. В. Осмоловський



ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
ЛИСТ

від 17.02.2015 р. № 3155/6/99-99-17-03-01-15

Щодо нарахування ЄСВ на суми компенсації за невикористані дні щорічної відпустки у разі переведення працівника на інше підприємство (Витяг)

ДФСУ розглянула запит <...> щодо порядку нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (*далі* — єдиний внесок) на суми ком-

пенсації за невикористані дні щорічної відпустки у разі переведення працівника на інше підприємство <...> і в межах компетенції повідомляє таке.

¹ Про різні аспекти харчування працівників за рахунок роботодавця докладно йдеться у статті «Питание работников за счет работодателя» журналу «Все о труде и зарплате» № 11/2015, стор. 54. (Ред.)

Статтею 32 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) встановлено, що переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість можливе лише за згодою працівника. Переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду є підставою для припинення трудового договору (пункт п'ятий статті 36 КЗпП). Відповідно на новій роботі працівник укладає інший трудовий договір.

Порядок нарахування та сплати єдиного внеску регулюється виключно Законом України від 08 липня 2010 року № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі — Закон № 2464).

Пунктом 1 частини 1 статті 7 Закону № 2464 визначено, що базою нарахування єдиного внеску для роботодавців та найманих працівників є сума нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці». Суми грошових компенсацій у разі невикористання, зокрема, щорічних (основної та додаткових) відпусток у розмірах, передбачених законодавством, **є базою для нарахування та утримання єдиного внеску.**

Відповідно до абзацу третього статті 24 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» у разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути **перерахована** на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

Статтею 81 КЗпП врегульовано питання права працівників на щорічну відпустку у разі переведення на роботу з одного підприєм-

ства, установи, організації на інше місце роботи. Встановлено, що за бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається **до настання шестимісячного терміну** безперервної роботи після переведення.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, **зараховується** час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

Отже, у разі переведення на роботу на інше підприємство працівник має право на отримання грошової компенсації за невикористані ним дні щорічних відпусток або грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням може бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

Статтею 116 КЗпП визначено, що при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Підприємство, що **нараховує та перераховує** грошову компенсацію за невикористану щорічну відпустку, **є страхувальником, який зобов'язаний нарахувати <...> та сплатити єдиний внесок і відобразити проведені нарахування у звіті <...>.**

Отже, для нового роботодавця сума отриманої компенсації за відпустку, не використану працівником на попередньому місці роботи, **не є** базою нарахування та утримання єдиного внеску.



**ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДФС У ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

ЛИСТ

від 03.11.2015 р. № 3718/10/20-40-17-02-14

**Щодо оподаткування доходу у вигляді вартості послуг,
сплачених роботодавцем за медичне обслуговування працівників**

Відповідно до ст. 10 Кодексу законів про працю України (*далі* — КЗпП) з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів, на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань, укладається колективний договір.

До змісту колективного договору згідно зі ст. 13 КЗпП включається, зокрема, нормування і оплата праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо), встановлення гарантій, компенсацій, пільг. При цьому колективний договір може передбачати **додаткові** порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії та соціально-побутові **пільги**.

Також ст. 9-1 КЗпП передбачено, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати **додаткові** порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові **пільги** для працівників.

Згідно з пп. **165.1.19** п. 165.1 ст. 165 Податкового кодексу України від 02.12.2010 № 2755-VI із змінами та доповненнями (*далі* — Податковий кодекс) до загального оподаткованого доходу платника податку **не** включаються кошти або вартість майна (послуг), що надаються як **допомога на лікування та медичне обслуговування** платника податку за рахунок коштів благодійної організації або його **роботодавця**, за наявності відповідних **підтвердних документів**, крім витрат, що компенсуються виплатами з фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування.

Такими **підтвердними документами** можуть бути документи, що підтверджують потребу фізичної особи – платника податку в лікуванні та медичному обслуговуванні (зокрема, наявність та характеристики хвороби), документи про надання таких послуг, що ідентифікують постачальника послуг та платника податку, якому надаються такі послуги, обсяги та вартість таких послуг: договори, платіжні та розрахункові документи, акти надання послуг, інші відповідні документи залежно від необхідного лікування або медичного обслуговування, хвороби та її стану.

Зокрема, згідно зі ст. 12 Закону України від 06.04.2000 № 1645-III «Про захист населення від інфекційних хвороб» (із змінами та доповненнями) та ст. 27 Закону України від 24.02.1994 № 4004-XII «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» (із змінами та доповненнями) в Україні **обов'язковими є профілактичні щеплення** з метою запобігання захворюванням на туберкульоз, поліомієліт, дифтерію, кашлюк, правець та кір.

Групи населення та категорії працівників, які підлягають профілактичним щепленням, у тому числі обов'язковим, а також порядок і терміни їх проведення визначаються центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я. Зокрема, наказом Міністерства охорони здоров'я України 16.09.2011 № 595, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 10.10.2011 за № 1159/19897, затверджено календар профілактичних щеплень в Україні (*далі* — Календар профілактичних щеплень).

Отже, якщо профілактичні щеплення та терміни їх проведення здійснюються **відповід-**

но до Календаря профілактичних щеплень, то витрачені роботодавцем кошти на проведення щеплення **не** включаються до складу загального місячного або річного оподаткованого доходу працівника за умови наявності відповідних **підтвердних** документів.

Відповідно до вимог наказу Міністерства фінансів України від 13.01.2015 № 4 «Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (форма № 1ДФ) та Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку» (далі — Наказ № 4) допомога на лікування та медичне обслуговування у податковому розрахунку за ф. № 1ДФ відображається за ознакою «**143**».

Водночас п. 170.7 ст. 170 Податкового кодексу встановлено особливості оподаткування благодійної допомоги. Так, пп. «а» пп. **170.7.4** п. 170.7 ст. 170 Податкового кодексу встановлено, що **не** включається до оподаткованого доходу **цільова** благодійна допомога, що надається резидентами — юридичними чи фізичними особами у будь-якій сумі (вартості):

- **закладу охорони здоров'я для компенсації вартості платних послуг з лікування платника податку** або члена його сім'ї першого ступеня споріднення, інваліда, дитини-інваліда або дитини, в якій хоча б один із батьків є інвалідом; у тому числі для придбання ліків (донорських компонентів, протезно-ортопедичних виробів, виробів медичного призначення для індивідуального користування інвалідів) у розмірах, що **не** перебиваються виплатами з фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування, крім витрат, визначених цим підпунктом;

- протезно-ортопедичним підприємствам, реабілітаційним установам для компенсації

вартості платних реабілітаційних послуг, технічних та інших засобів реабілітації, наданих платнику податку, визнаному в установленому порядку інвалідом, або його дитині-інвалідом, у розмірах, що **не** перебиваються виплатами з бюджетів і фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування.

До запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування норми пп. «а» пп. 170.7.4 п. 170.7 ст. 170 Податкового кодексу поширюються на **загальну** суму (вартість) благодійної допомоги, отриманої набувачем на такі цілі (з урахуванням зазначених у п. 170.7 ст. 170 Кодексу обмежень).

Відповідно до вимог Наказу № 4 благодійна допомога у податковому розрахунку за ф. № 1ДФ відображається за ознакою «**169**».

Порядок нарахування та сплати єдиного внеску визначає Закон України від 08.07.2011 № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» із змінами та доповненнями, відповідно до ч. 1 ст. 7 якого: «єдиний внесок нараховується на суму нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову **заробітну плату**, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці», та суму **винагороди** фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами».

Перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які **не** нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 № 1170 (далі — Постанова).

Так, згідно п. 13 р. II Постанови єдиний внесок не нараховується на «витрати на оплату

послуг з лікування працівників, які були надані установами охорони здоров'я».

Враховуючи вищевказане, на вартість виробів та послуг, сплачених роботодавцем **за лікування та медичне обслуговування працівників закладам охорони здоров'я**, з до-
В. о. начальника

триманням вищезазначених вимог законодавства України, **не** нараховується єдиний внесок та такі витрати **не** включаються до об'єкту оподаткування податком на доходи фізичних осіб.

<...>

І.А. Сагайдак



ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
ЛИСТ

від 28.10.2015 р. № 22849/6/99-99-17-03-03-15

Щодо сплати ПДФО, військового збору та ЄСВ при неповерненні позики працівником, що звільняється

Державна фіскальна служба України розглянула лист щодо сплати податку на доходи фізичних осіб, військового збору, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування при неповерненні позики та в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до ст. 1046 Цивільного кодексу України (далі — ЦКУ) за **договором позики** одна сторона (позикодавець) передає у власність другій стороні (позичальникові) грошові кошти або інші речі, визначені родовими ознаками, а позичальник зобов'язується **повернути** позикодавцеві таку ж суму грошових коштів (суму позики) або таку ж кількість речей того ж роду та такої ж якості.

Договір позики укладається у **письмовій** формі, якщо його сума не менш як у десять разів перевищує встановлений законом розмір неоподаткованого мінімуму доходів громадян, а у випадках, коли позикодавцем є **юридична** особа, — незалежно від суми (ст. 1047 ЦКУ).

Згідно зі ст. 1049 ЦКУ позичальник зобов'язаний **повернути** позикодавцеві позику (грошові кошти у такій самій сумі або речі, визначені родовими ознаками, у такій самій кількості, такого самого роду та такої самої якості, що були передані йому позикодавцем) у **строк та в порядку, що встановлені договором**. Позику вважається повернутою в мо-

мент передання позикодавцеві речей, визначених родовими ознаками, або зарахування грошової суми, що позичалася, на його банківський рахунок.

Відносини, які виникають у сфері справляння податків і зборів, регулюються Податковим кодексом України (далі — ПКУ).

Порядок оподаткування доходів фізичних осіб регламентується розділом IV ПКУ, відповідно до пп. 162.1.1 п. 162.1 ст. 162 якого платниками податку є, зокрема, фізична особа – резидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні, податковий агент.

Об'єктом оподаткування резидента є загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід (пп. 163.1.1 п. 163.1 ст. 163 ПКУ).

Перелік доходів, які **включаються** до загального місячного (річного) **оподатковувального** доходу платника податку, визначені у підпунктах 164.2.1 – 164.2.19 п. 164.2 ст. 164 ПКУ. Крім того, до цього переліку включаються інші доходи, що передбачені пп. 164.2.20 п. 164.2 ст. 164 ПКУ.

Податковий агент, який нараховує (виплачує, надає) **оподатковуваний** дохід на користь платника податку, зобов'язаний **утримувати податок** із суми такого доходу за його рахунок, використовуючи ставку податку, визначену в статті 167 ПКУ (пп. 168.1.1 п. 168.1 ст. 168 ПКУ).

Крім того, доходи, які **не** включаються до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку, визначено ст. 165 ПКУ.

Так, до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку **не** включається основна сума **поворотної фінансової допомоги**, наданої платником податку іншим особам, яка повертається йому, або основна сума поворотної фінансової допомоги, що отримується платником податку (пп. 165.1.31 п. 165.1 ст. 165 ПКУ).

Відповідно до пп. 14.1.257 п. 14.1 ст. 14 ПКУ фінансова допомога — це фінансова допомога, надана на безповоротній або поворотній основі.

Поворотна фінансова допомога — це сума коштів, що надійшла платнику податків у користування за договором, який не передбачає нарахування процентів або надання інших видів компенсацій у вигляді плати за користування такими коштами, та **є обов'язковою до повернення**.

При цьому у разі **неповернення** грошових коштів у вигляді поворотної фінансової допомоги в термін, встановлений договором, сума допомоги включається до загального місячного (річного) **оподатковуваного** доходу платника податку та **оподатковується** на загальних підставах.

Таким чином, оскільки **договором** визначена конкретна **дата повернення** фінансової допомоги у разі **звільнення** позичальника, то підприємство **повинно було виконати всі функції податкового агента**, у тому числі в частині відображення в податковому розрахунку ф. № 1ДФ.

Законом України від 31 липня 2014 року № 1621 «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України» внесено зміни до ПКУ, зокрема, доповнено підрозділ 10 Розділу XX «Перехідні положення» пунктом 16-1, згідно з яким встановлюється військовий збір (*далі* — збір).

Платниками збору є особи, визначені п. 162.1 ст. 162 ПКУ (пп. 1.1 п. 16-1 підрозділу 10 розділу XX ПКУ).

Ставка збору становить 1,5 відс. об'єкта оподаткування, визначеного пп. 1.2 п. 16-1 підрозділу 10 розділу XX ПКУ (пп. 1.3 п. 16-1 підрозділу 10 розділу XX ПКУ).

Відповідно до ст. 163 ПКУ об'єктом оподаткування збором платника податку – резидента є, зокрема, загальний місячний (річний) **оподатковуваний** дохід, що включає інші доходи, передбачені пп. 164.2.20 п. 164.2 ст. 164 ПКУ.

Враховуючи зазначене, якщо підприємством **не** виконано функції податкового агента по закінченню 2 (двох) календарних днів після звільнення позичальника (п. 5.3 договору), то сума неповернутої фінансової допомоги (позики) включається до загального місячного (річного) **оподатковуваного** доходу платника податку (позичальника) та **оподатковується** податком на доходи фізичних осіб і збором на загальних підставах **в момент її нарахування** з відповідним відображенням у податковому розрахунку ф. № 1ДФ.

Разом з тим, правові та організаційні заходи забезпечення збору та обліку єдиного внеску, умови та порядок нарахування і сплати єдиного внеску та повноваження органу, що здійснює його збір та ведення обліку, визначає Закон України від 08 липня 2010 року № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (*далі* — Закон № 2464).

Згідно з п. 1 частини другої ст. 4 Закону № 2464 платниками єдиного внеску є, зокрема, **роботодавці** (юридичні та фізичні особи), які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, чи за цивільно-правовим договором (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою – підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності, від-

повідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців).

<...>

Пунктом 1 частини першої ст. 7 Закону № 2464 визначено, що базою нарахування єдиного внеску для роботодавців <...> є сума нарахованої **заробітної плати** за видами виплат, які включають основну та додаткову за-

Голова

робітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці».

Отже, оскільки поворотна фінансова допомога (позика) **не є** складовою заробітної плати, вона **не є** базою нарахування та утримання єдиного внеску.

Р.М. Насіров



ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДФС У М. КИЄВІ
ЛИСТ

від 24.11.2015 р. № 17905/10/26-15-17-01-12

Щодо оподаткування ПДФО і військовим збором стипендії та вартості оплати навчання фізичної особи за рахунок коштів підприємства

<...>

Постановою Кабінету Міністрів України від 12.07.2004р. № 882 «Питання стипендіального забезпечення» (далі — Постанова № 882) затверджено Порядок призначення і виплати стипендій.

<...>

Водночас, повідомляємо, що оподаткування доходів фізичних осіб регулюється розділом IV Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року № 2755-VI із змінами і доповненнями (далі — Кодекс), статтю 165 якого визначено перелік доходів, які **не** включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку, тобто **не** підлягають оподаткуванню у джерела виплати.

Так, зокрема, до розрахунку загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку **не** включається сума державної та соціальної матеріальної допомоги, державної допомоги у вигляді адресних виплат та надання соціальних і реабілітаційних послуг відповідно до закону, житлових та інших субсидій або дотацій, компенсацій (включаючи грошові компенсації інвалідам, на дітей-інвалідів при реалізації індивідуальних

програм реабілітації інвалідів, суми допомоги по вагітності та пологах), винагород і страхових виплат, **які отримує платник податку з бюджетів** та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування та у формі фінансової допомоги інвалідам з Фонду соціального захисту інвалідів згідно із законом, у тому числі (але не виключно) зокрема, **сума стипендій України, призначених законом, постановами Верховної Ради України, указами Президента України**, згідно із пп. «б» 165.1.1 п. 165.1 ст. 165 Кодексу.

Також **не** включається до розрахунку загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку **сума стипендії** (включаючи суму її індексації, нараховану відповідно до закону), яка виплачується **з бюджету** учню, студенту, курсанту військових навчальних закладів, ординатору, аспіранту або ад'ютанту, але **не** вище ніж сума, визначена в абзаці першому підпункту 169.4.1 пункту 169.4 статті 169 цього Кодексу (у 2015 — 1710 грн.) .

Сума **перевищення** за її наявності підлягає **оподаткуванню** під час її нарахування (виплати) за ставками, визначеними пунктом 167.1 статті 167 цього Кодексу (пп. 165.1.26 п. 165.1 ст. 165 Кодексу).

Разом з цим, відповідно до пп. **165.1.21** п. 165.1 ст. 165 Кодексу, **не** включається до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу сума, сплачена **роботодавцем** на користь вітчизняних вищих та професійно-технічних навчальних закладів за **фізичну особу**, але **не** вище розміру, визначеного в абз. першому пп. 169.4.1 п. 169.4 ст. 169 Кодексу на кожний повний або неповний місяць підготовки чи перепідготовки такої фізичної особи, незалежно від того, чи перебуває ця особа у трудових відносинах з роботодавцем, але за умови, що вона **уклала з ним письмовий договір** (контракт) про взяті зобов'язання з **відпрацювання** у такого роботодавця після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання спеціальності (кваліфікації) **не** менше ніж **три роки**.

При цьому, якщо працівник **припиняє** трудові відносини з роботодавцем протягом пе-

ріоду такого навчання або до закінчення третього календарного року від року, в якому закінчується таке навчання, сума, сплачена як компенсація вартості навчання, прирівнюється до **додаткового блага**, наданого такому працівнику протягом року, на який припадає таке припинення трудових відносин, та **підлягає оподаткуванню** у загальному порядку.

Якщо ж при проведенні остаточного розрахунку підприємству **відшкодовуються (повертаються)** витрати на навчання, то у нього **не** виникає об'єкта оподаткування доходу, отриманого як додаткове благо відповідно до пп. «е» пп. 164.2.17 п. 164.2 ст. 164 Кодексу.

В інших випадках підприємство із суми, сплаченої в рахунок оплати за навчання, **утримує податок** на доходи фізичних осіб за ставкою згідно п. 167.1 ст. 167 Кодексу, **з урахуванням коефіцієнта**, передбаченого п. 164.5 ст. 164 цього Кодексу. <...>

Заступник начальника

В.С. Варгіч



**МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДФС — ЦЕНТРАЛЬНИЙ ОФІС
З ОБСЛУГОВУВАННЯ ВЕЛИКИХ ПЛАТНИКІВ ПОДАТКІВ**

ЛИСТ

від 30.09.2015 р. № 22474/10/28-10-06-11

**Щодо коригування звітності з податку на доходи фізичних осіб
та з єдиного внеску за періоди 2010–2012 років**

МГУ ДФС — Центральний офіс з ОВП розглянуло лист щодо коригування звітності по єдиному внеску та з податку на доходи фізичних осіб, за період 2010–2012 роки та в межах своїх повноважень повідомляє наступне.

Щодо подання уточнюючого податкового розрахунку за ф. № 1ДФ за звітні періоди 2010–2012 років.

Відповідно до п. 50.1 ст. 50 Податкового кодексу України від 02.12.2010 року № 2755-VI із змінами та доповненнями (*далі* — ПКУ) у разі якщо у майбутніх податкових періодах (з урахуванням строків давності, визначених ст. 102

ПКУ) платник податків самостійно (у тому числі за результатами електронної перевірки) виявляє помилки, що містяться у раніше поданій ним податковій декларації (крім обмежень, визначених цією статтею), він зобов'язаний надіслати **уточнюючий розрахунок** до такої податкової декларації за формою чинного на час подання уточнюючого розрахунку.¹

Платник податків має право не подавати такий розрахунок, якщо відповідні уточнені показники зазначаються ним у складі податкової декларації за будь-який наступний податко-

¹ Див. також статтю «Исправление ошибок в уплате НДФЛ и отчетности по НДФЛ» в журналі «Все о труде и зарплате» № 7/2015, стор. 36. (Ред.)

вий період, протягом якого такі помилки були самостійно (у тому числі за результатами електронної перевірки) виявлені.

Контролюючий орган, крім випадків, визначених п. 102.2 ст. 102 ПКУ, має право **самостійно** визначити суму грошових зобов'язань платника податків у випадках, визначених ПКУ, **не пізніше закінчення 1095 дня**, що настає за останнім днем граничного строку подання податкової декларації та/або граничного строку сплати грошових зобов'язань, нарахованих контролюючим органом, а якщо така податкова декларація була надана пізніше, — за днем її фактичного подання. Якщо протягом **зазначеного строку** контролюючий орган **не** визначає суму грошових зобов'язань, платник податків вважається **вільним** від такого грошового зобов'язання, а спір стосовно такої декларації та/або податкового повідомлення **не** підлягає розгляду в адміністративному або судовому порядку (п. 102.1 ст. 102 ПКУ).

У разі подання платником податку уточнюючого розрахунку до податкової декларації контролюючий орган має право визначити суму податкових зобов'язань за такою податковою декларацією **протягом 1095 днів з дня подання уточнюючого розрахунку**.

Отже, подання податковим агентом **уточнюючого** податкового розрахунку за ф. № 1ДФ за періоди, за якими **минув** строк позовної давності (1095 днів), ПКУ **не** передбачено.

Стосовно питання подання уточнюючого звіту щодо сум нарахованого ЄВ

Відповідно до п. 1 частини 2 ст. 6 Закону України від 08.07.2010 № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» зі змінами та доповненнями (*далі* — Закон № 2464) платник єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (*далі* — ЄВ) зобов'язаний своєчасно та в повному обсязі

нараховувати, обчислювати і сплачувати ЄВ.

Виправлення страхувальником помилок у звіті по ЄВ на загальнообов'язкове державне соціальне страхування передбачено розділом V Порядку формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 14.04.2015 № 435, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 23 квітня 2015 року за № 460/26905 (*далі* — Порядок № 435).

Пунктом 2 розд. V Порядку № 435 визначено, що у разі виявлення страхувальником у Звіті після закінчення звітного періоду **помилки** в реквізитах (**крім сум**), що стосується страхувальника або застрахованої особи, подаються **скасовуючі** документи, тобто страхувальник повинен сформувати та подати Звіт за **попередній** період, який містить: перелік таблиць Звіту, відповідну таблицю зі статусом «**скасовуюча**» з відомостями, які були **помилкові**, на одну або декількох застрахованих осіб та відповідну таблицю зі статусом «**початкова**» із зазначеними **правильними** відомостями на одну або декількох застрахованих осіб, при цьому таблиця 6 додатка 4 до цього Порядку повинна містити дані по **кожній** застрахованій особі **окремо**.

Враховуючи зазначене вище, роботодавець має право подати до відповідного територіального органу ДФС необхідні **скасовуючі** документи щодо виявлених недостовірних відомостей про застрахованих осіб та одночасно **початкові** документи із зазначеними вірними відомостями разом з **пояснювальною запискою** щодо їх зміни.¹

Обмежень щодо періодів, за які роботодавець має право подати уточнюючий звіт щодо сум нарахованого ЄВ з метою виправлення самостійно виявлених недостовірних відомостей, чинним законодавством **не** передбачено.

¹ Див. також статтю «Исправление ошибок в уплате и отчетности по единому взносу» в журналі «Все о труде и зарплате» № 7/2015, стор. 58. (Ред.)

Ставки начислений и удержаний с выплат работникам в 2016 году

Виды дохода, выплачиваемые работодателями	Обычные работники			Работники-инвалиды		
	Начисления	Удержания		Начисления	Удержания	
	ЕСВ	НДФЛ	ВС	ЕСВ	НДФЛ	ВС
Заработная плата	22%	18%	1,5%	8,41%	18%	1,5%
«Больничные»	22%	18%	1,5%	8,41%	18%	1,5%
«Декретные»	22%	–	–	8,41%	–	–
Вознаграждение за выполненную работу (предоставленные услуги) по ГПД	22%	18%	1,5%	22%	18%	1,5%
Все виды дохода у предприятий и организаций всеукраинских общественных организаций инвалидов	5,3%	18%	1,5%	5,3%	18%	1,5%
Все виды дохода у предприятий и организаций общественных организаций инвалидов	22%	18%	1,5%	5,5%	18%	1,5%

Коэффициенты для определения суммы компенсации за задержку выплаты заработной платы, начисленной в 2002 году – ноябре 2015 года, при ее выплате в январе 2016 года

В январе 2016 года выплачивается задолженность по зарплате, начисленной в:	2002 года	2003 года	2004 года	2005 года	2006 года	2007 года	2008 года	2009 года	2010 года	2011 года	2012 года	2013 года	2014 года	2015 года
январе	3,833	3,837	3,473	2,971	2,617	2,263	1,733	1,235	1,011	0,858	0,791	0,795	0,786	0,390
феврале	3,902	3,785	3,455	2,932	2,553	2,243	1,661	1,202	0,974	0,841	0,788	0,797	0,775	0,320
марте	3,937	3,732	3,438	2,870	2,563	2,237	1,564	1,171	0,956	0,816	0,782	0,797	0,737	0,191
апреле	3,869	3,700	3,407	2,843	2,578	2,237	1,487	1,152	0,962	0,793	0,782	0,797	0,682	0,045
мае	3,883	3,700	3,376	2,820	2,560	2,217	1,455	1,141	0,974	0,779	0,788	0,795	0,620	0,023
июне	3,973	3,695	3,346	2,797	2,556	2,148	1,435	1,118	0,982	0,771	0,793	0,795	0,604	0,019
июле	4,048	3,700	3,346	2,786	2,525	2,105	1,448	1,120	0,986	0,795	0,797	0,797	0,598	0,029
августе	4,059	3,781	3,350	2,786	2,525	2,086	1,450	1,124	0,962	0,802	0,802	0,809	0,585	0,037
сентябре	4,048	3,752	3,294	2,771	2,456	2,020	1,423	1,107	0,907	0,800	0,800	0,809	0,540	0,014
октябре	4,013	3,691	3,202	2,737	2,368	1,935	1,383	1,088	0,897	0,800	0,800	0,802	0,504	0,027
ноябре	3,978	3,604	3,136	2,693	2,308	1,871	1,348	1,066	0,892	0,798	0,802	0,798	0,476	0,007
декабре	3,910	3,536	3,039	2,660	2,279	1,812	1,299	1,047	0,877	0,795	0,798	0,790	0,433	–

Если заработная плата работнику была начислена в период с 2002 года по ноябрь 2015 года, а выплачивается в январе 2016 года, то в таблице необходимо найти строку с месяцем и графу с годом такого начисления и на их пересечении будет величина прироста ИПЦ для исчисления суммы компенсации, на которую умножается сумма невыплаченной заработной платы (за вычетом НДФЛ, военного сбора и единого социального взноса).

Например, если заработная плата в размере 2300 грн. (за вычетом НДФЛ, военного сбора и ЕСВ) была начислена в феврале 2015 года, а выплачивается в январе 2016 года, то сумма компенсации составит:

$$2300 \text{ грн.} \times 0,320 = 736 \text{ грн.}$$

Механизм определения суммы компенсации подробно рассмотрен в статье «Компенсация утраты части зарплаты при нарушении сроков ее выплаты» журнала «Все о труде и зарплате» № 2/2014, стр. 34.

НОРМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В 2016 ГОДУ*

Показатели	Ян-варь	Фев-раль	Март	Ап-рель	Май	Июнь	Июль	Ав-густ	Сен-тябрь	Ок-тябрь	Но-ябрь	Де-кабрь	Всего 2016 г.
Количество календарных дней	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	366
Количество праздничных и нерабочих дней (число месяца)	2 (1, 7)	–	1 (8)	–	3** (1, 2, 9)	2 (19, 28)	–	1 (24)	–	1 (14)	–	–	10
Количество выходных дней (в случае переноса рабочего дня)***	10	8	8	9	9	8 (9)	10 (9)	8	8	10	8	9	105
Количество дней, работа в которые не проводится (в случае переноса рабочего дня)***	12	8	9	9	12	10 (11)	10 (9)	9	8	11	8	9	115
Количество рабочих дней (в случае переноса рабочего дня)***	19	21	22	21	19	20 (19)	21 (22)	22	22	20	22	22	251
Количество дней, предшествующих праздничным и нерабочим, в которые продолжительность рабочего дня (смены) при 40-часовой неделе уменьшается на 1 час (число месяца)	1 (6)	–	1 (7)	–	–	1 (27)	–	1 (23)	–	1 (13)	–	–	5
Норма продолжительности рабочего времени в часах, если рабочая неделя составляет:													
40 часов	151,0	168,0	175,0	168,0	152,0	159,0	168,0	175,0	176,0	159,0	176,0	176,0	2003,0
39 часов	148,2	163,8	171,6	163,8	148,2	156,0	163,8	171,6	171,6	156,0	171,6	171,6	1957,8
38,5 часов	146,3	161,7	169,4	161,7	146,3	154,0	161,7	169,4	169,4	154,0	169,4	169,4	1932,7
36 часов	125,4	151,2	158,4	151,2	136,8	144,0	151,2	158,4	158,4	144,0	158,4	158,4	1807,2
33 часа	114,0	138,6	145,2	138,6	125,4	132,0	138,6	145,2	145,2	132,0	145,2	145,2	1656,6
30 часов	95,0	126,0	132,0	126,0	114,0	120,0	126,0	132,0	132,0	120,0	132,0	132,0	1506,0
25 часов	91,2	105,0	110,0	105,0	95,0	100,0	105,0	110,0	110,0	100,0	110,0	110,0	1255,0
24 часа	96,0	100,8	105,6	100,8	91,2	96,0	100,8	105,6	105,6	96,0	105,6	105,6	1204,8
20 часов	76,0	84,0	88,0	84,0	76,0	80,0	84,0	88,0	88,0	80,0	88,0	88,0	1004,0
18 часов	68,4	75,6	79,2	75,6	68,4	72,0	75,6	79,2	79,2	72,0	79,2	79,2	903,6

* При **5-дневной** рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье при **одинаковой** продолжительности времени работы за день в течение рабочей недели (письмо Министерства социальной политики Украины от 20.07.2015 г. № 10846/0/14-15/13 — см. журнал «Все о труде и зарплате» № 10/2015, стр. 125).

** В 2016 году на 1 мая (воскресенье) приходятся два праздничных дня — День международной солидарности трудящихся и Пасха.

*** Если предприятие, на котором установлена **5-дневная** рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, согласно распоряжению Кабинета Министров Украины «О перенесении рабочих дней в 2016 году» от 11.11.2015 г. № 1155-р **перенесло** рабочий день с понедельника **27 июня** на субботу **2 июля**.

Уважаемые читатели!

Если Вы являетесь подписчиками на наш журнал с 2016 года, то **Вы можете приобрести** журналы за 2015 год с материалами (в том числе под авторством должностных лиц госорганов), **остающимися актуальными** и в 2016 году. Для этого Вам необходимо обратиться в редакцию по тел. **(044) 221-20-79** или прислать сообщение на e-mail **planeta-inform@i.ua** с Вашими контактными данными.

Приводим перечень журналов 2015 года с их кратким содержанием (при подписке на любой журнал 2015 года в **подарок** предоставляется любой спецвыпуск: «Трудовые отношения от «А» до «Я»», «Налогообложение выплат работникам», «Оплата труда в вопросах и ответах», «Проверки и ответственность работодателей»):

№ 2 (февраль)/2015

- Оплата посменной работы с суммированным учетом рабочего времени;
- Гибкий режим рабочего времени: от введения до оплаты;
- Квалификационные разряды: присвоение, повышение, снижение, оплата труда;
- Новшества в трудоустройстве иностранцев.

№ 3 (март)/2015

- Новый Налоговый расчет ф. № 1ДФ: порядок заполнения и представления;
- Оптимальная численность работников и нормирование труда на предприятии;
- Работа по трудовому и гражданско-правовому договорам: сходства, различия, оплата, налогообложение.

№ 4 (апрель)/2015

- Работа в выходные и праздничные дни: порядок привлечения и компенсации;
- Демобилизация: действия предприятия и трудовые гарантии работников;
- Налогообложение и отражение в отчетности среднего заработка мобилизованных работников.

№ 5 (май)/2015

- Ежегодные отпуска: предоставление, перенесение, отзыв, продолжительность, оформление;
- Отпускные: порядок начисления, выплаты, налогообложения;
- Новая отчетность по единому взносу: порядок заполнения;
- Совместительство: трудовые аспекты.

№ 6 (июнь)/2015

- Отпуск и отпускные при переводе работника на другое предприятие;
- Социальный дополнительный отпуск работникам, имеющим детей;
- Уменьшение и увеличение размеров заработной платы на предприятии;
- Трудовые гарантии работников, проходящих военную службу во время особого периода;
- Совместительство: оплата труда, налогообложение, страховые выплаты.

№ 7 (июль)/2015

- Новшества в начислении страховых выплат работникам;
- Отпуск в связи с беременностью и родами:

предоставление и оплата;

- Исправление ошибок в уплате НДФЛ и отчетности по НДФЛ;
- Исправление ошибок в уплате и отчетности по единому взносу;
- Уведомление фискального органа о принятии работников на работу.

№ 8 (август)/2015

- Начисление среднего заработка работникам, повторно мобилизованным после демобилизации;
- Денежный расчет с работниками при увольнении;
- Материальная ответственность работников;
- Предоставление отпусков по уходу за ребенком.

№ 9 (сентябрь)/2015

- Начисление «среднезарплатных» выплат, исходя из последних 2 месяцев работы;
- Восстановление работника на работе по решению суда: правовые аспекты;
- Выплата зарплаты работникам в безналичной форме;
- Предоставление работникам отпусков в связи с обучением.

№ 10 (октябрь)/2015

- Поощрительные выплаты работникам: виды, начисление, налогообложение;
- Восстановление работника на работе по решению суда: денежные расчеты;
- Работа на компьютере и с офисной техникой;
- Штатное расписание: назначение, составление, изменение.

№ 11 (ноябрь)/2015

- Стимулирующие выплаты работникам: виды, начисление, налогообложение;
- Выдача работникам денежных средств под отчет;
- Питание работников за счет работодателя;
- Перерывы в работе в течение рабочего дня.

№ 12 (декабрь)/2015

- Новшества в проведении индексации доходов работников;
- «Тринадцатая зарплата»: начисление, выплата, налогообложение;
- Годовой перерасчет налога на доходы физических лиц;
- Составляем график и резерв отпусков на 2016 год.



Календарь

представления отчетности
и уплаты обязательных платежей
на февраль 2016 года



1 февраля — понедельник

Заканчивается срок представления:

- Информации о занятости и трудоустройстве граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, за 2015 год.

5 февраля — пятница

Заканчивается срок выплаты:

- Зарботной платы за вторую половину января.

8 февраля — понедельник

Заканчивается срок представления:

- Отчета о труде (ф. № 1-ПВ, месячная) за январь;
- Отчета о количественном и качественном составе государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления (ф. № 9-ДС, годовая) за 2015 год.

9 февраля — вторник

Заканчивается срок представления:

- Налогового расчета сумм дохода, начисленного (уплаченного) в пользу физических лиц, и сумм удержанного из них налога (ф. № 1ДФ) за IV квартал;
- Налоговых деклараций, расчетов по налогам, сборам и платежам за IV квартал;
- Налоговой декларации по налогу на прибыль и финансовой отчетности за IV квартал фискальным органам плательщиками, у которых налоговый период равен календарному кварталу;
- Налоговой декларации о доходах, полученных физлицами-предпринимателями от осуществления хозяйственной деятельности, за 2015 год;
- Отчета о суммах начисленного дохода застрахованных лиц и суммах начисленного единого социального взноса (приложение 5) физлицами-предпринимателями за 2015 год.

Заканчивается срок уплаты:

- Единого социального взноса физлицами-предпринимателями, находящимися на общей системе налогообложения, за 2015 год.

19 февраля — пятница

Заканчивается срок уплаты:

- Налогов, сборов и обязательных платежей за IV квартал;
- Авансового взноса единого налога плательщиками I и II групп за февраль;

- Суммы денежных средств, необходимой для финансирования расходов на выплату и доставку льготной пенсии за март.

22 февраля — понедельник

Заканчивается срок представления:

- Отчета о суммах начисленной заработной платы (дохода, денежного обеспечения, помощи, компенсации) застрахованных лиц и суммах начисленного единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование в фискальные органы за январь;
- Налоговых деклараций, расчетов, отчетов по налогам, сборам, обязательным платежам за январь.

Заканчивается срок уплаты:

- Единого социального взноса с начисленной, но не выплаченной заработной платы (дохода), за январь.

Заканчивается срок выплаты:

- Зарботной платы за первую половину февраля.

29 февраля — понедельник

Заканчивается срок представления:

- Отчета о занятости и трудоустройстве инвалидов за 2015 год;
- Финансовой отчетности за 2015 год;
- Налоговых деклараций, расчетов по налогам, сборам и платежам за 2015 год;
- Налоговой декларации плательщика единого налога - физлица-предпринимателя за 2015 год плательщиками, отнесенным к I и II группам;
- Отчета об условиях труда, льготах и компенсациях за работу с вредными условиями труда (ф. № 1-ПВ, условия труда) за 2015 год;
- Отчета о травматизме на производстве (ф. № 7-тнв, годовая) за 2015 год.

Заканчивается срок уплаты:

- Единого социального взноса горными предприятиями за январь.

1 марта — вторник

Заканчивается срок уплаты:

- Налога на доходы физических лиц, если налогооблагаемый доход начислялся, но не выплачивался, за январь;
- Военного сбора, если облагаемый им доход начислялся, но не выплачивался, за январь;
- Налогов, сборов, обязательных платежей за январь.