

Здравствуйте, уважаемые читатели!

Благодарим всех, кто вновь или впервые подписался на наше издание, и надеемся быть полезными для Вас в текущем году. Касательно порядка выхода нашего журнала информируем, что он выходит один раз в месяц, а официальной датой выхода каждого номера является 26 число (все спецвыпуски выходят вместе с журналом).

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 тел. (044) 562-31-27, по которой можно задать любой вопрос по тематике журнала и получить ответ от специалистов редакции (в феврале кодовое слово: первое слово на стр. 47). Также Вы можете присыпать вопросы редакции журнала (по почте или на электронный адрес) и получать на них ответы как на страницах журнала, так и персонально для Вашей организации.

Кроме того, всех, кто желает получать электронную рассылку новостей законодательства по тематике журнала, просим сообщить нам об этом по e-mail: planeta-inform@i.ua с указанием электронного адреса получателя такой рассылки. Также к Вашим услугам «трудо-зарплатный» форум на сайте ООО «Планета-информ» www.planeta-inform.com.ua, где Вы можете задать любой вопрос и получить ответ от специалистов редакции или коллег. Здесь же можно найти различную справочную информацию, необходимые в работе нормативные документы и разъяснения государственных органов.

Что касается этого номера журнала, то в нем, безусловно, содержатся законодательные новшества 2013 года по тематике издания. Также предлагаем Вашему вниманию статьи, в которых рассмотрены:

- особенности выполнения минимальных государственных гарантий в оплате труда, учитывая новые размеры социальных стандартов;
- порядок применения ставок НДФЛ к доходам работников и особенности предоставления налоговой социальной льготы с учетом новшеств текущего года;
- январские изменения в отчетности по единому социальному взносу, порядке ее заполнения и представления;
- особенности выполнения норматива по трудуоустройству инвалидов, учитывая, что работодателям, у которых работает не меньше 8 человек, необходимо до 1 марта представить Отчет о трудуоустройстве инвалидов.

Также информируем, что все подписчики журнала вместе с этим номером получают во вложении рабочий календарь на 2013 год (прикреплен к стр. 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) 562-31-27, 221-20-79.

е-mail: planeta-inform@i.ua

сайт <http://planeta-inform.com.ua>

Подписано в печать 20.01.2013

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

СОДЕРЖАНИЕ

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Александр ШИПОВСКИЙ

4 «Трудо-зарплатные» новации — 2013

Наступление 2013 года ознаменовалось вступлением в силу целого ряда нормативных документов, регулирующих те или иные аспекты деятельности субъектов хозяйствования. Что изменилось с 1 января 2013 года в законодательстве о труде, в том числе касательно оплаты труда и трудоустройства работников? Каковы новшества в порядке уплаты единого социального взноса и предоставлении страховых выплат? Какие новые нормы и показатели необходимо учитывать при налогообложении различных выплат работникам в текущем году? Что изменилось в порядке декларирования и уплаты налога на прибыль? Какие статистические формы о работниках обновлены?

ОПЛАТА ТРУДА

Неля СИНЬКО, Олег ВИНОГРАДОВ

19 Минимальные государственные гарантии в оплате труда

Законодательством установлены минимальные государственные гарантии в оплате труда. Какова минимальная заработная плата работников в 2013 году? В каких случаях зарплата работников может быть меньше минимальной? Какие установлены гарантии при оплате труда работников в выходные, праздничные и нерабочие дни? Как оплачиваются работа в ночное время и сверхурочная работа? Какова ответственность работодателей за невыполнение минимальных государственных гарантий в оплате труда?

Нина ПОДЛУЖНАЯ, Вадим АНТИПОВ

34 Порядок проведения индексации доходов работников

Какие доходы подлежат индексации? Каков механизм проведения индексации? Как определяется базовый месяц и при каких условиях он изменяется? Как индексируется

зарплата при переводе работника на другую работу? Каковы особенности начисления индексации совместителям, работающим пенсионерам и студентам? Каков порядок налогообложения и отражения в учете суммы индексации? Учитывается ли она при исчислении средней заработной платы? Какова ответственность работодателей за непроведение индексации?

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

Сергей НАУМОВ

56 Применение ставок НДФЛ при выплате доходов работникам

Со вступлением в силу Закона о Госбюджете-2013 изменился размер минимальной заработной платы. В связи с этим увеличился размер дохода, к которому применяется ставка НДФЛ, равная 15%. К какому доходу в течение всего 2013 года будет применяться указанная ставка НДФЛ? Каков механизм расчета дохода, к которому применяется ставка НДФЛ в размере 17%? Как применяются ставки НДФЛ, если размер месячного дохода работника превышает максимальную величину, с которой уплачивается единый социальный взнос? Как определяется база налогообложения и как применяются ставки НДФЛ, если работнику в одном месяце выплачиваются различные виды дохода?

Татьяна ДОБРОДИЙ

62 Применение налоговой социальной льготы в 2013 году

С 1 января 2013 года установлен новый размер прожиточного минимума для трудоспособных лиц, что привело к изменению размера налоговой социальной льготы и предельного размера дохода, к которому она применяется. При каких условиях в текущем году работники имеют право на применение НСЛ? В каком размере она применяется? Кто имеет право на НСЛ в повышенном размере? Каков предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ? Каков порядок применения НСЛ к зарплате родителей? Какова ответственность за нарушение порядка применения НСЛ? Как в отчетности отражается предоставление НСЛ?

ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

Валентина БОРШОВСКАЯ

85 Изменения в отчетности по ЕСВ, порядке ее заполнения и представления

Пенсионный фонд Украины изложил в новой редакции формы отчетности, представляемые плательщиками единого социального взноса, и внес изменения в Порядок формирования и представления страхователями отчета относительно сумм начисленного единого взноса на общебязательное государственное социальное страхование. Какие новшества в формах отчетности? Что изменилось в порядке заполнения и представления отчетности?

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Артем КОЛИСНИЧЕНКО

93 Инвалиды на предприятии: трудовые гарантии, выполнение норматива и представление отчетности

Какие льготы для работников-инвалидов установлены трудовым законодательством? Кто из работодателей обязан трудоустроивать инвалидов? Какой установлен норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов? Как он определяется? Каков порядок заполнения и представления отчета о трудоустройстве инвалидов? Какая установлена ответственность за невыполнение норматива для трудоустройства инвалидов?

ОТВЕТЫ НА АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Неля СИНЬКО

112 Оплата работы в выходной день, если работнику предоставляется другой день отдыха;

Выплата водителям надбавки за класс: обязанность или право?

Отмена надбавки за сложность и напряженность в работе

Татьяна СТАШКИВ

- 115** Является ли режим работы в две смены по 8 часов многосменным режимом работы? Предоставление социального дополнительного отпуска на детей одной матери; Дополнительный отпуск работникам, имеющим детей, в случае выхода на работу на условиях неполного рабочего времени во время отпуска по уходу за ребенком; Продолжительность ежегодного основного отпуска инвалида-совместителя; Продолжительность отпусков для работника, имеющего право на несколько видов отпусков; Предоставление отпуска в связи с усыновлением ребенка; Вынужденное предоставление ежегодного отпуска с праздничного дня; Самовольное использование ежегодного отпуска и «отпускной» стаж для выплаты компенсации; Продолжительность неиспользованных ежегодных дополнительных отпусков, если принят новый коллективный договор; Продолжительность отпусков работников-иностраниц; Корректировка продолжительности отпусков в связи с неправильным их учетом.

РАЗЪЯСНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

- 124** Письмо Минсоцполитики «О расчете отпускных, если в расчетном периоде был отпуск без сохранения заработной платы» от 26.11.2012 г. № 1203/13/84-12

- 125** Письмо Минсоцполитики «О неполном рабочем времени и совместительстве» от 29.08.2012 г. № 318/13/116-12

- 126** Письмо Исполнительной дирекции ФСС по ВУТ «О выплате пособия по временной нетрудоспособности совместителям и об исправлении ошибки при расчете суммы такого пособия» от 28.11.2012 г. № 04-29-3045

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- 127** Коэффициенты для определения суммы компенсации за задержку выплаты заработной платы, начисленной в 2001 году — декабре 2012 года, при ее выплате в январе 2013 года

- 128** Норма рабочего времени в 2013 году

Традиционно наступление нового календарного года сопровождается вступлением в силу целого ряда нормативных документов, регулирующих те или иные аспекты деятельности субъектов хозяйствования. Что изменилось с 1 января 2013 года в законодательстве о труде, в том числе касательно оплаты труда? Каковы новогодние новшества в порядке уплаты единого социального взноса? Какие новые нормы и показатели необходимо учитывать при налогообложении различных выплат работникам в текущем году? Что изменилось в порядке декларирования и уплаты налога на прибыль?

«ТРУДО-ЗАРПЛАТНЫЕ» НОВАЦИИ – 2013

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

В 2013 год страна вступила с главным финансовым документом года — Законом Украины «О Государственном бюджете Украины на 2013 год» от 06.12.2012 г. № 5515-VI (далее — Закон о Госбюджете-2013). Рассмотрим нормы этого Закона, устанавливающие размеры минимальной заработной платы и прожиточного

минимума, а также как изменились «налогово-страховые» показатели с утверждением указанных социальных стандартов. Кроме того, рассмотрим «трудо-зарплатные» и «налогово-страховые» нормы других нормативно-правовых документов, вступивших в силу в январе 2013 года и важных для работодателей.

Минимальная заработная плата

Статьей 8 Закона о Госбюджете-2013 установлены размеры минимальной заработной

платы в месячном и почасовом размере на 2013 год (см. таблицу).

Размеры минимальной заработной платы в 2013 году

грн.

с 1 января	с 1 декабря
в месячном размере	
1147	1218
в почасовом размере	
6,88	7,3

Напомним, 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, 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 2013 года при выполнении работником месячной и почасовой нормы труда (объема работ), работодатели должны выплачивать им заработную плату в месячном и почасовом размере не ниже установленного Законом о Госбюджете-2013.

На предприятиях, где к минимальной заработной плате «привязан» размер тарифной

ставки рабочего I разряда, необходимо проследить, чтобы он превышал в течение всего текущего года законодательно установленный размер минимальной заработной платы.¹ Также необходимо рассчитать и утвердить новые размеры тарифных ставок (должностных окладов) на основе межквалификационных (междолжностных) соотношений размеров тарифных ставок (должностных окладов).

Прожиточный минимум

Статьей 7 Закона о Госбюджете-2013 установлены на 2013 год размеры усредненного прожиточного минимума на одно лицо в расчете

на месяц и прожиточного минимума для тех, кто относится к основным социальным и демографическим группам населения (см. таблицу).

Размеры прожиточного минимума в 2013 году

грн.

Категории граждан	с 1 января	с 1 декабря
На одного человека в расчете на месяц (в среднем)	1108	1176
Дети в возрасте до 6 лет	972	1032
Дети в возрасте от 6 до 18 лет	1210	1286
Трудоспособные лица	1147	1218
Лица, утратившие трудоспособность	894	949

Обращаем внимание, что утвержденные Законом о Госбюджете-2013 размеры минимальной заработной платы и прожиточного минимума могут быть пересмотрены по результатам деятельности в первом

квартале 2013 года, поэтому в случае изменения размеров этих социальных стандартов мы обязательно об этом проинформируем читателей на страницах нашего журнала.²

Индексация заработной платы

Согласно статье 2 Закона Украины «Об индексации денежных доходов населения» от 03.07.91 г. № 1282-XII и пункту 4 Порядка проведения индексации денежных доходов населения, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 17.07.2003 г. № 1078, индексации подлежат денежные доходы населения **в пределах прожиточного минимума**, установленного для соответствующих социальных и демографических групп населения.

Оплата труда (денежное обеспечение),

стипендии индексируются в пределах **прожиточного минимума для трудоспособных лиц** (далее — ПМТЛ). Часть указанных денежных доходов, **превышающая ПМТЛ**, индексации **не подлежит**.

Следовательно, в течение 2013 года **максимальный** размер заработной платы (денежного обеспечения), подлежащий **индексации**, составляет:

с 1 января — 1147 грн.;
с 1 декабря — 1218 грн.³

¹ Подробно о различных аспектах выплаты минимальной заработной платы идет речь в статье «Минимальные государственные гарантии в оплате труда работников» на стр. 19 этого номера.

² Оперативно новости «трудо-зарплатного» законодательства отражаются на нашем сайте www.planeta-inform.com.ua

³ Детально о проведении индексации заработной платы рассказано в статье «Порядок проведения индексации доходов работников» на стр. 34 этого номера.

Нормы рабочего времени в 2013 году

При планировании рабочего процесса в текущем году предприятия должны учитывать, что на основании нормы части третьей статьи 67 КЗоТ в 2013 году у предприятий с **5-дневной** рабочей неделей и выходными днями в субботу и воскресенье **переносятся**:

- выходной день в воскресенье 5 мая (Пасха) — на понедельник 6 мая;
- выходной день в воскресенье 23 июня (Троица) — на понедельник 24 июня;
- выходной день в субботу 24 августа (День независимости Украины) — на понедельник 26 августа.

Если предприятие с 5-дневной рабочей неделей с двумя выходными днями в субботу и воскресенье практикует переносы рабочих дней, то оно может воспользоваться **рекомендациями** Кабинета Министров Украины, изложенными в его распоряжении от 19.12.2012 г. № 1043-р. Этим распоряжением правительство **рекомендовало** руководителям предприятий, учреждений и организаций с целью создания благоприятных условий для празднования 1 и 2 мая — Дня международной солидарности трудящихся и 9 мая — Дня Победы, а также рационального использования рабочего времени **перенести** в 2013 году для работников, которым установ-

лена **5-дневная** рабочая неделя с двумя выходными днями, **рабочие дни**:

- с пятницы 3 мая — на субботу 18 мая;
- с пятницы 10 мая на субботу 1 июня.

Напомним, что согласно части пятой статьи 67 КЗоТ работодатель в случае применения рекомендации Кабинета Министров Украины **не позднее чем за два месяца** издает приказ (распоряжение) о переносе выходных и рабочих дней на предприятии, в учреждении или организации, **согласованный** с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем).

Нормы рабочего времени на 2013 год при **5-дневной** рабочей неделе с **двумя** 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 на основании данных, приведенных в письме Министерства социальной политики Украины от 21.08.2012 г. № 9050/0/14-12/13 (см. журнал «Все о труде и зарплате» № 9/2012, стр. 125), в том числе в случае переноса рабочих дней согласно рекомендациям Кабинета Министров Украины, приведены на стр. 128 этого номера.

Новшества в порядке трудоустройства работников

1 января 2013 года вступил в силу новый Закон Украины «О занятости населения» от 05.07.2012 г. № 5067-VI (далее — Закон № 5067), о нормах которого мы подробно рассказали в предыдущем номере журнала⁴.

Напомним, что статьей 14 Закона № 5067 для работодателей установлена **квота** по трудуоустройству граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудуоустройству, поскольку такие граждане являются неконкурентоспособными на рынке труда.

Согласно части 1 указанной статьи к гражданам, имеющим дополнительные гарантии в содействии трудуоустройству, относятся:

- 1) один из родителей либо лицо, которое их заменяет и:
 - содержит 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)

⁴ См. статью «Новшества в сфере занятости населения» в журнале «Все о труде и зарплате» № 12/2012, стр. 75. (Ред.)

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 отбывания 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 общеобязательном государственном пенсионном страховании» от 09.07.2003 г. 1058-IV (далее — Закон № 1058) осталось 10 и менее лет;

6) 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.

Для трудоустройства вышеперечисленных граждан (кроме инвалидов, не достигших пенсионного возраста, установленного статьей 26 Закона № 1058, норматив трудоустройства на работу которых устанавливается в соответствие с Законом Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» от 21.03.91 г. № 875-XII)⁵ предприятиям

с численностью штатных работников **более 20 человек** устанавливается **квота в размере 5% среднеучетной численности штатных работников за предшествующий календарный год** (ч. 2 ст. 14 Закона № 5067).

Эту квоту работодатели рассчитывают **самостоятельно** 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). О соблюдении квоты (трудоустройстве вышеперечисленных граждан в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 14 Закона № 5067), работодатели **ежегодно информируют ГСЗ** (ч. 3 ст. 14 Закона № 5067).

В настоящее время порядок такого информирования не утвержден, поэтому о нем расскажем после его принятия.

В случае **невыполнения** работодателем в течение года установленной

им же квоты для трудоустройства граждан, неконкурентоспособных на рынке труда, 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 (ч. 2 ст. 53 Закона № 5067).

Обращаем внимание, что штраф предусмотрен именно за «необоснованный отказ в трудоустройстве», а **не** за несоблюдение квоты. При этом ни Закон № 5067, ни другие действующие нормативно-правовые акты

⁵ О трудоустройстве инвалидов подробно идет речь в статье «Інваліди на підприємстві: трудові гарантії, виконання нормативу та подання звітності» на стр. 93 этого номера.

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

не определяют, какой отказ в трудоустройстве является необоснованным.

С целью соблюдения права лица на защиту от проявлений дискриминации в сфере занятости населения частью 3 статьи 11 Закона № 5067 и с 1 января 2013 года статьей 24-1 Закона Украины «О рекламе» от 03.07.96 г. № 270/96-ВР определено, что в объявлениях (рекламе) о вакансиях (принятии на работу) запрещается:

- указывать ограничения по возрасту кандидатов;
- предлагать работу только женщинам или только мужчинам, за исключением специфической работы, которая может выполняться исключительно лицами определенного пола;
- выдвигать требования, предоставляющие преимущество женщинам или мужчинам;
- требовать от трудоустраиваемых лиц предоставления сведений о личной жизни.

Обновлены формы отчетности по статистике труда

Государственная служба статистики Украины приказом от 16.08.2012 г. № 355 обновила следующие формы государственных статистических наблюдений по статистике труда:

- № 6-ПВ (годовая) «Отчет о количестве работников, их качественном составе и профессиональном обучении» (представляется не позднее 9 февраля после отчетного года);
- № 1-ПВ (квартальная) «Отчет по труду» (представляется не позднее 7 числа после отчетного периода — квартала).

Первую форму необходимо применять,

начиная с отчета за 2012 год (не позднее 9 февраля 2013 года), вторую — с отчета за I квартал 2013 года (не позднее 7 апреля 2013 года).

Приказом от 02.11.2012 г. № 449 Госстат утвердил также новую форму государственного статистического наблюдения № 7-тнп (годовая) «Отчет о травматизме на производстве в 20__ году» и ввел ее в действие, начиная с отчета за 2012 год. Эта форма представляется до 9 февраля (за 2012 год не позднее 9 февраля 2013 года).

Новшества в порядке уплаты налога на доходы физических лиц

Налоговая социальная льгота

Поскольку ПМТЛ по состоянию на 1 января 2013 года составляет 1147 грн., на основании статьи 169 Налогового кодекса Украины (далее — НКУ) на **весь** текущий год размер налоговой социальной льготы (далее — НСЛ) составляет:

- предоставляемой в размере **100% — 573,50 грн.** ($1147 \text{ грн.} \times 50\%$);
- предоставляемой в размере **150% — 860,25 грн.** ($573,50 \text{ грн.} \times 150\%$);
- предоставляемой в размере **200% — 1147 грн.** ($573,50 \text{ грн.} \times 200\%$).

Учитывая, что согласно абзацу первому подпункта 169.4.1 НКУ предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ, определяется как произведение числа 1,4 и размера

ПМТЛ по состоянию на 1 января 2013 года, то в течение **всего** 2013 года указанный предельный размер составляет:

$$1147 \text{ грн.} \times 1,4 = 1605,80 \text{ грн.} \approx \mathbf{1610 \text{ грн.}}$$

Предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ, для одного из родителей в случае и размере, предусмотренных подпунктом 169.1.2 НКУ (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, определяется в 2013 году как произведение **1610 грн.** и соответствующего **количества детей** (абз. второй пп. 169.4.1 НКУ).⁶

⁶ Подробно о различных особенностях применения налоговой социальной льготы к доходам работников в текущем году рассказано в статье «Применение налоговой социальной льготы в 2013 году» на стр. 62 этого номера. (Ред.)

Применение ставок налога на доходы физических лиц

Ставки налога на доходы физических лиц (далее — НДФЛ) определены статьей 167 НКУ.

В соответствии с абзацем первым пункта 167.1 указанной статьи НКУ ставка НДФЛ составляет **15%** базы налогообложения относительно доходов, начисленных (выплаченных, предоставленных) (кроме случаев, определенных в пунктах 167.2 – 167.5 НКУ), в том числе, но не исключительно в форме **заработной платы, прочих поощрительных и компенсационных выплат или других выплат и вознаграждений**, которые начисляются (выплачиваются, предлагаются) плательщику в связи с трудовыми отношениями и по гражданско-правовым договорам.

Абзацем вторым пункта 167.1 НКУ определено, что если база налогообложения, которая определена с учетом норм пункта 164.6 НКУ относительно доходов, указанных в абзаце первом этого пункта, в календарном месяце **превышает десятикратный размер минимальной заработной платы**, установленной законом на **1 января** отчетного налогового года, к сумме такого **превышения** применяется ставка 17%.

Таким образом, поскольку на 1 января 2013 года размер минимальной заработной платы в месячном размере составляет 1147 грн., в течение 2013 года ставка НДФЛ в размере **15%** применяется к доходам, указанным в абзаце первом пункта 167.1 НКУ (в частности, к заработной плате, кроме случая, определенного в пункте 167.4 НКУ), если база налогообложения **не превышает 11 470 грн.** (10×1147 грн.), а ставка НДФЛ в размере **17%** — к доходу в виде **превышения** указанной суммы.⁷

Обложение НДФЛ

отдельных видов дохода

Порядок обложения НДФЛ отдельных до-

ходов, предоставляемых налоговыми агентами физическим лицам (в том числе работодателями работникам), зависит от размера минимальной заработной платы, установленного на 1 января отчетного года, и от предельного размера дохода, к которому применяется НСЛ.

Поскольку указанные размеры, как отмечено выше, в 2013 году увеличились, то увеличился и размер освобождаемых от обложения НДФЛ отдельных доходов.

Так, учитывая, что с 1 января 2013 года увеличился размер минимальной заработной платы, который по состоянию на указанную дату составляет 1147 грн., на основании подпункта 165.1.39 НКУ **увеличилась** до **573,50 грн.** (1147 грн. \times 50%) в расчете на месяц и стоимость **не** облагаемых НДФЛ в 2013 году **подарков (а также призов победителям и призерам спортивных соревнований)** за исключением денежных выплат в любой сумме. Сумма **превышения** указанной стоимости подарков в текущем году **облагается НДФЛ** в общем порядке.

В соответствии с подпунктом «в» пп. 164.2.16 НКУ в месячный налогооблагаемый доход включается сумма пенсионных взносов в пределах негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с законом, страховых платежей (страховых взносов, страховых премий), взносов на пенсионные вклады, взносов в фонд банковского управления, уплаченная любым лицом – резидентом за налогоплательщика или в его пользу, **кроме сумм, которые уплачиваются работодателем-резидентом за свой счет** по договорам долгосрочного страхования жизни или негосударственного пенсионного обеспечения налогоплательщика, если такая сумма не превышает 15% начисленной этим работодателем суммы заработной платы налогоплательщику в течение каждого отчетного налогового

⁷ Порядок применения ставок НДФЛ к доходам работников в 2013 году на конкретных примерах рассмотрен в статье «Применение ставок НДФЛ при выплате доходов работникам» на стр. 56 этого номера.

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

месяца, за который вносится страховой платеж (страховой взнос, страховая премия) или уплачивается пенсионный взнос, взносов в фонды банковского управления, **но не более 5 размеров минимальной заработной платы**, установленной законом о госбюджете на соответствующий год, в расчете за месяц по совокупности таких взносов.

Таким образом, поскольку в январе и декабре 2013 года изменяются размеры минимальной заработной платы, то в налогооблагаемый доход работника **не включается (не облагается НДФЛ)** сумма начисленных его работодателем взносов, указанных в подпункте «в» пп. 164.2.16 НКУ, если эта сумма в расчете на месяц по совокупности всех таких взносов **не** превышает 15% начисленной этим работодателем месячной заработной платы работнику и **не** превышает в течение января – ноября **5735 грн.** (5 x 1147 грн.), в декабре — **6090 грн.** (5 x 1218 грн.).

Учитывая, что предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ, с 1 января 2013 года увеличился и в течение всего этого года составляет **1610 грн., в пределах этой суммы** в текущем году **не будут облагаться НДФЛ**, в частности:

- сумма **некоторой 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 оно заключило с ним письменный договор (контракт) о взятых обя-

Поскольку с 01.01.2013 г. увеличился предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ, в 2013 году не облагается НДФЛ материальная помощь совокупно за год в размере 1610 грн.

зательствах 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);

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

По всем вышеперечисленным выплатам сумма **превышения** 1610 грн. (при ее наличии) в 2013 году **подлежит налогообложению** во время ее начисления (выплаты) в общем порядке.

Кроме того, в размере **двойного** предельного размера дохода, к которому применяется НСЛ, т. е. **в пределах 3220 грн. в 2013 году, не будут облагаться НДФЛ** согласно подпункту «б» пп. 165.1.22 НКУ 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. Сумма **превышения** 3220 грн. в 2013 году при ее наличии **облагается НДФЛ** во время ее начисления (выплаты, предоставления).

Что касается размеров декларируемых по результатам отчетного налогового года доходов, то за **2013 год** на основании подпункта «е» пункта 176.1 НКУ подавать в налоговый орган

налоговую декларацию об имущественном состоянии и доходах должны будут граждане, которым в течение **2013 года** налогооблагаемые доходы начислялись (выплачивались, представлялись) в форме заработной платы, прочих поощрительных и компенсационных выплат или других выплат и вознаграждений в связи с трудовыми отношениями и по гражданско-правовым договорам **двумя или более** нало-

говыми агентами и при этом **общая годовая сумма** таких налогооблагаемых доходов **превышает 137 640 грн.** (120×1147 грн.) — **120** размеров минимальной заработной платы, установленной законом на 1 января отчетного налогового года. По результатам **2012 года** гражданам необходимо декларировать доходы, если их годовая сумма превышает **128 760 грн.** (120×1073 грн.).

Новшества в порядке уплаты налога на прибыль

Радостным новшеством 2013 года в порядке уплаты налога на прибыль предприятий является уменьшение ставки этого налога до **19%** (п. 10 подр. 4 р. ХХ НКУ).

Кроме того, с 2013 года введена авансовая уплата налога на прибыль некоторыми плательщиками и введено представление налоговой декларации по налогу на прибыль предприятий только после окончания отчетного (налогового) года (за исключением отдельных случаев).

Так, согласно пункту 57.1 плательщики налога на прибыль (кроме тех, о которых пойдет речь ниже) **ежемесячно уплачивают** авансовый взнос по налогу на прибыль в порядке и в сроки, установленные для месячного налогового периода (т. е. в течение 30 календарных дней после окончания отчетного (налогового) месяца), в размере **не менее 1/12** начисленной к уплате суммы налога за предыдущий отчетный (налоговый) **год без** представления налоговой декларации (в январе и феврале 2013 года авансовый взнос по этому налогу уплачивается в размере 1/9 налога на прибыль, начисленного в налоговой отчетности за 9 месяцев 2012 года, в течение 20 календарных дней после окончания отчетного (налогового) месяца — п. 2 подр. 4 р. ХХ НКУ).

Налогоплательщики, у которых доходы, которые учитываются при определении объекта налогообложения, за последний **годовой отчетный (налоговый) период не превышают 10 млн. грн., и неприбыльные учреждения**

(организации) уплачивают налог на прибыль на основании налоговой декларации, подаваемой в налоговые органы за отчетный (налоговый) **год и не уплачивают авансовых взносов**. То же самое касается вновь созданных налогоплательщиков, зарегистрированных в течение отчетного (налогового) года.

О различных нюансах уплаты налога на прибыль в 2013 году в связи с вышеизложенными законодательными новшествами Государственная налоговая служба Украины сообщила в Обобщающей налоговой консультации относительно особенностей представления деклараций по налогу на прибыль и уплаты налога в 2013 году, утвержденной приказом Государственной налоговой службы Украины от 21.12.2012 г. № 1171.

Налоговый учет суточных расходов

Поскольку с 1 января 2013 года размер минимальной заработной платы установлен в размере 1147 грн., то исходя из норм подпункта 140.1.7 НКУ **в 2013 году** предприятия, организации, учреждения, которые **не** финансируются из государственного или местных бюджетов, и имеющие право **самостоятельно** во внутренних документах (коллективном договоре, Положении о командировке) или приказе о командировке устанавливать размеры суточных расходов, в налоговом учете **имеют право включить в расходы** в составе расходов на командировку **суточные расходы**, понесенные в связи с командировкой

в пределах Украины, в размере не более 229,40 грн. (1147 грн. x 0,2) в расчете на календарный день, а при командировках **за границу — не более 860,25 грн.** (1147 грн. x 0,75) в расчете на календарный день.

Обычные цены при предоставлении дополнительных благ работникам

С 1 января 2013 года вступила в силу статья 39 НКУ «Методы определения и порядок применения обычной цены» (п. 1 р. XIX НКУ), которой установлены общие случаи применения обычных цен, методы определения обычных цен и процедура доначисления налоговых обязательств. До 2013 года применение обычных цен регламентировалось пунк-

том 1.20 Закона Украины «О налогообложении прибыли предприятий».

Следовательно, если предприятия предоставляют физическим лицам, в т. ч. своим работникам, доход в неденежной форме (например, в виде товара), в том числе в виде дополнительного блага, то для правильного налогообложения таких операций, в т. ч. при определении базы налогообложения с применением «натурального коэффициента» согласно пункту 164.5 НКУ, определять обычную цену необходимо в порядке, установленном статьей 39 НКУ. Определение обычной цены в случаях, установленных НКУ, осуществляется по одному из методов, указанных в пункте 39.2 НКУ (всего 5 таких методов).

Новшества в порядке уплаты единого социального взноса

Максимальная величина базы начисления

Согласно пункту 4 части 1 статьи 1 Закона Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» от 08.07.2010 г. № 2464-VI (далее — Закон № 2464) **максимальная величина базы начисления единого взноса** на общеобязательное государственное соци-

альное страхование (далее — единый социальный взнос, ECB) — максимальная сумма дохода застрахованного лица, которая равна **17** размерам ПМТЛ, установленного законом, на которую начисляется ECB.

Учитывая утвержденный статьей 7 Закона о Госбюджете-2013 размер ПМТЛ, рассмотрим размеры максимальной величины базы начисления ECB в текущем году (см. таблицу).

Максимальный размер дохода, с которого уплачивается единый социальный взнос в 2013 году

грн.

с 1 января	с 1 декабря
19 499 (1147 грн. x 17)	20 706 (1218 грн. x 17)

Льготы по уплате ECB судостроительным предприятиям

1 января 2013 года вступил в силу Закон Украины «О проведении экономического эксперимента относительно государственной поддержки судостроительной промышленности» от 06.09.2012 г. № 5209-VI, которым, в частности, внесены изменения в Закон № 2464.

Пункт 1 части 1 статьи 7 Закона № 2464 до-

полнен абзацем четвертым, согласно которому на период до 1 января 2023 года работодатели, которые являются **предприятиями судостроительной промышленности** (класс 30.11 группа 30.1 раздел 30, класс 33.15 группа 33.1 раздел 33 КВЭД ГК 009:2010), **освобождаются от уплаты ECB** на сумму оплаты первых 5 дней временной нетрудоспособности, осуществляющейся за счет денежных средств работодателя, и пособия по времен-

ной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет ФСС по ВУТ.

Кроме того, часть пятая статьи 8 Закона № 2464 дополнена новым абзацем, в соответствии с которым на период **до 1 января 2023 года** для вышеуказанных **предприятий судостроительной промышленности** размер ECB устанавливается в размере **33,2%** базы начисления ECB, определенной абзацем первым пункта 1 части первой статьи 7 данного Закона, т. е. в размере **33,2% суммы начисленной заработной платы** по видам выплат, которые включают основную и дополнительную заработную плату, прочие поощрительные и компенсационные выплаты, в том числе в натуральной форме, определяемые в соответствии с Законом Украины «Об оплате труда», **и суммы вознаграждения** физическим лицам за выполнение работ (предоставление услуг) по гражданско-правовым договорам.

Льготы по уплате ECB при создании новых рабочих мест

Вступившим в силу 1 января 2013 года Законом № 5067 для работодателей, трудоустраивающих работников, предусмотрены льготы по уплате ECB.

Первая льгота по ECB предусмотрена статьей 24 Закона № 5067. Согласно части 3 этой статьи работодателю, который в течение 12 календарных месяцев обеспечивал создание новых рабочих мест, трудоустраивал на них работников и в течение этого периода ежемесячно осуществлял им выплату заработной платы в размере **не менее 3 минимальных заработных плат** за каждое лицо, в течение **следующих 12 календарных месяцев** при условии **сохранения** уровня заработной платы в размере не менее 3 минимальных заработных плат за каждое такое

Для уплаты 50% суммы ECB с зарплаты трудоустроенных работников работодателю необходимо выплачивать каждому из них в течение 12 календарных месяцев с момента их трудоустройства зарплату в размере не менее 3 минимальных заработных плат

лицо ежемесячно за счет денежных средств **госбюджета**, предусмотренных в бюджете ПФУ, **компенсируются** фактические расходы **в размере 50% суммы начисленного ECB** за соответствующее лицо за месяц, за который он уплачен, в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины. В случае **уменьшения** штатной численности работников и фонда оплаты труда работодатель **утрачивает** право на компенсацию.

Вторая льгота по ECB для работодателей предусмотрена статьей 26 Закона № 5067 в целях стимулирования трудоустройства граждан, недостаточно конкурентоспособных на рынке труда. Так, работодателю, трудоустраивающему по направлению территориальных органов ГСЗ на новое рабочее место граждан, указанных в части 1 статьи 14 Закона № 5067 (кроме лиц, которым исполнилось 15 лет и которые могут, в виде исключения, приниматься на работу) и которым предоставлен статус безработного, ежемесячно в течение не менее 2 лет **компенсируются** фактические расходы **в размере ECB** за соответствующее лицо за месяц, за который

он уплачен. Такая компенсация ECB выплачивается работодателям в течение **одного (первого) года** со дня трудоустройства лица за счет денежных средств Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай

бездействия (далее — ФСС на случай безработицы), денежных средств госбюджета для обеспечения молодежи, получившей профессионально-техническое или высшее образование, первым рабочим местом по полученной профессии (специальности) и Фонда социальной защиты инвалидов (далее — ФСЗИ) — в случае трудоустройства инвалида, зарегистрированного в качестве

безработного, но которому пособие по безработице не назначается. В случае **увольнения работника**, за которого выплачивалась указанная компенсация, по инициативе **работодателя** или по **соглашению сторон** до истечения 2-летнего срока со дня трудоустройства сумма выплаченных денежных средств **возвращается работодателем в полном объеме** в бюджет ФСС на случай безработицы или ФСЗИ в зависимости от источника компенсации или на его рабочее место по направлению территориального органа ГСЗ в пределах 2-летнего срока трудоустраивается **другой** безработный.

Указанная компенсация **не выплачивается** в случае, если работодатель:

1) имеет задолженность по уплате ECB и/или страховых взносов на общеобязательное государственное пенсионное страхование;

2) признан в установленном порядке банкротом или относительно него возбуждено дело о банкротстве.

Третья льгота по ECB предусмотрена статьей 27 Закона № 5067 для субъектов **малого** предпринимательства.

Частью 2 этой статьи определено, что субъектам малого предпринимательства, которые трудоустраивают безработных на срок не менее чем 2 года по направлению территориальных органов ГСЗ на новые рабочие места в **приоритетных** видах экономической деятельности, ежемесячно **компенсируются** фактические расходы **в размере ECB** за соответствующее лицо за месяц, за который он уплачен. Компенсация выплачивается за счет денежных средств ФСС на случай безработицы и ФСЗИ (в случае трудоустройства инвалида, зарегистрированного в качестве безработного, но которому пособие по безработице не назначается) **в течение одного**

*Работодателю,
трудоустраивающему по
направлению ГСЗ на новое рабочее
место неконкурентоспособных
на рынке труда граждан,
ежемесячно в течение первого года
компенсируются расходы в размере
уплаченного с их зарплаты ECB*

года со дня трудоустройства безработного в порядке и по перечню приоритетных видов экономической деятельности, определенных Кабинетом Министров Украины. Механизм расчетов по ECB в случае предоставления компенсации субъектам малого предпринимательства такой же, как и при предоставлении второй льготы, в том числе при увольнении работника.

Во исполнение вышеизложенных норм должны быть внесены изменения в Закон № 2464, а Кабинетом Министров Украины утверждены соответствующие порядки (перечни).

Распределение ECB между видами социального страхования

1 января 2013 года вступил в силу Закон Украины от 16.10.2012 г. № 5455-VI, которым внесены изменения в статью 8 Закона № 2464. В связи с этим с 1 января 2013 года изменились пропорции распределения сумм ECB между видами общеобязательного государственного социального страхования.

Так, теперь сумма ECB (в виде начислений и удержаний), уплачиваемого воинскими частями и органами, выплачивающими денежное обеспечение военнослужащим (кроме военнослужащих срочной военной службы), лицам рядового и начальствующего состава, распределяется следующим образом:

- на общеобязательное государственное социальное страхование на случай безработицы — 5,6306%;
- на общеобязательное государственное пенсионное страхование (в солидарную систему) — 94,3694%.

Сумма ECB, уплачиваемого с сумм денежного обеспечения родителям – воспитателям детских домов семейного типа, приемным родителям, направляется на обще-

обязательное государственное пенсионное страхование (в солидарную систему).

Сумма ECB (в виде начислений и удержаний), уплачиваемого всеми **остальными** плательщиками со всех **остальных** доходов, в т. ч. с сумм заработной платы, вознаграждения физическим лицам за выполнение работ (предоставление услуг) по гражданско-правовым договорам, оплаты первых пяти дней временной нетрудоспособности, осуществляющейся за счет работодателя, и пособия по временной нетрудоспособности, распределяется в таких пропорциях:

- на общеобязательное государственное пенсионное страхование (в солидарную систему) — 85,5330%;
- на общеобязательное государственное социальное страхование в связи с временной утратой трудоспособности и расходами, обусловленными погребением, — 5,7410%;
- на общеобязательное государственное социальное страхование на случай безработицы — 5,0906%;
- на общеобязательное государственное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности, — 3,6354%.

Кроме того, согласно нововведениям расчет распределения ECB по видам общеобязательного государственного социального страхования должен проводиться на основании отчетности о начислении ECB по результатам предыдущего года.

Изменение пропорции распределения ECB по видам общеобязательного государственного социального страхования дает возможность работодателям уплачивать ECB в виде начисления и удержания **одним** платежным поручением, что упрощает расчеты по уплате ECB. С целью реализации новых норм органами

Пенсионного фонда Украины (далее — ПФУ) с 1 января 2013 года открыты новые счета в органах Государственной казначайской службы для зачисления ECB. Для уточнения номера счета, на который необходимо перечислять ECB с 1 января 2013 года, в т. ч. за предыдущие отчетные периоды (месяцы), плательщикам ECB следует обращаться в орган ПФУ по месту постановки на учет. Информация о новых счетах размещена также на официальном сайте ПФУ.⁸

Изменения в отчетности по ECB и порядке ее заполнения

15 января 2013 года вступило в силу постановление ПФУ от 10.12.2012 г. № 24-1, которым внесены изменения в постановление правления ПФУ «О порядке формирования и представления страхователями отчета относительно сумм начисленного единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» от 08.10.2010 г. № 22-2. В связи с этим обновлены формы отчетности, представляющейся в органы ПФУ, и внесены изменения в Порядок формирования и представления страхователями отчета относительно сумм начисленного единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование, утвержденный постановлением правления ПФУ от 08.10.2010 г. № 22-2 (далее — Порядок).⁹

Впервые по новой форме отчет (приложение 4 к Порядку — форма № Д4) с учетом требований обновленного Порядка необходимо будет представить работодателям, начиная с отчета за январь 2013 года.

Уведомление о взятии на учет и классе профессионального риска производства

16 декабря 2012 года вступило в силу постановление правления ПФУ от 05.10.2012 г.

⁸ Файл с номерами счетов можно получить <http://pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=208544>.

⁹ Подробно об этих изменениях см. статью «Изменения в отчетности по ECB, порядке ее заполнения и представления» на стр. 85 этого номера.

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

№ 18-1, которым внесены изменения в Порядок постановки на учет и снятия с учета в органах Пенсионного фонда Украины плательщиков единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование, утвержденный постановлением правления ПФУ от 27.09.2010 г. № 21-6 (далее — Порядок № 21-6). Согласно новшествам с 16.12.2012 г. плательщикам ECB, на которых распространяется действие Закона Украины «О государственной регистрации юридических лиц и физических лиц - предпринимателей» от 15.05.2003 г. № 755-IV (далее — Закон о госрегистрации), органами ПФУ уже не будут направляться уведомления о взятии их на учет в таких органах. Об этом юридических лиц и физических лиц - предпринимателей теперь должен уведомлять государственный регистратор (ч. 6 ст. 25, ч. 4 ст. 43 Закона о госрегистрации).

В то же время согласно пункту 2.4 Порядка № 21-6 на основании информации, предоставленной Фондом социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее — ФСС от НСП), органы ПФУ должны направлять (вручать) плательщикам ECB уведомления об установлении (изменении) им класса профессионального риска производства (далее — класс ПРП) по основному виду экономической деятельности, поскольку от класса ПРП зависит размер ECB.

Такое уведомление должно быть направлено:

- юридическим лицам — на следующий рабочий день со дня взятия на учет в органе ПФУ;
- физическим лицам - предпринимателям, использующим наемный труд, — на следующий рабочий день со дня получения органом ПФУ уведомления от ГСЗ о регистрации трудового договора (контракта) между физическим лицам - предпринимателем и наемным работником.

В случае несогласия с установленным классом ПРП плательщик ECB в течение 10 рабочих дней после получения от органа ПФУ уведомления об установлении класса ПРП осуществляет согласование класса ПРП с рабочим органом исполнительной дирекции ФСС от НСП.

Соответственно, снятие с учета в органе ПФУ обособленного подразделения юридического лица — плательщика ECB осуществляется автоматически в случае получения от государственного регистратора сведений из регистрационной карточки о проведении государственной регистрации прекращения юридического лица или о ликвидации такого обособленного подразделения.

Таким образом, нормы Порядка № 21-6 приведены в соответствие с действующими законодательными нормами о постановке на учет и снятии с учета в органах ПФУ плательщиков ECB — юридических лиц и физических лиц - предпринимателей, урегулирован механизм обмена информацией между государственным регистратором и органами ПФУ.

Минимальный страховой взнос

В связи с увеличением с 1 января 2013 года размера минимальный заработной платы с этой даты увеличился и размер **минимального страхового взноса**.

В соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 1 Закона № 2464 и пунктом 12 статьи 2 Закона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании в связи с временной утратой трудоспособности и расходами, обусловленными погребением» от 18.01.2001 г. № 2240-III **минимальный страховой взнос** — сумма ECB, которая определяется как произведение минимального размера заработной платы и размера ECB, установленного законом на месяц, за который начисляется заработка (доход).

Минимальный страховой взнос необходимо уплачивать для зачисления месяца ра-

боты в страховой стаж, который учитывается при начислении пенсии, определении размера «больничных» и в ряде других случаев.

Поскольку согласно статье 8 Закона о Госбюджете-2013 минимальная заработная плата в течение 2013 года увеличивается в январе и декабре, то и размер минимального страхового взноса увеличивается с января и декабря.

Учитывая, что ECB уплачивается как в виде начислений (на доход работника за счет работодателя), так и в виде удержаний (из дохода работника за его счет), то рассмотрим размеры минимального страхового взноса, рассчитанного для работников, с учетом установленных для них Законом № 2464 ставок ECB в виде начислений и удержаний (см. таблицу).

Размер минимального страхового взноса в 2013 году

Категории лиц	с 1 января	с 1 декабря
Наемные работники (общий случай)	1147 грн. x ставка ECB (от 36,76% для 1 класса ПРП* до 49,7% для 67 класса ПРП + 3,6%)	1218 грн. x ставка ECB (от 36,76% для 1 класса ПРП до 49,7% для 67 класса ПРП + 3,6%)
Наемные работники бюджетных учреждений	457,65 грн. (1147 грн. x x (36,3% + 3,6%))	485,98 грн. (1218 грн. x x (36,3% + 3,6%))
Наемные работники, занимающие должности, работа на которых засчитывается в стаж, дающий право на получение пенсии в соответствии с законами Украины «О государственной службе», «О прокуратуре», «О государственной поддержке средств массовой информации и социальной защите журналистов», «О научной и научно-технической деятельности», «О статусе народного депутата Украины», «О Национальном банке Украины», «О службе в органах местного самоуправления», Таможенным кодексом Украины, Положением о помощнике-консультанте народного депутата Украины, утвержденным Постановлением Верховной Рады Украины от 13.10.95 г.	486,33 грн. (1147 грн. x x (36,3% + 6,1%))	516,43 грн. (1218 грн. x x (36,3% + 6,1%))
Работники — члены летных экипажей воздушных судов гражданской авиации (пилоты, штурманы, бортинженеры, бортмеханики, бортрадисты, летчики-наблюдатели) и бортоператоры, выполняющие специальные работы в полетах	597,13 грн. (1147 грн. x x (45,96% + 6,1%))	634,09 грн. (1218 грн. x x (45,96% + 6,1%))

* класс ПРП — класс профессионального риска производства.

Страховые выплаты

Поскольку увеличение ПМТЛ с 1 января 2013 года привело к вышерассмотренному увеличению максимальной величины базы начисления ECB, то увеличились также максимальная среднедневная (среднечасовая) заработка для начисления **пособия**

по временной нетрудоспособности (далее — «больничные») и максимальная среднедневная заработная плата для начисления **пособия по беременности и родам** (далее — «декретные»), которые рассчитываются в соответствии с пунктом 14 Порядка ис-

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

числения средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по обязательному государственному социальному страхованию, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 г. № 1266 (далее — Порядок № 1266).

Напомним, что согласно абзацу шестому пункта 14 Порядка № 1266 максимальная

среднедневная (среднечасовая) заработка плата для начисления «больничных» исчисляется путем деления установленного размера максимальной величины заработной платы, с которой уплачивается ECB, в расчете на один день (час) в **последнем** месяце расчетного периода на норму рабочего времени **этого** месяца (см. таблицу).

Максимальная среднедневная (среднечасовая) заработка плата для начисления пособия по временной нетрудоспособности в 2013 году

грн.

Месяцы, в которых наступил страховой случай											
Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
Максимальная среднедневная заработка плата*											
918 (19 278 : : 21 р. д.)	928,52 (19 499 : : 21 р. д.)	974,95 (19 499 : : 20 р. д.)	974,95 (19 499 : : 20 р. д.)	886,32 (19 499 : : 22 р. д.)	1026,26 (1083,28) (19 499 : : 19 (18) ** р. д.)	1083,28 (1026,26) (19 499 : : 18 (19) ** р. д.)	847,78 (19 499 : : 23 р. д.)	928,52 (19 499 : : 21 р. д.)	928,52 (19 499 : : 21 р. д.)	847,78 (19 499 : : 23 р. д.)	928,52 (19 499 : : 21 р. д.)
Максимальная среднечасовая заработка плата***											
115,44 (19 278 : : 167 р. ч.)	116,07 (19 499 : : 168 р. ч.)	121,87 (19 499 : : 160 р. ч.)	122,64 (19 499 : : 159 р. ч.)	111,42 (19 499 : : 175 р. ч.)	129,13 (136,36) (19 499 : : 151 (143) ** р. ч.)	136,36 (129,13) (19 499 : : 143 (151) ** р. ч.)	105,97 (19 499 : : 184 р. ч.)	116,76 (19 499 : : 167 р. ч.)	116,07 (19 499 : : 168 р. ч.)	105,97 (19 499 : : 184 р. ч.)	116,07 (19 499 : : 168 р. ч.)

* Определяется по данным **последнего** месяца расчетного периода (месяца, **предшествующего** месяцу наступления страхового случая) для предприятий с **5-дневной** рабочей неделей и выходными днями в субботу и воскресенье.

** В случае **переноса** рабочего дня с пятницы 10 мая на субботу 1 июня согласно распоряжению Кабинета Министров Украины от 19.12.2012 г. № 1043-р.

*** Определяется по данным **последнего** месяца расчетного периода (месяца, **предшествующего** месяцу наступления страхового случая) для предприятий с **40-часовой** 5-дневной рабочей неделей и выходными днями в субботу и воскресенье.

Согласно абзацу седьмому пункта 14 Порядка № 1266 максимальная среднедневная заработка плата для начисления «декретных» исчисляется путем деления установленного размера максимальной величины заработной платы, с которой уплачивается

ECB, в расчете на **один** день в **последнем** месяце расчетного периода (месяце, **предшествующем** месяцу наступления страхового случая) на **среднемесячное** количество календарных дней, равное 30,44 (см. таблицу).

Максимальная среднедневная заработка плата для начисления пособия по беременности и родам в 2013 году

грн.

Месяцы, в которых наступил страховой случай (начался отпуск в связи с беременностью и родами)											
Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
Максимальная среднедневная заработка плата											
633,31 (19 278 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)	640,57 (19 499 : : 30,44)

Законодательством установлены минимальные государственные гарантии в оплате труда. Одной из них является обязанность работодателя оплачивать труд работника в случае выполнения им месячной или почасовой нормы труда в размере не меньше минимальной заработной платы. Какова минимальная заработная плата работников в 2013 году? В каких случаях зарплата работников может быть меньше минимальной? Какие установлены гарантии при оплате труда работников в выходные и праздничные дни, ночью, в сверхурочное время? Какова ответственность работодателей за невыполнение минимальных государственных гарантий в оплате труда?

МИНИМАЛЬНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ В ОПЛАТЕ ТРУДА

Неля Александровна СИНЬКО,

начальник отдела организации заработной платы и усовершенствования законодательства по оплате труда Департамента заработной платы и условий труда Министерства социальной политики Украины

Порядок оплаты труда работников, состоящих в трудовых отношениях на основании заключенного трудового договора с предприятиями, учреждениями, организациями (далее — предприятия) всех форм собственности и хозяйствования, а также с физическими лицами (далее вместе — работодатели), на государственном уровне регулируется Кодексом законов о труде Украины (далее — КЗоТ), Законом Украины «Об оплате труда» от 24.03.95 г. № 108/95-ВР (далее — Закон об оплате труда), Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.93 г. № 3356-XII (далее — Закон о коллективных договорах), законами о Госбюджете, постановлениями Кабинета Министров Украины, различными подзаконными актами государственных исполнительных органов, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями, а непосредственно на предприятии — коллективными и трудовыми договорами.

Согласно статье 8 Закона об оплате труда государство осуществляет регулирование

оплаты труда работников предприятий всех форм собственности путем установления размера минимальной заработной платы и других государственных норм и гарантий, установления условий и размеров оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной, коммунальной собственности, работников предприятий, учреждений и организаций, которые финансируются или дотируются из бюджета, а также путем налогообложения доходов работников. Размеры оплаты труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, определяются Кабинетом Министров Украины, кроме размеров оплаты труда судей, которые определяются законом, и размеров минимальной заработной платы.

КЗоТ и Законом об оплате труда установлены минимальные государственные гарантии в оплате труда работников, которые должны выполняться всеми работодателями.

Одним из видов государственного регулирования оплаты труда работников и одной

из главных государственных гарантий в оплате труда является выплата заработной платы

в размере не ниже минимально установленного государством.

Установление минимальной заработной платы

В соответствии со статьей 2 КЗоТ право граждан Украины на труд, то есть на получение работы с оплатой труда **не ниже установленного государством минимального размера**, обеспечивается **государством**.

Размер минимальной заработной платы определяется с учетом потребностей работников и их семей, стоимостной величины достаточного для обеспечения нормального функционирования организма трудоспособного человека, сохранения его здоровья набора продуктов питания, минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, необходимых для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей личности, а также общего уровня средней заработной платы, производительности труда и уровня занятости (ст. 9 Закона об оплате труда).

Минимальная заработная плата устанавливается в размере **не ниже размера прожиточного минимума для трудоспособных лиц** (далее — ПМТЛ) (ст. 95 КЗоТ, ст. 9 Закона об оплате труда).

Размер минимальной заработной платы устанавливается Верховной Радой Украины по представлению Кабинета Министров Украины не реже одного раза на год в законе о госбюджете с учетом предложений, выработанных путем переговоров, представителей профсоюзов, работодателей, которые объединились для ведения коллективных переговоров и заключения генерального соглашения. Размер минимальной заработной платы пересматривается в зависимости от из-

менения размера ПМТЛ¹. При этом размер минимальной заработной платы не может быть уменьшен в случае уменьшения размера ПМТЛ (ст. 10 Закона об оплате труда).

Согласно статье 95 КЗоТ и статье 3 Закона 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 **всех** форм собственности и хозяйствования и физических лиц, использующих труд наемных работников.

Таким образом, если наемный работник, принятый на работу на «полную» ставку (полный рабочий день и полную рабочую неделю), выполняет по своей должности (профессии) установленную ему месячную (почасовую) норму труда (объем работ), то размер его месячной (почасовой) заработной платы **не может быть меньше** законодательно установленного размера минимальной заработной платы.

Статьей 95 КЗоТ и статьей 3 Закона об оплате труда определено, что в минимальную заработную плату **не включаются** доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты.

То есть минимальная заработная плата обеспечивается исключительно **основной**

В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты, т. е. включается только основная заработная плата

¹ Об изменении размера прожиточного минимума для трудоспособных лиц в течение 2013 года идет речь в статье «Трудо-зарплатные новации — 2013» на стр. 4 этого номера. (Ред.)

заработной платой (**тарифной частью** заработной платы).²

В соответствии со статьей 2 Закона об оплате труда **основная заработка плата** — это вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности). Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих

и должностных окладов для служащих.

Под минимальной заработной платой, о которой идет речь в трудовом законодательстве (в частности, в КЗоТ и Законе об оплате труда) и размер которой устанавливается ежегодно законом о госбюджете, понимается **начисленная** работнику заработная плата (т. е. **до** удержания из нее налога на доходы физических лиц и единого социального взноса).³

Минимальная заработка плата в 2013 году

Статьей 8 Закона Украины «О Государственном бюджете Украины на 2013 год» от 06.12.2012 г. № 5515-VI (далее — Закон о Госбюджете-2013) установлены следующие размеры минимальной заработной платы на 2013 год:

- **в месячном** размере:
 - с 1 января — 1147 грн.;
 - с 1 декабря — 1218 грн.;
- **в почасовом** размере:
 - с 1 января — 6,88 грн.;
 - с 1 декабря — 7,3 грн.

Напомним, что постановлением Кабинета Министров Украины «Об определении и применении минимальной заработной платы в почасовом размере» от 05.05.2010 г. № 330 (далее — Постановление № 330) установлены особенности применения минимальной заработной платы **в почасовом** размере. В соответствии с подпунктом 2 пункта 1 Постановления № 330 минимальная заработка плата **в почасовом** размере определяется исходя из размера минимальной заработной платы **за месяц**

и **среднемесячной** нормы продолжительности рабочего времени за **год** при **40-часовой** рабочей неделе.

Поскольку общая продолжительность рабочего времени при **40-часовой** рабочей неделе в 2013 году составляет **2002** часа⁴, то среднемесячная норма продолжительности рабочего времени в этом году равна **166,83 часам** (2002 часа : 12 мес.). Соответственно, в январе–ноябре 2013 года минимальная заработка плата в почасовом размере составляет 6,88 грн. (1147 грн. : 166,83 час.), а в декабре 2013 года — 7,3 грн. (1218 грн. : 166,83 час.).

Согласно пункту 2 Постановления № 330 минимальная заработка плата **в почасовом** размере применяется:

- на предприятиях независимо от формы собственности в случае установления в коллективных договорах или по соглашению с профсоюзными или другими органами, уполномоченными на представительство трудовым коллективом, **почасовой** оплаты труда с применением соответствую-

У работников, которым установлены месячные оклады, зарплата должна быть не ниже минимальной в месячном размере, а которым установлена почасовая оплата — не ниже минимальной в почасовом размере

² См. также письмо Министерства труда и социальной политики Украины от 10.01.2007 г. № 4/13/84-07 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

³ См. также письмо Министерства труда и социальной политики Украины от 02.12.2005 г. № 9942/0/14-05/018-17 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

⁴ Нормы рабочего времени на 2013 год приведены в письме Министерства социальной политики Украины от 21.08.2012 г. № 9050/0/14-12/13 (см. журнал «Все о труде и зарплате» № 9/2012, стр. 125) и на стр. 128 этого номера. (Ред.)

щих нормированных заданий и учета фактического рабочего времени;

- физическими лицами, использующими наемный труд с **пачасовой** оплатой труда;

- в учреждениях и организациях, которые финансируются из бюджета, в случае принятия Кабинетом Министров Украины решения об установлении работникам **пачасовой** оплаты труда.

Таким образом, на предприятиях в случае выполнения установленной нормы труда (объема работ) работникам, которым установлены **месячные оклады**, должна быть выплачена как минимальная государственная гарантия — заработная плата в размере не ниже минимальной заработной платы в **месячном** размере, а работникам с **пачасовой** оплатой (**часовыми** тарифными ставками) — зарплата в размере не ниже минимальной заработной платы в **пачасовом** размере.

Что касается работников, которые получают **месячный оклад** и работают на условиях **неполного** рабочего времени, то им заработка плата должна выплачиваться в размере

не менее минимальной заработной платы в **месячном** размере **пропорционально** занимаемой ставке (отработанному времени).

Например, если работник согласно статье 56 КЗоТ принят на работу на условиях **неполного** рабочего времени с режимом работы — по 5 часов каждый день при 8-часовом рабочем дне на предприятии, т. е. фактически работает на 0,625 ставки (5 отраб. ч. : 8 р. ч.), то оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени и должна составлять в январе–ноябре 2013 года не менее 716,88 грн. (1147 грн. x 0,625), в декабре 2013 года — не менее 761,25 грн. (1218 грн. x 0,625).

Если же на предприятии с 40-часовой рабочей неделей работник, которому установлена **пачасовая** оплата труда (**часовая** тарифная ставка), в январе 2013 года отработал только 125 часов (продолжительность рабочего времени по должности в этом месяце составляет 168 часов), то начисленная ему заработная плата должна составлять не менее 860 грн. (6,88 грн. x 125 час.).

Минимальная заработная плата на хозрасчетных предприятиях

Согласно статье 96 КЗоТ и статье 6 Закона об оплате труда основной организации оплаты труда является тарифная система, которая включает, в частности, тарифные сетки и схемы должностных окладов. Формирование тарифной сетки (схемы должностных окладов) осуществляется на основе **тарифной ставки рабочего I разряда**,

которая устанавливается в размере, **превышающем** законодательно установленный размер минимальной заработной платы, и межквалификационных (междолжностных) соотношений размеров тарифных ставок (должностных окладов).

Следовательно, при построении тарифных

сеток (схем должностных окладов) следует учитывать, что минимальная заработная плата является основой их формирования. В случае изменения размера минимальной заработной платы должны пересматриваться тарифные ставки (должностные оклады) как работников I разряда, так и других работников.

Обращаем внимание, что ни КЗоТ, ни Закон об оплате труда **не устанавливают точно**, на какую сумму тарифная ставка рабочего I разряда должна превышать законода-

тельно установленный размер минимальной заработной платы. Поэтому **хозрасчетные** предприятия в зависимости от финансовых возможностей **самостоятельно** в коллек-

Тарифная ставка рабочего I разряда на хозрасчетных предприятиях должна превышать законодательно установленный размер минимальной заработной платы

тивном договоре (Положении об оплате труда) должны определить, на сколько (в гривнах или в процентах) размер тарифной ставки рабочего I разряда будет **превышать** размер минимальной заработной платы. Это согласуется с нормой статьи 97 КЗоТ и статьей 15 Закона об оплате труда, согласно которой расценки, тарифные сетки, ставки, схемы должностных окладов устанавливаются предприятиями **самостоятельно в коллективном договоре** с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных **законодательством, генеральным, отраслевыми (межотраслевыми) и территориальными соглашениями**. Если коллективный договор на предприятии не заключен, работодатель обязан **согласовать** эти вопросы с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), представляющим интересы большинства работников (далее — профсоюз), а в случае его отсутствия — с другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом.

Для предприятий, которые **не** участвовали в подписании генерального и отраслевых (территориальных) соглашений (**не** были представлены при их подписании уполномоченными представителями со стороны работодателя и стороны трудового коллектива — профсоюза), условия и размеры оплаты труда устанавливаются с соблюдением минимальных гарантий, установленных **законодательством**, в частности размера минимальной заработной платы⁵, при этом они должны установить тарифную ставку рабочего I разряда в размере, **превышающем** минимальную заработную плату, а также обеспечить **дифференциацию** тарифных ставок

(окладов) в зависимости от сложности выполняемой работы и квалификации.

Минимальные размеры заработной платы согласно соглашениям и договорам

Согласно статье 14 Закона об оплате труда договорное регулирование оплаты труда работников предприятий осуществляется на основе системы соглашений, которые заключаются на **национальном** (генеральное соглашение), **отраслевом** (отраслевое (межотраслевое) соглашение), **территориальном** (территориальное соглашение) и **локальном** (коллективный договор) уровнях в соответствии с законами.

Минимальные размеры ставок (окладов) заработной платы, как **минимальные гарантии** в оплате труда, определяются **генеральным соглашением** (ст. 11 Закона об оплате труда).

Хозрасчетные предприятия устанавливают должностные оклады самостоятельно в коллективном договоре с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями

Положения генерального, отраслевого (межотраслевого), территориального соглашений действуют непосредственно и являются **обязательными** для **всех** субъектов, находящихся в сфере действия сторон, **подписавших соглашение** (ст. 9

Закона о колдоговорах). То есть нормы генерального, отраслевого (межотраслевого), территориального соглашений являются обязательными **только для предприятий, представители которых** (через уполномоченных лиц как со стороны собственников, так и со стороны трудового коллектива — профсоюза) **участвовали в их подписании** (или впоследствии присоединились к ним).

В настоящее время (до заключения нового) действует Генеральное соглашение о ре-

⁵ См. также письмо Министерства труда и социальной политики от 04.07.2008 г. № 435/13/84-08 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

гулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений в Украине на 2010–2012 годы от 09.11.2010 г. (далее — Генеральное соглашение). В пункте 2.2 этого документа указано, что размер заработной платы неквалифицированного работника **не-бюджетной** сферы за полностью выполненную норму времени в нормальных условиях труда должен **превышать** размер ПМТЛ за **предыдущий** месяц в соответствии с законодательством. Конкретный размер минимальных ставок (окладов) заработной платы, междолжностные, межразрядные соотношения устанавливаются **в отраслевых соглашениях и коллективных договорах**.

Таким образом, на предприятиях, которые находятся в сфере действия Генерального соглашения, минимальный размер заработной платы в расчете на месяц в 2013 году **должен превышать**:

- в январе — размер ПМТЛ, установленный на декабрь 2012 года (т. е. превышать 1134 грн.);
- в феврале–декабре — размер ПМТЛ, установленный на январь–ноябрь 2013 года (т. е. превышать 1147 грн.).

Кроме участия в подписании генерального соглашения, работодатели и профсоюзы (их представители) могут участвовать в подписании отраслевого (межотраслевого), территориального соглашений, которыми также устанавливаются минимальные размеры заработной платы в отрасли (на территории) и минимальные коэффициенты междолжностных соотношений окладов.

Нормами отраслевого (межотраслевого), территориального соглашений минимальный размер заработной платы может быть установлен **выше** предусмотренного законом о госбюджете или генеральным соглашением.

Статьей 5 Закона о коллективах уста-

новлено, что условия **коллективных договоров и соглашений**, заключенных в соответствии с действующим законодательством, являются **обязательными** для предприятий, на которые они распространяются, и сторон, **которые их заключили**. Условия коллективных договоров или соглашений, которые **ухудшают** по сравнению с действующим законодательством положение работников, являются **недействительными, и запрещается** включать их в договоры и соглашения. **Запрещается** включать в трудовые договоры условия, **ухудшающие** положение работников по сравнению с действующим законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

Таким образом, если предприятие как со стороны работодателя, так и со стороны трудового коллектива (профсоюза) через своих представителей **участвовало** в подписании генерального, отраслевого (межотраслевого), территориального соглашений, то не только нормы закона о госбюджете, но и нормы указанных соглашений о минимальном размере заработной платы **должны выполнять-ся на таком предприятии** (должны быть учтены при заключении коллективного договора на предприятии и трудовых договоров с работниками).

На предприятия, которые при подписании генерального, отраслевого (межотраслевого), территориального соглашения **не были представлены хотя бы одной из сторон** (стороной работодателя или стороной трудового коллектива — профсоюза), нормы такого соглашения **не действуют** непосредственно и **не являются обязательными для них**.⁶

В то же время законодательство **не запрещает** субъектам (предприятиям), которые не участвовали через своих представителей в подписании генерального, отраслевого (межотраслевого), территориального со-

⁶ См. также письма Министерства труда и социальной политики от 06.09.2007 г. № 556/13/155-07 и от 18.05.2007 г. № 376/13/84-07 на сайте www.planeta-inform.com.ua . (Ред.)

глашения, применять во время заключения коллективного договора нормы генерального соглашения или положения отраслевого (территориального) соглашения, к которому предприятие относится по характеру производства (находится на территории действия территориального соглашения).⁷

Действия предприятия, если зарплата оказалась меньше минимальной

Конкретные размеры тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок рабочим, должностных окладов служащим устанавливаются работодателем с учетом норм коллективного договора (при его отсутствии — после согласования с профсоюзом или представителем трудового коллектива) и с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями. При этом работодатель **не имеет права** в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, **ухудшающие** условия, установленные законодательством, соглашениями и коллективными договорами (ст. 97 КЗоТ, ст. 22 Закона об оплате труда).

Учитывая изложенное, если в течение года размер должностного оклада или тарифной ставки работников становится **меньше** размера минимальной заработной платы, установленного законом о госбюджете (генеральным, отраслевым (межотраслевым), тер-

риториальным соглашением — для их подписчиков), то работодателю необходимо **внести изменения** во внутренний «зарплатный» документ, которым установлены должностные оклады или тарифные ставки (как правило, таким документом является коллективный договор, но может быть и штатное расписание), и установить их в размере **не ниже минимальной заработной платы**, установленной законодательством (генеральным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашением — для их подписчиков). Соответственно, после этого начисление зарплаты должно осуществляться в соответствии с новыми размерами должностных окладов (тарифных ставок).

Для того чтобы исключить уменьшение зарплаты меньше минимальной у сдельщиков, при определении (утверждении) сдельных расценок следует исходить из тарифных ставок (окладов), которые соответствуют разряду выполняемой работы и в месячном (пачасовом) измерении **превышают** размер минимальной заработной платы.

Также обращаем внимание работодателей, установивших своим работникам пачасовую оплату труда, на соблюдение нормы подпункта 4 пункта 1 Постановления № 330, согласно которой повышение минимальной заработной платы в **пачасовом** размере **не является** основанием для **увеличения** нормированных заданий, установленных на час работы.

Случай, когда зарплата может быть меньше минимальной зарплаты и минимальных размеров, установленных в генеральном, отраслевом соглашениях

Законом об оплате труда и КЗоТ определены случаи, когда размеры заработной платы работников могут быть меньше выше рассмотренных размеров минимальной заработной платы.

В соответствии со статьей 21 Закона об оплате труда размер заработной платы может быть **ниже** установленного трудовым договором и **минимального** размера заработной платы в случае:

⁷ См. также письмо Министерства труда и социальной политики от 04.07.2008 г. № 435/13/84-08 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

- **невыполнения** норм выработки;
- изготовления продукции, оказавшейся **браком**;
- по другим, предусмотренным действующим законодательством причинам, имевшим место **по вине работника**.

Согласно статье 111 КЗоТ при невыполнении норм выработки **по вине работника** оплата производится в соответствии с выполненной работой.

Например, если работнику со **сдельной** формой оплаты труда установлены сдельные расценки в расчете на месяц **не меньше** минимальной заработной платы, но он **не выполнил** установленный ему месячный объем работ, то размер его заработной платы **может быть меньше** минимальной заработной платы (оплата труда в этом случае осуществляется пропорционально выполненной работе). То же самое касается и работников, которым установлен месячный оклад (часовая тарифная ставка) в размере **не меньше** минимальной заработной платы, но они **не выполнили** месячную (почасовую) норму труда (находились в отпуске без сохранения заработной платы, имели прогулы и т. п.).

При невыполнении норм выработки **не по вине** работника оплата также производится за фактически выполненную работу. Но в этом случае заработка плата работника **не может быть ниже 2/3 тарифной ставки** установленного ему разряда или оклада (ст. 111 КЗоТ). Невыполнение норм выработки **не по вине** работника может иметь место, в частности, в случае, когда работодателем **не обустроено** должным образом рабочее место работника, **не обеспечен** необходимый объем надлежащего материала для выполнения работы и т. д.⁸

Согласно статье 112 КЗоТ при изготовлении продукции, оказавшейся браком **не по вине**

работника, оплата труда по ее изготовлению производится по **сниженным** расценкам. Месячная заработка плата работника в этих случаях **не может быть ниже 2/3 тарифной ставки** установленного ему разряда (оклада). **Полный** брак по вине работника оплате **не подлежит**, а **частичный** брак **по вине работника** оплачивается в зависимости от степени годности продукции по **сниженным** расценкам.

Во всех вышеуказанных случаях, в т. ч. если брак произошел **не по вине** работника, заработка плата **может быть меньше минимальной**.

Также заработка плата может быть меньше минимальной во время **простоя** предприятия. В этом случае согласно статье 113 КЗоТ время простоя **не по вине** работника оплачивается из расчета **не ниже 2/3 тарифной ставки** установленного работнику разряда (оклада). Время простоя **по вине работника не оплачивается**.

Например, если должностной оклад работника в январе 2013 года составляет 1500 грн., но предприятие весь месяц находилось в состоянии простоя из-за отсутствия сырья для изготовления продукции (простой **не по вине** работника), работнику должна быть начислена заработка плата за этот месяц в размере не ниже 1000 грн. (1500 грн. x 2 : 3), что меньше минимальной заработной платы, установленной Законом о Госбюджете-2013.

Кроме того, заработка плата может быть меньше минимальной у работников, работающих на условиях **неполного рабочего времени** (у работников-**совместителей**), поскольку оплата их труда согласно статье 56 КЗоТ осуществляется **пропорционально** отработанному времени или в зависимости от **выработки** (пропорционально занимаемой ставке).⁹

⁸ См. также письмо Министерства труда и социальной политики Украины от 10.01.2007 г. № 4/13/84-07 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

⁹ Об особенностях работы на условиях неполного рабочего времени и работы по совместительству, в т. ч. порядке ее оплаты, подробно идет речь в статьях «Рабочее время: виды, продолжительность, учет и оплата» и «Совместители на предприятиях: особенности и оплата труда» журнала «Все о труде и зарплате» соответственно № 7/2012, стр. 8, и № 9/2012, стр. 30. (Ред.)

Например, если на предприятии с 8-часовым рабочим днем и 40-часовой рабочей неделей оклад по должности составляет 1500 грн. (т. е. **превышает** размер минимальной заработной платы в месячном размере), а работник, занимающий эту должность, работает на условиях неполного рабочего дня — каждый день по 4 часа, то размер его месячной заработной платы составляет 750 грн. (1500 грн. \times 0,5), что **меньше** минимальной заработной платы в месячном размере в 2013 году, но это **не** является нарушением законодательства о минимальной заработной плате.

Если на предприятии оклад по «полной» должности составляет 1600 грн. (т. е. **превышает** размер минимальной заработной платы в месячном размере), а работник-совместитель занимает 0,6 указанной должности, то размер его месячного оклада (заработной платы) составляет 960 грн. (1600 грн. \times 0,6), что **меньше** месячной минимальной заработной платы в 2013 году. Однако работодатель в этом случае **не** нарушает законодательство, поскольку работник **не** выполняет месячный объем работ по «полной» должности.

Если же работник занимает 0,5 должности и ему за выполненную месячную норму труда в январе 2013 года согласно окладу начислена заработка в размере 550 грн., то это является **нарушением**, поскольку оклад по «полной» должности в этом случае составляет 1100 грн., что **меньше** минимальной заработной платы в месячном размере. Поэтому работодателю необходимо приказом установить оклад по «полной» указанной должности в размере не менее минимальной заработной платы, например, равным в январе–ноябре 2013 года 1150 грн. В этом случае зарплата совместителя, работающего на 0,5 указанной должности, при условии выполнения им своей месячной нормы труда будет составлять 575 грн. (1150 грн. \times 0,5), а за работу в январе 2013 года ему необходимо будет доначислить 25 грн. (575 – 550).

Других случаев, кроме вышерассмотренных, при которых заработка плата может быть меньше минимальной, законодательством **не предусмотрено**.

Также, законодательством предусмотрены случаи, когда заработка плата на предприятии может быть ниже, чем предусмотрено генеральным, отраслевым соглашениями.

Так, согласно статье 14 Закона об оплате труда нормы коллективного договора, допускающие оплату труда **ниже** норм, установленных генеральным, отраслевым (межотраслевым) или территориальным **соглашениями**, но **не ниже** государственных норм и гарантий в оплате труда, могут применяться только **временно** на период преодоления финансовых трудностей предприятия на срок **не более чем 6 месяцев**.

То есть предприятие, испытывающее недостаток финансов, после законодательного повышения размера минимальной заработной платы в течение **не более 6 месяцев** может начислять заработную плату работникам в размере, который меньше минимально установленного генеральным, отраслевым (территориальным) соглашениями, но **не меньше размера минимальной заработной платы, установленного законом о госбюджете**.

Вышеприведенная норма статьи 14 Закона об оплате труда позволяет предприятиям в случае финансовых трудностей после законодательного повышения размера минимальной заработной платы **повышать** тарифные ставки (должностные оклады) с сохранением междолжностных (межквалификационных) соотношений с того самого числа, с которого повышается размер минимальной заработной платы, или **через некоторое время, но не позднее, чем через 6 месяцев** после введения нового размера минимальной заработной платы. По истечении 6 месяцев тарифная сетка (схема должностных окладов) должна быть приведена

в соответствие с нормами генерального, отраслевого (территориального) соглашения.

Под финансовыми трудностями следует понимать, в частности, отсутствие (уменьшение) прибыли предприятия, например из-за снижения объемов производства или реализации продукции. В этом случае для доказательства финансовых трудностей

предприятие должно представить прове-ряющим (суду) подтверждающие документы, например, финансовую и налоговую отчетность, банковские выписки, исковые заявления к поставщикам (покупателям), до-кументы, свидетельствующие о хищениях, о понесенных при стихийных бедствиях убыт-ках и т. д.

Государственные гарантии в оплате работы в выходные, праздничные и нерабочие дни

КЗоТ установлены государственные ми-нимальные гарантии в оплате труда, если работники привлекаются к работе в выход-ные, праздничные и нерабочие дни.

Так, согласно статье 72 КЗоТ работа в выходной день может компенсироваться, по согласию сторон, предоставлением другого дня отдыха или **в денежной форме**

в двойном размере. Оплата за работу в выходной день исчисляется по правилам статьи 107 КЗоТ.

В соответствии со статьей 107 КЗоТ ра-бота в праздничный и нерабочий день (а так-же в выходной день, если работник выбрал «оплатный» вид компенсации) оплачивается в двойном размере (см. таблицу 1).

Таблица 1

Порядок оплаты работы в праздничный, нерабочий и выходной день

Категории работников	Размер оплаты работы в праздничный, нерабочий и выходной день
Работники со сдельной системой оплаты труда	По двойным сдельным расценкам
Работники, работа которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	В размере двойной часовой или дневной ставки
Работники, которые получают месячный оклад	- в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный и нерабочий (выходной) день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа проводилась свыше месячной нормы рабочего времени.

Оплате в двойном размере подлежат часы, **фактически отработанные** работником в праздничный и нерабочий (выходной) день.

Для работников, которым установлен ме-сячный оклад (месячная тарифная ставка), размер дневной или часовой ставки опреде-

ляется путем деления величины месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) на количество рабочих дней (часов) в соответствующем месяце (месяце при-влечения к работе в праздничный или нера-бочий или выходной день).¹⁰

Государственные гарантии в оплате работы ночью

Согласно статье 108 КЗоТ работа в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра)

оплачивается в повышенном размере, уста-навливаемом генеральным, отраслевым (тер-

¹⁰ Данные о количестве рабочих дней (часов) в месяцах 2013 года приведены в разделе «Справочная информация» на стр. 128 этого номера. (Ред.)

риториальным) соглашениями и коллективным договором, но **не ниже 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.**

Поскольку согласно статье 12 Закона об оплате труда нормы и гарантии оплаты труда, предусмотренные КЗоТ, в том числе по оплате труда в ночное время, являются **минимальными государственными гарантиями**, то предприятия всех форм собственности и хозяйствования, использующие труд работников в ночное время, **обязаны** начислять работникам доплату за работу **ночью** в размере не ниже 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.¹¹

Если предприятие находится в сфере действия генерального, отраслевого, территориального соглашений, то оно должно начислять доплату за работу в ночное время в размерах, предусмотренных такими соглашениями.

Так, предприятия, на которые распространяется действие Генерального соглашения, обязаны выполнять норму приложения 3 к указанному документу, согласно которому размер доплаты за работу в **ночное** время составляет **35%** часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в это время.

Хозрасчетные предприятия размер доплаты за работу в ночное время устанавливают **самостоятельно** в коллективном договоре **с соблюдением** норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральным и отраслевыми (территориальными) соглашениями (ст. 97 КЗоТ, ст. 15 Закона об оплате труда).

Коллективный договор может предусматривать **дополнительные гарантии** по сравнению с действующим законодательством и

соглашениями (ст. 13 КЗоТ, ст. 7 Закона о кол-договорах).

Например, коллективным договором может быть предусмотрена доплата за ночной труд в размере 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Что касается осуществления доплат за работу в ночное время в **бюджетной сфере**, то согласно подпункту «б» пп. 3 п. 3 постановления Кабинета Министров Украины «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» от 30.08.2002 г. № 1298, работникам **бюджетных** учреждений за каждый час работы в **ночное** время выплачивается доплата в размере до **40%** часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, если более высокий размер не определен законодательством. Право устанавливать конкретные размеры указанной доплаты предоставлено руководителям местных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, при которых созданы централизованные бухгалтерии, руководителям бюджетных учреждений **в пределах** фонда заработной платы, утвержденного в сметах доходов и расходов (пп. «а» п. 4 Постановления № 1298).

Анализ норм действующих нормативных актов министерств, которыми установлены порядок оплаты труда работников бюджетных учреждений в соответствующей отрасли, свидетельствует о том, что доплата за работу в ночное время в бюджетных учреждениях выплачивается в размере **35%** часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы ночью.

Государственные гарантии в оплате сверхурочной работы

Статьей 106 КЗоТ установлено, что компенсация сверхурочных работ путем предоставления отгула **не** допускается.

При этом предусмотрена повышенная оплата работы в сверхурочное время (см. таблицу 2 на стр. 30).

¹¹ См. также письмо Министерства труда и социальной политики от 18.05.2007 г. № 376/13/84-07 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

Таблица 2

Порядок оплаты сверхурочной работы

Система оплаты труда (вид учета рабочего времени)	Размер оплаты работы в сверхурочное время
Почасовая система оплаты труда	В двойном размере часовой ставки
Сдельная система оплаты труда	Доплата в размере 100% тарифной ставки работника соответствующей квалификации, оплата труда которого осуществляется по часовой системе, — за все отработанные сверхурочные часы
Суммированный учет рабочего времени	Оплачиваются как сверхурочные все часы, отработанные свыше установленного рабочего времени в учетном периоде, в порядке, предусмотренном для применяемой системы оплаты труда (почасовой или сдельной)

При суммированном учете рабочего времени оплата за все часы сверхурочной работы (отработанные работником свыше нормы продолжительности рабочего времени за учетный период) осуществляется **в конце учетного периода**. При этом во время подсчета сверхурочных часов, подлежащих оплате, работа в праздничные и

нерабочие дни, проведенная свыше установленной на предприятии нормы рабочего времени за учетный период, **не учитывается и как сверхурочная не оплачивается**, поскольку она **уже должна быть оплачена** в двойном размере как работа в праздничные и нерабочие дни согласно статье 107 КЗоТ.¹²

Прочие государственные гарантии в оплате труда

Вышерассмотренные государственные гарантии в оплате труда работников являются основными, но далеко не исчерпывающими.

Статьей 12 Закона об оплате труда определено, что нормы оплаты труда (за работу в сверхурочное время; в праздничные, нерабочие и выходные дни; в ночное время; за время простоя, который имел место не по вине работника; при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника; работников младше 18 лет при сокращенной продолжительности их ежедневной работы и т. п.) и гарантии для работников (оплата ежегодных отпусков; за время выполнения государственных обязанностей; для тех, которые направляются для повышения квалифи-

кации, на обследование в медицинское учреждение; для переведенных по состоянию здоровья на легкую нижеоплачиваемую работу; переведенных временно на другую работу в связи с производственной необходимостью; для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, переведенных на более легкую работу; при различных формах производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям; для доноров и т. д.), а также гарантии и компенсации работникам в случае переезда на работу в другую местность, служебных командировок, работы в полевых условиях и т. п. устанавливаются КЗоТ и другими актами законодательства Украины.

¹² См. также письма Министерства труда и социальной политики Украины от 15.06.2007 г. № 148/13/133-07 и от 13.11.2006 г. № 158/0/13/118-06 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

Указанные нормы и гарантии в оплате труда, а также предусмотренные КЗоТ, являются **минимальными государственными гарантиями**.

О многих из перечисленных в статье 12 Закона об оплате труда нормах и гарантиях, кро-

ме рассмотренных в этой статье, мы уже рассказывали на страницах журнала в 2012 году¹³, еще об одной гарантии — индексации заработной платы детально рассказано в текущем номере¹⁴, а об остальных гарантиях подробно пойдет речь в следующих номерах издания.

Олег ВИНОГРАДОВ,
эксперт по вопросам трудового и налогового законодательства

Ответственность за невыполнение государственных гарантий в оплате труда

Прежде всего, напомним, что источником денежных средств на оплату труда работников **хозрасчетных** предприятий является часть дохода и другие денежные средства, полученные в результате их хозяйственной деятельности (ст. 4 Закона об оплате труда).

Статьей 15 Закона об оплате труда определено, что оплата труда работников предприятия осуществляется в **первоочередном** порядке. Все прочие платежи осуществляются предприятием **после выполнения обязательств по оплате труда**.

Согласно части шестой статьи 24 Закона об оплате труда своевременность и объемы выплаты заработной платы работникам **не могут** быть поставлены в зависимость от осуществления других платежей и их очередности.

Таким образом, в первую очередь удовлетворяются права работников, связанные с оплатой их труда, а именно — за выполненную работу работник должен получить надлежащее ему вознаграждение — заработную плату, а после этого — все прочие платежи.¹⁵ Единственное исключение сделано для единого социального

Оплата труда работников предприятия осуществляется в первоочередном порядке. Все прочие платежи осуществляются предприятием после выполнения обязательств по оплате труда

взноса (в виде начисления на зарплату), который согласно части 2 статьи 24 Закона Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» от 08.07.2010 г. № 2464-VI и пункту 2 Порядка принятия банками на выполнение расчетных документов на выплату заработной платы, утвержденного постановлением Пенсионного фонда Украины от 27.09.2010 г. № 21-3, должен уплачиваться **одновременно** с выплатой заработной платы (в размере не менее 1/3 суммы для выплаты заработной платы).

Если у предприятия из-за финансовых трудностей отсутствуют денежные средства или их недостаточно для выплаты минимальной заработной платы, установленной законодательством, и прочих выплат, которые яв-

ляются минимальными государственными гарантиями, то их такое предприятие должно, по крайней мере, работникам **начислять**, а выплату производить по мере поступления денежных средств.

Если заработная плата работникам за какие-то месяцы начислялась, но не вы-

¹³ Краткое содержание номеров журнала, вышедших в 2012 году, приведено на стр. 3 обложки этого номера, а полный перечень материалов, опубликованных в 2012 году, приведен в журнале «Все о труде и зарплате» № 12/2012, стр. 117, и на сайте www.planeta-inform.com.ua в разделе «Архив номеров». (Ред.)

¹⁴ См. статью «Порядок проведения индексации доходов работников» на стр. 34 этого номера.

¹⁵ См. также письмо Министерства труда и социальной политики Украины от 30.12.2005 г. № 748/13/84-05 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

ОПЛАТА ТРУДА

плачивалась из-за отсутствия денежных средств, вследствие чего образовалась задолженность, то в месяце выплаты такой задолженности по заработной плате необходимо начислить компенсацию (ст. 34 Закона об оплате труда).¹⁶

Невыполнение работодателями законодательных норм о проведении работникам выплат, являющихся **минимальными государственными гарантиями**, в частности о выплате минимальной заработной платы, является **нарушением законодательства об оплате труда**.

Согласно статье 36 Закона об оплате труда за нарушение законодательства об оплате труда виновные лица привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности (см. таблицу 3 ниже).

Что касается ответственности за невыплату (неначисление) работодателем выплат в размерах, предусмотренных нормами Генерального, отраслевых, территориальных соглашений, коллективного договора, то контроль за соблюдением этих норм должны осуществлять **стороны**, участвовавшие в подписании указанных соглашений или коллективного договора, в порядке, установ-

ленном такими соглашениями или коллективным договором.

Согласно статье 18 Закона о колдоговорах и статье 41-2 Кодекса Украины об административных правонарушениях (далее — КоАП) на лиц, представляющих работодателя, по вине которых нарушены или не выполнены обязательства по коллективному договору, соглашению, налагается **штраф от 50 до 100 нмдг** (от 850 до 1700 грн.), и они также несут дисциплинарную ответственность вплоть до **увольнения** с должности. По требованию профсоюзов, другого уполномоченного трудовым коллективом органа работодатель **обязан** принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства по коллективному договору, соглашению.

Порядок и сроки наложения штрафа за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению регламентируются КоАП. Дела по указанным вопросам рассматриваются судом по представлению одной из сторон коллективного договора, соглашения, соответствующих комиссий или по инициативе прокурора (ст. 21 Закона о колдоговорах).

Таблица 3

Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда

Нарушение	Наказание	К кому применяется	Кто применяет	Основание
Дисциплинарная ответственность				
Нарушение трудовой дисциплины (невыполнение должностных обязанностей)	1) выговор; 2) увольнение; 3) прочие дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством, уставом и положением о дисциплине предприятия	К лицам, ответственным за утверждение окладов или за начисление (выплату) зарплаты	Орган, назначивший руководителя, если нарушитель — руководитель предприятия. Руководитель предприятия, если нарушитель — работник предприятия	ст. 147 КЗоТ
Несвоевременная выплата зарплаты или выплата зарплаты в размере ниже минимально установленного законом	Увольнение	К руководителю предприятия	Орган, назначивший руководителя	п. 11 ст. 41 КЗоТ

¹⁶ О порядке начисления компенсации в случае несвоевременной выплаты заработной платы подробно шла речь в статье «Задержка выплаты зарплаты: начисляем компенсацию» журнала «Все о труде и зарплате» № 10/2012, стр. 22. (Ред.)

Материальная ответственность				
Нанесение ущерба предприятию в размере суммы компенсации, начисляемой вследствие несвоевременной выплаты зарплаты свыше одного месяца, и при условии, что госбюджет и местные бюджеты, юридические лица государственной формы собственности не имеют задолженности перед этим предприятием	Возмещение материального ущерба в полном объеме	К руководителю предприятия, виновному в несвоевременной выплате заработной платы	Суд (по иску органа, назначившего руководителя)	п. 9 ст. 134 КЗоТ
Административная ответственность*				
Нарушение установленных сроков выплаты зарплаты, выплата ее не в полном объеме	Штраф в размере от 30 до 100 не облагаемых налогом минимумов доходов граждан (далее — нмдг) (от 510 до 1700 грн.)	К виновным должностным лицам предприятий и гражданам — СПД	Суд (по иску инспекции по труду)	ст. 41, 221 КоАП
Уголовная ответственность**				
Безосновательная невыплата зарплаты более чем за один месяц, совершенная умышленно руководителем предприятия или гражданином — СПД	Штраф от 500 до 1000 нмдг (от 8500 до 17 000 грн.) или исправительные работы на срок до 2 лет или лишение свободы на срок до 2 лет, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет	К руководителю предприятия, гражданину — СПД	Суд (по иску инспекции по труду или других государственных органов)	ч. 1 ст. 175 Уголовного кодекса Украины
То же деяние, если оно было совершено вследствие нецелевого использования денежных средств, предназначенных для выплаты зарплаты	Штраф от 1000 до 1500 нмдг (от 17 000 до 25 500 грн.) или ограничение свободы на срок до 3 лет или лишение свободы на срок до 5 лет, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет	К руководителю предприятия	Суд (по иску инспекции по труду или других государственных органов)	ч. 2 ст. 175 Уголовного кодекса Украины

* Если дела об административных правонарушениях подведомственны суду (судье), взыскание (штраф) может быть наложено не позднее чем через 3 месяца со дня совершения правонарушения, а при продолжающемся правонарушении — не позднее чем через 3 месяца со дня его выявления. Основанием для вынесения судом решения о наложении административного штрафа является протокол об административном правонарушении, составленный согласно акту проверки инспектором по труду. В случае закрытия уголовного дела, но при наличии в действиях нарушителя признаков административного правонарушения административное взыскание может быть наложено не позднее месяца со дня принятия решения о закрытии уголовного дела (ст. 38 КоАП).

** Лицо освобождается от уголовной ответственности, если до привлечения к ней им осуществлена выплата заработной платы гражданам (ч. 3 ст. 175 Уголовного кодекса Украины).

Законодательством предусмотрено проведение индексации доходов работников. Какие именно доходы подлежат индексации? Каков механизм проведения индексации? Как определяется базовый месяц? Как индексируется зарплата при переводе работника на другую работу? Каковы особенности начисления индексации совместителям, работающим пенсионерам и студентам? Каков порядок налогообложения и отражения в учете суммы индексации? Учитывается ли она при исчислении средней заработной платы? Какова ответственность работодателей за непроведение индексации?

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИНДЕКСАЦИИ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ

Нина Вадимовна ПОДЛУЖНАЯ,

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

В соответствии со статьей 95 Кодекса законов о труде Украины (далее — КЗоТ) и статьей 33 Закона Украины «Об оплате труда» от 24.03.95 г. № 108/95-ВР (далее — Закон об оплате труда) заработка плата подлежит индексации в установленном законодательством порядке.

Порядок проведения индексации доходов граждан, осуществляющей с целью поддержания покупательной способности населения Украины в условиях роста цен, установлен Законом Украины «Об индексации денежных доходов населения» от 03.07.91 г. № 1282-XII (далее — Закон № 1282) и принятым в исполнение его норм Порядком проведения индексации денежных доходов населения, утвер-

жденным постановлением Кабинета Министров Украины от 17.07.2003 г. № 1078 (далее — Порядок № 1078).

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

Согласно статье 1 Закона № 1282 индексация денежных доходов населения — это установленный законами и другими нормативно-правовыми актами Украины механизм повышения денежных доходов населения, позволяющий частично или полностью возмещать подорожание потребительских товаров и услуг.

Доходы, подлежащие индексации

Индексации подлежат денежные доходы граждан, полученные ими в гривнах на территории Украины и не имеющие разового характера (ст. 2 Закона № 1282).

Полный перечень доходов, подлежащих индексации, приведен в статье 2 Закона № 1282 и пункте 2 Порядка № 1078, а ис-

точники, за счет которых начисляется индексация, определены статьей 5 Закона № 1282 и пунктом 6 Порядка № 1078.

Рассмотрим перечень доходов, подлежащих индексации, а также источники, за счет которых начисляется индексация (см. таблицу 1 на стр. 35).

Таблица 1

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 (далее — НСП) (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 (далее – ФСС) (ч. четвертая ст. 5 Закона № 1282, пп. 4 п. 6 Порядка № 1078)
5	Суммы возмещения ущерба, нанесенного работникуувечьем 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 (с учетом надбавок, доплат, повышений к пенсии, дополнительной пенсии, целевой денежной помощи на проживание, государственной помощи и компенсационных выплат), ежемесячное пожизненное денежное содержание, которые выплачиваются вместо пенсии (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 источни-

ков, 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).

Доходы, не подлежащие индексации

Согласно статье 2 Закона № 1282 и пункту 3 Порядка № 1078 не подлежат индексации, в частности:

- оплата первых пяти дней временной нетрудоспособности за счет денежных средств работодателя, пособие по временной нетрудоспособности (далее — «больничные») — как выплаты, учитываемые во время исчисления среднего заработка;

- 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;

- целевая разовая материальная помощь, одноразовая помощь при выходе на пенсию, суммы социальных льгот, компенсации (кроме тех, которые подлежат индексации), вознаграждение по итогам работы за год и т. п.;

- 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;

*Не подлежат индексации
«больничные», «декретные»,
помощь при рождении ребенка,
помощь на погребение
и все выплаты, исчисляемые
из средней заработной платы*

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 социальная 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 ме-

дицинского 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 самообслуживанию 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.

Кроме того, **не подлежат индексации** все выплаты, которые исчисляются исходя из средней заработной платы (в т. ч. оплата дней отпуска, командировок, времени исполнения государственных и общественных обязанностей, выходное пособие при увольнение и т. п.), поскольку при определении

размера средней заработной платы сумма индексации **учитывается** как составная часть оплаты труда.

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

Размер дохода, подлежащего индексации

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 социальных и демографических групп населения, **индексации не подлежит** (ст. 2 Закона № 1282, п. 4 Порядка № 1078).

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.

Например, в январе – ноябре 2013 года ПМТЛ составляет 1147 грн., поэтому заработка плата в указанном периоде индексируется только **в пределах 1147 грн.**

Заработка плата индексируется только в пределах прожиточного минимума для трудоспособных лиц, который в январе – ноябре 2013 года составляет 1147 грн., в декабре 2013 года – 1218 грн.

В пределах прожиточного минимума, **установленного для лиц, утративших трудоспособность**, индексируются пенсии, ежемесячное пожизненное денежное содержание,

которое выплачивается вместо пенсии, ежемесячная денежная сумма, компенсирующая соответствующую часть утраченного заработка пострадавшего вслед-

ствие НСП (с учетом выплат на необходимый уход за пострадавшим), ежемесячная страховая выплата лицам, находившимся на содержании пострадавшего в результате НСП, суммы возмещения ущерба, нанесенного работникуувечьем или другим повреждением здоровья, а также суммы, которые выплачиваются 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.

Порядок проведения индексации

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

Согласно статье 4 Закона № 1282 и пункту 1-1 Порядка № 1078 индексация денежных доходов проводится в случае, когда величи-

на индекса потребительских цен (далее — ИПЦ) **превысит порог индексации**, установленный в размере **101%**.

Исчисление ИПЦ для проведения индексации денежных доходов осуществляется **нарастающим итогом** — путем перемно-

жения 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 Госстатом

и не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, обнародуется (в частности, 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.

ПРИМЕР 1

Определение месяца повышения дохода в связи с начислением индексации

Предположим, что ИПЦ за **январь** 2013 года составит **101,2%**, т. е. превысит порог индексации ($101,2\% > 101\%$). Этот ИПЦ будет обнародован в первой декаде **февраля** 2013 года.

Повышение доходов граждан в связи с начислением индексации, определяемой с учетом указанного ИПЦ, будет осуществляться с **1 марта** 2013 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** 2013 года.

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

Если ИПЦ за месяц по данным Госстата **превысил порог индексации** и при этом предыдущий месяц был месяцем **повышения** заработной платы (т. е. **базовым** месяцем —

о нем подробно ниже), индексация начисляется с учетом этого ИПЦ с месяца, следующего за месяцем, в котором он опубликован.

ПРИМЕР 2

Определение месяца индексации дохода, если повышается зарплата и превышен порог индексации

Повышение заработной платы состоялось в **январе** 2013 года (базовый месяц). В этом случае с **февраля** 2013 года начинается новое исчисление ИПИ для проведения индексации.

Предположим, что в **феврале** 2013 года ИПЦ по данным Госстата составит **101,3%**, т. е. будет превышен порог индексации ($101,3\% > 101\%$).

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

Учитывая вышеизложенное, 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 (ИПИ > 101%), начинается **новое** исчисление || ИПИ для проведения дальнейшей индексации.

ПРИМЕР 3

Определение индекса проведения индексации (ИПИ)

Повышение заработной платы у работника состоится в **феврале** 2013 года (базовый месяц).

Для проведения индексации ИПИ будет рассчитываться с **марта** 2013 года. Предположим, что ИПЦ в марте составит 100,7%, в апреле — 100,5%.

Определим ИПИ в апреле путем перемножения указанных ИПЦ:

$$\text{ИПИ} = 1,007 \times 1,005 \times 100\% = 101,2\%$$

Следовательно, в **апреле** ИПИ превысит порог индексации ($101,2\% > 101\%$), право на индексацию на этот индекс наступит в **июне** (месяце, следующем за месяцем, в котором обнародован ИПЦ за апрель).

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

Для определения суммы индексации необходимо также определять **величину прироста ИПЦ**, на которую умножается сумма, подлежащая индексации. Она определяется по такой формуле:

Величина прироста ИПЦ = ИПИ – 100

В примере 2, когда ИПЦ за февраль составил 101,3% при базовом месяце — январе, величина прироста ИПЦ в апреле составила 1,3% ($101,3 - 100$).

В примере 3, когда ИПИ в апреле составил

101,2% при базовом месяце — феврале, величина прироста ИПЦ в июне составила 1,2% ($101,2 - 100$).

Если базовый месяц не изменился, 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:

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

ПРИМЕР 4

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

Используя данные примера 3, предположим, что работнику после повышения зарплаты в феврале 2013 года зарплату больше не увеличивали по сентябрь 2013 года, при этом ИПИ в апреле, полученный путем перемножения ИПЦ в марте и ИПЦ в апреле, равен 101,2% (далее — ИПИ₁), а ИПЦ в следующих месяцах составил: в мае — 100,6%, в июне — 100,4%, в июле — 100,5%.

Определим ИПИ в июне 2013 года путем перемножения ИПЦ в мае и июне:

$$\text{ИПИ} = 1,006 \times 1,004 \times 100\% = 101\%$$

Поскольку ИПИ в июне **не** превысил порог индексации (ИПИ = 101%), исчисление ИПИ продолжается.

Определим ИПИ₂ в июле 2012 года путем перемножения ИПЦ в мае, июне и июле:

$$\text{ИПИ}_2 = 1,006 \times 1,004 \times 1,005 \times 100\% = 101,5\%$$

Следовательно, в **июле** 2013 года ИПИ₂ превысит порог индексации ($101,5\% > 101\%$), а право на индексацию с учетом этого индекса наступит в **сентябре** 2013 года (месяце, следующим за месяцем, в котором обнародован ИПЦ за июль).

ОПЛАТА ТРУДА

С **августа** 2013 года (месяца, следующего за месяцем, в котором ИПИ превысил порог индексации) начнется новое исчисление ИПИ для последующей индексации.

Поскольку в **апреле** ИПИ превысил порог индексации ($101,2\% > 101\%$) и право на индексацию на этот индекс наступило в **июне** (месяце, следующем за месяцем, в котором обнародован ИПЦ за апрель), то в течение **июня – августа** 2013 года величина прироста ИПЦ, на которую для определения суммы индексации будет умножаться подлежащая индексации зарплата, будет составлять 1,2% ($101,2 - 100$).

Определим величину прироста ИПЦ для начисления индексации зарплаты в **сентябре** 2013 года, учитывая, что с момента последнего повышения зарплаты (базового месяца — февраля 2013 года) ИПИ исчислялся (превышал порог индексации) дважды:

$$\text{Величина прироста ИПЦ} = 101,2 : 100 \times 101,5 - 100 = 2,7\%$$

Таким образом, исходя из вышеприведенных данных (с условными значениями ИПЦ за январь – июль 2013 года), в **сентябре** 2013 года для определения суммы индексации необходимо подлежащую индексации зарплату умножить на величину прироста ИПЦ, равную 2,7%.

Величины прироста ИПЦ для проведения индексации доходов в январе 2013 года

Приводим таблицу с уже рассчитанными величинами прироста ИПЦ, используемыми для расчета суммы индексации доходов в ян-

варе 2013 года, если, например, заработка не повышалась с января 2008 года (см. таблицу 2).

Таблица 2

Величины прироста ИПЦ для проведения индексации доходов работников в январе 2013 года

Базовый месяц (в котором последний раз повышался доход работника или с июня 2012 года месяц, предшествующий принятию на работу)	Год, в котором последний раз повышался доход работника (в котором работник принят на работу)					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Январь	54,2	26,1	13,5	4,9	-	-
Февраль	50,2	24,2	11,4	4,0	-	-
Март	44,7	22,5	10,4	2,5	-	-
Апрель	40,3	21,4	10,7	1,2	-	-
Май	38,5	20,8	11,4	-	-	-
Июнь	37,4	19,5	11,8	-	-	-
Июль	38,1	19,6	12,1	-	-	-
Август	38,2	19,9	10,7	1,1	-	-
Сентябрь	36,7	18,9	7,6	-	-	-
Октябрь	34,5	17,9	7,1	-	-	-
Ноябрь	32,5	16,6	6,8	-	-	-
Декабрь	29,7	15,5	5,9	-	-	-

Приведенной таблицей необходимо пользоваться следующим образом: если зарплата работников повышалась в течение января 2008 года – января 2013 года, то в таблице не-

обходимо 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 сум-

мы индексации умножается индексируемая сумма дохода (заработной платы в пределах ПМТЛ). Если в ячейке на пересечении строки и графы стоит прочерк, индексация суммы дохода за этот месяц и год не проводится.

Например, если заработка плата была повышена в январе 2011 года и до января 2013 года не пересматривалась, то в январе 2013 года величина прироста ИПЦ составляет 4,9%.

Определение базового месяца

Для проведения индексации необходимо для **каждого** работника определять базовый месяц, поскольку от этого зависит месяц начала исчисления ИПИ, что в конечном итоге влияет на величину прироста ИПЦ (в базовом месяце значение ИПЦ принимается за 1,0 или 100%).

Месяц исчисления ИПЦ при принятии работника на работу

С учетом внесенных изменений с июня 2012 года абзацем третьим пункта 10-1 Порядка № 1078 установлено, что исчисление ИПЦ для проведения индексации заработной платы **новопринятых** работников осуществляется **с месяца принятия работника на работу**.

Таким образом, с июня 2012 года для новопринятого работника исчисление ИПЦ для проведения индексации (ИПИ) его заработной платы начинается именно **с такого месяца** (принятия работника на работу), а не со следующего за ним месяца.

Что касается определения базового месяца у работников, которые были приняты на работу до июня 2012 года (в предыдущих годах и январе – мае 2012 года), то учитывая, что на тот момент действующим законодательством не был предусмотрен порядок исчисления ИПИ для новопринятых работников, при проведении индексации таких работником необходимо было руководствоваться пунктом 5 Порядка № 1078.

Базовый месяц при увеличении заработной платы

В соответствии с абзацем первым пункта 5 Порядка № 1078 в случае **повышения** раз-

меров минимальной заработной платы, а также **роста** денежных доходов населения без пересмотра их минимальных размеров месяц, в котором состоялось **повышение**, считается **базовым** при исчислении ИПЦ для индексации денежных доходов. Индексация денежных доходов, полученных гражданами за этот месяц, **не** проводится (кроме отдельных случаев, на которых остановимся ниже; — Авт.). Со **следующего месяца** осуществляется исчисление нарастающим итогом ИПЦ для проведения дальнейшей индексации.

Следовательно, исходя из норм пункта 5 и абзаца третьего пункта 10-1 Порядка № 1078 исчисление ИПЦ нарастающим итогом для проведения индексации осуществляется:

- для новопринятых работников — **с месяца их принятия на работу** (ИПЦ в месяце принятия на работу **учитывается** при исчислении ИПЦ нарастающим итогом для проведения индексации) — обязательно для работников, принятых на работу с июня 2012 года;

- для работающих работников в случае повышения заработной платы — **со следующего месяца** за месяцем такого повышения (ИПЦ в месяце повышения заработной платы **не** учитывается при исчислении ИПЦ нарастающим итогом для проведения индексации).

Если повышение минимальной заработной платы **не** сопровождается ростом заработной платы работника, базовый месяц **не** изменяется, а индексация продолжается на общих основаниях (п. 5 Порядка № 1078).

Что касается исчисления суммы индексации в случае увеличения дохода работника, то необходимо учитывать следующее.

С 21 июня 2012 года согласно абзацу третьему пункта 5 Порядка № 1078 в случае

если денежный доход с учетом суммы повышения **меньше** суммы денежного дохода с учетом индексации до его повышения, в базовом месяце сумма общего дохода определяется с таким расчетом, чтобы сумма денежного дохода **с учетом индексации не превышала** общего дохода **до его повышения**. Механизм реализации этой нормы изложен в примере, приведенном в приложении 4 к Порядку № 1078, которое изложено в новой редакции.

Из примера, приведенного в приложении 4 к Порядку № 1078, следует, что в случае, если на момент очередного повышения заработной платы наступает право на проведение индексации и сумма индексации будет **больше**, чем сумма повышения заработной платы, необходимо осуществить повышение заработной платы, сохранить ранее зафик-

сированную сумму индексации и добавить сумму индексации за месяц повышения заработной платы, определенную с учетом очередного повышения заработной платы (см. примеры 6, 7, 8).

В случае если сумма повышения заработной платы в одном из месяцев **превысит** сумму выплат индексации (фиксированных сумм индексации), такой месяц будет считаться **базовым** при исчислении ИПЦ. Индексация в таком месяце **не начисляется**. Начиная со следующего месяца для проведения дальнейшей индексации ИПЦ рассчитывается нарастающим итогом до превышения порога индексации платы (см. примеры 6, 10). Это согласуется с вышеприведенной нормой абзаца первого пункта 5 Порядка № 1078.

Рассмотрим изложенные нормы на конкретных примерах.

ПРИМЕР 5

Исчисление дохода работника, если в январе увеличилась зарплата и индексация не начисляется

У работника оклад последний раз повышался в сентябре 2010 года (базовый месяц). В январе 2013 года ему повысили оклад на 100 грн. с 2500 до 2600 грн.

При выплате зарплаты за январь 2013 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых базовый месяц — сентябрь 2010 года, составляет 7,6%.

Сумма индексации в январе 2013 года с учетом указанной величины прироста ИПЦ:

$$1147 \text{ грн.} \times 7,6 : 100 = 87,17 \text{ грн.}$$

Сумма зарплаты в январе 2013 года, если бы не было ее повышения, с учетом суммы индексации в этом месяце:

$$2500 + 87,17 = 2587,17 \text{ грн.}$$

Поскольку в январе 2013 года зарплата с учетом суммы ее повышения **больше** зарплаты до ее повышения с учетом суммы индексации (2600 грн. > 2587,17 грн.), в новом базовом месяце — **январе** 2013 года индексация **не начисляется**.

С февраля 2013 года начинается новое исчисление ИПЦ нарастающим итогом.

ПРИМЕР 6

Исчисление дохода работника, если в январе увеличилась зарплата и начисляется индексация

У работника оклад последний раз повышался в июле 2009 года (базовый месяц). В январе 2013 года ему повысили оклад на 150 грн. с 2800 до 2950 грн.

При выплате зарплаты за январь 2013 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых базовый месяц — июль 2009 года, составляет 19,6%.

Сумма индексации в январе 2013 года с учетом указанной величины прироста ИПЦ:

$$1147 \text{ грн.} \times 19,6 : 100 = 224,81 \text{ грн.}$$

Сумма зарплаты в январе 2013 года, если бы не было ее повышения, с учетом суммы индексации в этом месяце:

$$2800 + 224,81 = 3024,81 \text{ грн.}$$

Поскольку в январе 2013 года зарплата с учетом суммы ее повышения **меньше** зарплаты до ее повышения с учетом суммы индексации (2950 грн. < 3024,81 грн.), сумма общего дохода работника в этом месяце определяется с таким расчетом, чтобы сумма зарплаты с учетом индексации **не превышала** общего дохода до ее повышения.

Расчет производится следующим образом.

Сначала определяем разность между суммой индексации и суммой повышения зарплаты в январе 2013 года:

$$224,81 - 150 = 74,81 \text{ грн.}$$

Теперь определяем проиндексированный денежный доход за январь 2013 года, подлежащий выплате работнику:

$2800 \text{ грн. (зарплата до повышения)} + 150 \text{ грн. (сумма повышения зарплаты)} + 74,81 \text{ грн. (разность между суммой индексации и суммой повышения зарплаты)} = 3024,81 \text{ грн.}$

Для проведения индексации в дальнейшем январь 2013 года, в котором была повышена зарплата, считается **базовым месяцем**. С февраля 2013 года начинается исчисление ИПЦ нарастающим итогом.

При этом сумма индексации (74,81 грн.) фиксируется и выплачивается в таком размере до следующего повышения зарплаты, при котором такое повышение должно **превысить** указанную фиксированную величину. Если следующее повышение зарплаты **не превышает** фиксированную величину, то осуществляется повышение зарплаты и прибавляется **ранее** зафиксированная величина индексации (далее — фиксированная сумма индексации).

ПРИМЕР 7

Начисление индексации, если сумма увеличения заработной платы **меньше** фиксированной суммы индексации

Используя данные примера 6, предположим, что оклад работника в апреле 2013 года увеличится на 70 грн. и составит 3020 грн.

В этом случае сумма увеличения зарплаты будет **меньше** фиксированной суммы индексации (70 грн. < 74,81 грн.).

Условно примем, что ИПИ в феврале – апреле 2013 года не превысит порог индексации, поэтому величина прироста ИПЦ в апреле 2013 года при базовом месяце — январь 2013 года будет равна 0, соответственно, не будет дополнительной суммы индексации.

Проиндексированный денежный доход работника в апреле 2013 года, подлежащий выплате, составит:

$2950 \text{ грн. (зарплата до повышения)} + 70 \text{ грн. (сумма повышения зарплаты)} + 74,81 \text{ грн. (фиксированная сумма индексации с января)} = 3094,81 \text{ грн.}$

В целях проведения индексации в дальнейшем апрель 2013 года становится базовым месяцем, а исчисление ИПЦ нарастающим итогом начинается с мая 2013 года.

ПРИМЕР 8

Начисление индексации, если сумма второго увеличения заработной платы **меньше** суммы индексации

Используя данные примера 6 (последнее увеличение зарплаты до 2950 грн. — в январе 2013 года), предположим, что в декабре 2013 года зарплата работника увеличится на

50 грн. и составит 3000 грн., а рассчитанная с учетом величины прироста ИПЦ исходя из базового месяца (январь 2013 года) сумма индексации в декабре 2013 года будет равна 64,55 грн. (1218 грн. : 5,3 x 100).

Кроме того, в декабре 2013 года работник получает фиксированную сумму индексации с января 2013 года в размере 74,81 грн.

В этом случае сумма увеличения зарплаты будет **меньше** фиксированной суммы индексации (50 грн. < 74,81 грн.), а разность между суммой индексации и суммой повышения заработной платы в декабре 2013 года составит 14,55 грн. (64,55 – 50).

Проиндексированный денежный доход работника в декабре 2013 года, подлежащий выплате, составит:

2950 грн. (зарплата до повышения) + 50 грн. (сумма повышения зарплаты) + 74,81 грн. (фиксированная сумма индексации с января 2013 года) + 14,55 грн. (фиксированная сумма индексации в декабре 2013 года) = 3089,36 грн.

В целях проведения индексации в дальнейшем декабрь 2013 года является базовым месяцем, а исчисление ИПЦ нарастающим итогом начинается с января 2014 года.

В дальнейшем до очередного повышения заработной платы работнику необходимо выплачивать общую сумму индексации (фиксированных сумм индексации), равную 89,36 грн. (74,81 грн. с января + 14,55 грн. с декабря 2013 года).

ПРИМЕР 9

Начисление индексации, если сумма увеличения заработной платы больше фиксированных сумм индексации

Используя данные примера 8, предположим, что заработка плата работника в марте 2014 года увеличится на 150 грн. с 3000 грн. до 3150 грн., а рассчитанная с учетом величины прироста ИПЦ исходя из базового месяца — декабря 2013 года сумма индексации в марте 2014 года будет равна 10 грн.

Кроме того, в марте 2014 года работник должен получить сумму выплат индексации (фиксированных сумм индексации) в общем размере 89,36 грн. (74,81 + 14,55).

Общая сумма выплат индексации в марте 2014 года:

$$74,81 + 14,55 + 10 = 99,36 \text{ грн.}$$

Поскольку в марте 2014 года сумма увеличения зарплаты **больше** суммы выплат индексации (150 грн. > 99,36 грн.), то в этом месяце индексация **не** начисляется и работнику выплачивается только увеличенная зарплата в размере 3150 грн.

В этом случае март 2014 года считается базовым при исчислении ИПЦ. Начиная с апреля 2014 года ИПЦ будет рассчитываться нарастающим итогом до превышения порога индексации.

Базовый месяц при переводе работника на другую работу или на другое предприятие

С июня 2012 года согласно пункту 10-2 Порядка № 1078 для работников, которые **переведены** на другую работу на **том же** предприятии, а также переведены на работу на **другое** предприятие либо в другую мест-

ность, и в связи с изменениями в организации производства и труда, в случае продолжения такими работниками работы **сумма индексации сохраняется**, если сумма увеличения заработной платы **меньше**, чем сумма индексации, которая должна начисляться за соответствующий месяц (при этом сумма индексации определяется с учетом пункта 5

Порядка № 1078). В случае если сумма увеличения заработной платы **больше**, чем сумма индексации, которая должна начисляться за соответствующий месяц, такой месяц **считается базовым** при исчислении ИПЦ для проведения индексации.

Для реализации этой нормы (правильного начисления индексации на новом месте

работы) при переводе работника на **другое** предприятие, с предыдущего места работы необходимо представить справку с указанием сумм начислявшихся работнику доходов и индексации (если до перевода заработная плата продолжительное время не увеличивалась, то желательно указать базовый месяц).

ПРИМЕР 10

Исчисление дохода работника в случае перевода на другую должность

Работник предприятия с 1 января 2013 года переведен на новую должность на этом же предприятии. Размер зарплаты (оклада) на новой должности составляет 2700 грн., что на 200 грн. больше размера зарплаты (оклада) на предыдущей должности (2500 грн.). На предыдущей должности работнику последний раз увеличивали зарплату в апреле 2009 года (базовый месяц).

При выплате зарплаты за январь 2013 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых базовый месяц — апрель 2009 года, составляет 21,4%.

Сумма индексации в январе 2013 года с учетом указанной величины прироста ИПЦ:

$$1147 \text{ грн.} \times 21,4 : 100 = 245,46 \text{ грн.}$$

Сумма зарплаты в январе 2013 года на предыдущей должности с учетом суммы индексации в этом месяце:

$$2500 + 245,46 = 2745,46 \text{ грн.}$$

Поскольку в январе зарплата повышается на сумму, которая меньше суммы индексации (200 грн. < 245,46 грн.), то сумма индексации продолжает выплачиваться, но при этом определяется **с учетом суммы повышения заработной платы**.

Определим разность между суммой индексации на предыдущей должности и суммой повышения зарплаты на новой должности в январе:

$$245,46 - 200 \text{ грн.} = 45,46 \text{ грн.}$$

Сумма зарплаты в январе 2013 года на новой должности с учетом суммы индексации в этом месяце:

$$2700 + 45,46 = 2745,46 \text{ грн.}$$

В связи с увеличением зарплаты на новой должности январь 2013 года становится базовым месяцем, а с февраля 2013 года начинается новое исчисление ИПЦ нарастающим итогом. При этом сумма индексации (45,46 грн.) фиксируется и выплачивается в таком размере до следующего повышения зарплаты, при котором такое повышение должно превысить эту фиксированную сумму индексации. Если следующее повышение зарплаты ее **не** превышает, то осуществляется повышение зарплаты и прибавляется фиксированная сумма индексации.

ПРИМЕР 11

Исчисление дохода работника в случае перевода на другое предприятие

Работник с 1 января 2013 года переведен на другое предприятие. Размер зарплаты (оклада) на новом предприятии составляет 3300 грн., что на 300 грн. больше размера зарплаты (оклада) на предыдущем месте работы (3000 грн.). На предыдущей работе

работнику последний раз увеличивали зарплату в июле 2010 года (базовый месяц).

При выплате зарплаты за январь 2013 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых базовый месяц — июль 2010 года, составляет 12,1%.

Сумма индексации в январе 2013 года с учетом указанной величины прироста ИПЦ:

$$1147 \text{ грн.} \times 12,1 : 100 = 138,79 \text{ грн.}$$

Сумма зарплаты в январе 2013 года на предыдущей работе с учетом суммы индексации в этом месяце:

$$3000 + 138,79 = 3138,79 \text{ грн.}$$

Поскольку в январе 2013 года зарплата на новом предприятии **больше** зарплаты на предыдущей работе с учетом суммы индексации ($3300 \text{ грн.} > 3138,79 \text{ грн.}$), то этот месяц становится базовым. В январе работнику индексация на новом месте работы **не** начисляется, а выплачивается только зарплата в размере 3300 грн.

С февраля 2013 года начинается новое исчисление ИПЦ нарастающим итогом.

Выплаты, при увеличении размера или введении которых изменяется базовый месяц

Месяц повышения дохода следует считать базовым при увеличении размера выплат, определенных в пункте 2 Порядка № 1078, т. е. выплат, которые **подлежат индексации и не имеют разового характера**. Базовым считается месяц, в котором состоялось **повышение** заработной платы за счет роста ее **постоянных** составляющих, а именно при увеличении размера тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок, доплат, надбавок, премий, гарантийных и компенсационных выплат, **предусмотренных законодательством**, а также прочих компенсационных выплат, имеющих **постоянный** характер. В случае сравнения суммы повышения зарплаты и суммы индексации при определении базового месяца берется заработка плата в части **постоянных** составляющих в расчете за **полный отработанный месяц**.

Если должностной оклад **не изменился**, но работнику назначили **постоянную** надбавку, доплату, премию, предусмотренную действующим законодательством или коллективным договором (например, надбавку

Если оклад не изменился, но работнику назначили постоянную надбавку или доплату, то месяц введения такой надбавки или доплаты считается базовым

за высокое профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде, за выслугу лет, за классность водителям, доплату за интенсивность труда, за работу в тяжелых и вредных условиях труда, за руководство бригадой и т. п.), то месяц **введения** такой выплаты и месяц, в котором **увеличен ее размер** по сравнению с предыдущим периодом, **считываются базовыми**.

Увеличение заработной платы за счет выплаты **разовых** доплат (надбавок, премий), например, за работу в выходной (праздничный) день, в сверхурочное время (т. е. тех, которые могут и не выплачиваться в следующих месяцах),

или изменение размера доплат (надбавок, премий) за счет **финансовых возможностей** предприятия **не являются** основанием считать месяц базовым.

Месяц **установления** премии и месяц, в котором **увеличивается** размер такой премии на **постоянной** основе по сравнению с предыдущим периодом, считается **базовым**. В случае увеличения или уменьшения в **отдельные** месяцы дохода работника за счет изменения размера премии месяц выплаты большей суммы премии **не** считается базовым.

Месяц **установления** надбавки, предусмотренной **законодательством** (например, за высоту лет, ранг, научную степень, классность, высокие достижения в труде), и месяц, в котором **увеличивается** ее размер за счет **постоянно** растущего процента по сравнению с предыдущим периодом, **считается базовым**. При этом месяц установления надбавки или доплаты после их временной невыплаты (например, надбавка за высокие достижения в труде не выплачивалась в некоторых месяцах в связи с финансовыми трудностями у предприятия) **не** является основанием считать месяц базовым для проведения индексации. Если же одновременно с возобновлением выплаты надбавки (доплаты, премии) имеет место **увеличение** ее размера,

Если работнику выплатили надбавку (доплату), которая имеет разовый характер, или разовую премию, которые в следующем месяце могут и не начисляться, то месяц увеличения дохода за счет таких разовых выплат не является базовым месяцем

то месяц, в котором произошло такое увеличение, **считается базовым**.

Если заработка платы увеличивается за счет прочих поощрительных и компенсационных выплат (в частности, вознаграждений и поощрений, выплачиваемых один раз в год, ежегодных вознаграждений за выслугу лет (стаж работы), премий за выполнение важных и особо важных заданий, единовременных поощрений, не связанных с конкретными результатами труда, материальной помощи), которые, как правило, имеют **разовый** характер, то месяц увеличения денежного дохода работника за счет таких выплат **не** считается базовым. **Разовые** выплаты **не** индексируются и в общем подлежащем индексации доходе **не** учитываются.

ПРИМЕР 12

Начисление индексации, если работнику выплатили постоянную надбавку, разовые доплату и премию

Работник принят на работу водителем в феврале 2010 года с окладом 3000 грн. С тех пор его оклад не повышался, но в январе 2013 года ему за полученный II класс установили постоянную надбавку за классность в размере 10% оклада, выплатили доплату за работу ночью в размере 120 грн. и премию в честь юбилея предприятия в размере 500 грн.

Поскольку премия в честь юбилея предприятия является разовой выплатой, эта сумма не учитывается в общей сумме, подлежащей индексации.

Доплата за работу в ночное время является объектом индексации и входит в общий доход, который индексируется. Учитывая то, что оклад в январе не изменился, не изменился и размер доплаты за работу в ночное время. То есть, доплата за работу в ночное время в этом случае не учитывается при сравнении суммы индексации с суммой повышения заработной платы.

Таким образом, для целей индексации суммой увеличения заработной платы в январе 2013 года является только сумма установленной работнику с этого месяца надбавки за классность в размере 300 грн. ($3000 \times 10\%$).

При выплате зарплаты за январь 2013 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых базовый месяц — февраль 2010 года, составляет 11,4%.

Сумма индексации в январе 2013 года:

$$1147 \text{ грн.} \times 11,4 : 100 = 130,76 \text{ грн.}$$

Поскольку в январе 2013 года сумма повышения заработной платы за счет роста ее постоянной составляющей — надбавки за классность — превысила сумму индексации в этом

ОПЛАТА ТРУДА

месяце (300 грн. > 130,76 грн.), то январь 2013 года стал новым базовым месяцем у работника и индексация в этом месяце не начисляется. С февраля 2013 года начинается новое исчисление ИПЦ нарастающим итогом.

Что касается доплаты за выполнение обязанностей **временно** отсутствующего работника, то поскольку такое выполнение обязанностей осуществляется временно, доплата за него носит также **временный** характер. Поэтому месяц повышения денежных доходов работника в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего работника **не считается базовым**.

В случае совмещения профессий (должностей) на **одном** предприятии, если совмещение носит **постоянный** характер, месяц назначения доплаты за совмещение **считается базовым**, и индексация за этот месяц **не проводится**. При росте денежных доходов внутреннего совместителя за счет увеличения **постоянных** составляющих оплаты труда по **одной** из профессий (должно-

стей) месяц, в котором состоялось повышение, **считается базовым**. Если совмещение носит **временный** характер, месяц введения доплаты за совмещение **не считается базовым**, а индексация осуществляется на общих основаниях.

Базовый месяц у сдельщиков

Для работников со **сдельной и сдельно-премиальной** системами оплаты труда базовый месяц следует определять исходя из сдельных расценок и тарифных ставок (окладов). Месяц увеличения или уменьшения зарплаты в зависимости от выработки **не считается базовым**. Базовым месяцем для указанной категории работников следует считать месяц повышения **сдельных расценок, тарифных ставок, окладов**.

ПРИМЕР 13

Индексация зарплаты сдельщиков

Работнику последний раз повышали сдельные расценки в сентябре 2009 года (базовый месяц) до 60 грн. за изделие. В декабре 2012 года работник изготовил 50 изделий и получил за них 3000 грн.

Сумма индексации в декабре 2012 года составила:

$$1134 \text{ грн.} \times 18,9 : 100 = 214,33 \text{ грн.}$$

В январе 2013 года работник изготовил 55 изделий (на 5 изделий больше чем в декабре), поэтому получил зарплату 3300 грн. (55 изд. x 60 грн.)

Хотя работник в январе 2013 года получил зарплату больше, чем в декабре 2012 года, сдельные расценки (тарифная ставка, оклад) в январе не изменились, поэтому базовым месяцем для расчета величины прироста ИПЦ в дальнейшем считается сентябрь 2009 года.

Сумма индексации в январе 2013 года: $1147 \times 18,9 : 100 = 216,78 \text{ грн.}$

Общая сумма зарплаты в январе: $3300 + 216,78 = 3516,78 \text{ грн.}$

ПРИМЕР 14

Индексация при увеличении зарплаты сдельщиков

Используя данные примера 13, предположим, что в январе 2013 года работнику повысили сдельные расценки: теперь за каждое изделие он получает 65 грн. (на 5 грн. больше). В этом случае в январе за изготовление 55 изделий работнику начислили зарплату в размере 3575 грн., то есть на 275 грн. больше (3575 грн. – 3300 грн.), чем при сдельных расценках декабря.

Таким образом, сумма повышения зарплаты в январе (275 грн.) превысила сумму индексации в январе, равную 216,78 грн. ($1147 \times 18,9 : 100$), за счет увеличения сдельных расценок, поэтому январь 2013 года становится новым базовым месяцем и индексация в этом месяце не начисляется.

Базовый месяц при уменьшении дохода

Если у работника по каким-то причинам произошло уменьшение заработной платы в связи с уменьшением размера тарифной ставки (оклада), за счет отмены (уменьшения размера) постоянных ее составляющих, в частности отмены (уменьшения размера) предусмотренных законодательством (кол-

лективным договором) надбавок и доплат, то это **не** является основанием считать месяц базовым, поскольку согласно пункту 5 Порядка № 1078 базовым месяцем считается только месяц **увеличения** доходов. Сумма индексации в этом случае продолжает начисляться в соответствии с ИПЦ, исчисленным нарастающим итогом со следующего за базовым месяца.

ПРИМЕР 15 = Индексация при уменьшении зарплаты

Работнику предприятия, которому последний раз повышали оклад в июле 2008 года (базовый месяц) до 2000 грн., в связи с тяжелым финансовым положением предприятия был уменьшен оклад с января 2013 года до 1700 грн.

Сумма индексации в январе 2013 года: $1147 \times 38,1 : 100 = 437,01$ грн.

Сумма зарплаты в январе: $1700 + 437,01 = 2137,01$ грн.

Базовый месяц, если работник продолжительное время не работал

Для работников, которые продолжительное время не работали в связи с пребыванием в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста или шестилетнего возраста согласно медицинскому заключению, в отпуске в связи с беременностью и родами, длительной болезнью и т. п., базовым месяцем следует считать месяц, в котором произошло **последнее повышение**

заработной платы по должности, которую занимает работник соответствующей категории. При этом необходимо сравнить размер повышения заработной платы с заработной платой с учетом суммы индексации, которая могла бы начисляться в месяце повышения. То есть, для работника, который находится в отпуске по уходу за ребенком, применяются такие же правила начисления сумм индексации, как и для других работников, занимающих аналогичные должности.

Начисление индексации, если работник отработал неполный месяц

Законом № 1282 и Порядком № 1078 **не** предусмотрен механизм определения суммы индексации и фиксированной ее величины в случае, если работник отработал неполный рабочий месяц, например, в связи с увольнением, нахождением на «больничном» или в отпуске, а также если работник работает на неполную ставку. В то же время необходимо учитывать следующее.

Как отмечалось выше, оплата труда наемных работников предприятий, включающая оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам, на основании пункта 2 Порядка № 1078 является объектом индексации.

Оплата труда индексируется в пределах ПМТЛ (п. 4 Порядка № 1078), который согласно статье 1 Закона Украины «О прожи-

точном минимуме» от 15.07.99 г. № 966-XIV определяется в расчете на **месяц**. Фиксированная сумма индексации также определяется в пределах прожиточного минимума, установленного в расчете на **месяц**. При этом если работник отработал неполный рабочий месяц, заработка плата ему выплачивается **пропорционально** отработанному времени.

Поскольку Порядком № 1078 не предусмотрен механизм определения суммы индексации и фиксированной ее величины в слу-

чае, если работник отработал неполный месяц, то в месяце увольнения, который отработан **не полностью**, сумма индексации или фиксированная ее величина, по мнению автора, должна выплачиваться как и заработка плата **пропорционально** отработанному в этом месяце времени. То же самое касается и случаев, когда работником не отработан полный месяц из-за прогулов, нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, работы на условиях неполного рабочего времени и т. п.

ПРИМЕР 16

Начисление индексации в месяце увольнения

Используя данные примера 6, предположим, что работник, у которого оклад с января 2013 года (базовый месяц) составляет 2950 грн., увольняется 15 февраля. При этом работнику с января 2013 года выплачивается фиксированная сумма индексации в размере 74,81 грн. в расчете на месяц, но, кроме нее, новая индексация не начисляется, поскольку при базовом месяце — январь 2013 года в феврале не возникает право на проведение новой индексации.

В феврале работник отработал 11 рабочих дней из 21 по графику работы.

Заработка плата работника за отработанное в феврале время:

2950 грн. : 21 р. д. x 11 отраб. д. = 1545,24 грн.

Фиксированная сумма индексации в феврале, выплачиваемая пропорционально отработанному в этом месяце времени:

74,81 грн. : 21 р. д. x 11 отраб. д. = 39,19 грн.

Сумма зарплаты в месяце увольнения с учетом суммы индексации:

1545,24 + 39,19 = 1584,43 грн.

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

Согласно пункту 3 Порядка № 1078 к объектам индексации, как указывалось выше, **не** относятся «больничные», как выплаты, которые **учитываются** при исчислении среднего заработка для оплаты времени ежегодного отпуска.

Также на основании пункта 3 Порядка № 1078 к объектам индексации **не** относится пособие в связи с беременностью и родами (далее — «декретные»), которое **учитывается** при исчислении среднего заработка для оплаты отпусков.

В то же время при расчете среднего заработка для начисления отпускных, «больничных» и «декретных» **учитываются** суммы индексации.

Следовательно, поскольку сумма индексации и фиксированная ее величина учитываются при расчете средней заработной платы для начисления отпускных, «больничных» и «декретных», в случае отработки работником неполного месяца по причине пребывания на «больничном» или в отпуске сумма индексации и фиксированная ее величина, по мнению автора, должны выплачиваться **пропорционально отработанному рабочему времени**.

В случае если в месяце работником **не** от-

работано ни одного рабочего дня, сумма индексации или фиксированная ее величина за такой месяц **не** выплачивается, но в сле-

дующем месяце она будет выплачена в **полном** объеме при условии **полностью** отработанного месяца.

ПРИМЕР 17

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

Работнику последний раз повышали зарплату в июле 2009 года (базовый месяц) до 3500 грн. В январе 2013 года работник отработал только 14 рабочих дней из 21 по графику работы, поскольку с 24 декабря 2012 года по 11 января 2013 года находился в ежегодном отпуске. При начислении работнику отпускных в декабре 2012 года суммы индексации учитывались при исчислении средней заработной платы.

При выплате зарплаты за январь 2013 года величина прироста ИПЦ для работников, у которых базовый месяц — июль 2009 года, составляет 19,6%.

Сумма индексации в январе 2013 года при условии отработки полного месяца:

$$1147 \times 19,6 : 100 = 224,81 \text{ грн.}$$

Заработка плата работника за отработанное в январе время:

$$3500 \text{ грн.} : 21 \text{ р. д.} \times 14 \text{ отраб. д.} = 2333,33 \text{ грн.}$$

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

$$224,81 \text{ грн.} : 21 \text{ р. д.} \times 14 \text{ отраб. д.} = 149,87 \text{ грн.}$$

Сумма зарплаты в январе с учетом суммы индексации:

$$2333,33 + 149,87 = 2483,20 \text{ грн.}$$

Индексация заработной платы отдельных категорий граждан

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).

Индексация зарплаты по совместительству проводится только в случае, если работник предоставил справку с основного места работы о размере проиндексированного дохода

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 может **не проводиться**.

Аналогично индексируются доходы, получаемые гражданами на условиях почасовой оплаты труда вне основного места работы (п. 7 Порядка № 1078).

ПРИМЕР 18

Индексация заработной платы внешних совместителей

Работнику по основному месту работы в январе 2013 года начислили заработную плату в размере 1000 грн. (базовый месяц — март 2010 года), а по совместительству (работа на другом предприятии) — 800 грн. (базовый месяц — ноябрь 2010 года).

По основному месту работы в январе индексируется вся сумма зарплаты (1000 грн. < 1147 грн.), а по совместительству только 147 грн. (1147 – 1000) после представления справки с основного места работы о размере проиндексированного дохода.

В январе 2013 года величина прироста ИПЦ для индексации зарплаты работников, у которых базовый месяц — март 2010 года, составляет 10,4%, а у которых базовым месяцем является ноябрь 2010 года — 6,8%.

Сумма индексации зарплаты по основному месту работы:

$$1000 \times 10,4 : 100 = 104 \text{ грн.}$$

Сумма индексации зарплаты по совместительству:

$$147 \times 6,8 : 100 = 10 \text{ грн.}$$

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).

Стипендиатам из числа учеников профессионально-технических, студентов высших учебных заведений, клинических ординаторов, аспирантов и докторантов, которые обучаются по дневной форме обучения или с отрывом от производства и одновременно работают (далее — работающие студенты), в первую очередь индексируется **стипендия** (абз. восьмой п. 4 Порядка № 1078).

Работающим студентам по их требованию профессионально-технические и высшие учебные заведения выдают **справку** о размере и сроке назначения стипендии, на основании которой производится 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 проиндексирован-

ной стипендии меньше ПМТЛ, то 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.

Обращаем внимание, что согласно подпункту 5 пункта 1-1 постановления Кабинета Министров Украины «Некоторые вопросы стипендиального обеспечения» от 05.03.2008 г. № 165 с 1 сентября 2012 года (базовый месяц) были увеличены размеры минимальной ординарной (обычной) академической стипендии, которые с указанной даты составляют:

- для учеников профессионально-технических учебных заведений — 275 грн. в месяц;
- для студентов вузов I – II уровня акредитации, которые обучаются по образовательно-квалификационному уровню «младший специалист» или «бакалавр» — 550 грн. в месяц;
- для студентов вузов III – IV уровня акредитации, которые обучаются по образовательно-квалификационным уровням «бакалавр», «специалист» или «магистр» — 730 грн. в месяц.

Размеры социальной стипендии с 1 сен-

тября 2012 года (базовый месяц) составляют:

- для учеников из числа детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки, а также учеников, которые в период обучения в возрасте от 18 до 23 лет остались без роди-

телей, — 850 грн. в месяц;

- для студентов вузов из числа детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки, а также студентов, которые в период обучения в возрасте от 18 до 23 лет остались без родителей, — 1760 грн. в месяц.

ПРИМЕР 19

Индексация доходов студентов

Последний раз работнику увеличивали зарплату до 1400 грн. в августе 2011 года (базовый месяц). В январе 2013 года ему, как студенту дневного отделения вуза I уровня аккредитации, этот вуз начислил стипендию в размере 550 грн. (базовый месяц — сентябрь 2012 года).

Поскольку относительно дохода, для которого базовый месяц — сентябрь 2012 года, индексация в январе 2013 года не проводится, стипендия индексации не подлежит.

Сумма зарплаты в январе 2013 года, подлежащая индексации, в случае предоставления работником справки из вуза об отсутствии оснований для индексации стипендии, — 1147 грн.

Сумма индексации зарплаты работающего студента в январе:

$$1147 \times 1,1 : 100 = 12,62 \text{ грн.}$$

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, производится **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 пен-

сионера, 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, депу-

татов Верховной Рады Автономной Республики Крым, областных, районных, городских, районных в городах, сельских, поселковых советов и сельских, поселковых, городских председателей, индексация пенсии производится как **неработающему** пенсионеру, **без учета оплаты труда**.

Индексация доходов работников, пострадавших на производстве

В соответствии с пунктом 10 Порядка № 1078 работающему пострадавшему вследствие НСП в **первую** очередь индексируется **сумма оплаты труда**.

Предприятия обязаны **в двухнедельный срок** после проведения индексации оплаты труда представлять отделениям исполни-

тельной дирекции Фонда социального 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 осуществляет 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**.

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 зарплаты сумма индексации начисляется и выплачивается одно-

временно с начислением и выплатой зарплаты за месяц, доходы за который подлежат индексации. При увольнении работника, имеющего право на индексацию в месяце увольнения, сумма индексации выплачивается ему вместе с зарплатой, на которую начислена индексация, в день увольнения.

Индексация доходов опережающим путем

Кроме вышеизложенного механизма исчисления индексации (далее — обычное исчисление), Порядком № 1078 предусмотрено исчисление суммы индексации в случае повышения денежных доходов населения **опережающим путем с учетом прогнозного уровня инфляции** (далее — опережающее исчисление). Применение этого

механизма **не является обязательным**, но предприятия могут его использовать вместо обычного исчисления суммы индексации.

Механизм опережающего исчисления индексации подробно рассмотрен в приложении 5 к Порядку № 1078, поэтому детально на нем в этой статье останавливаться не будем.

Вадим АНТИПОВ,

экономист, эксперт по вопросам налогообложения и учета

Налогообложение и учет суммы индексации

Согласно подпункту 2.2.7 Инструкции о статистике заработной платы, утвержденной приказом Государственного комитета стати-

стики Украины от 13.01.2004 г. № 5 (далее — Инструкция № 5), суммы выплат, связанных с индексацией заработной платы работни-

ков, включаются в состав фонда дополнительной заработной платы **фонда оплаты труда** (далее — ФОТ).

Следовательно, на сумму индексации как составляющую заработной платы (ФОТ) начисляется и из нее удерживается единый социальный взнос (далее — ECB).

Поскольку сумма индексации заработной платы является обязательной выплатой, предусмотренной Законом об оплате труда, и включается согласно этому Закону и Ин-

струкции № 5 в дополнительную заработную плату, она облагается налогом на доходы физических лиц на основании подпункта 164.2.1 Налогового кодекса Украины (далее — НКУ).

В налоговом учете сумма индексации заработной платы и сумма начисленного на нее ECB включаются в расходы на основании соответственно пунктов 142.1 и 143.1 НКУ и отражаются в составе расходов на оплату труда работников соответствующих категорий.

Учет сумм индексации при исчислении средней заработной платы

Поскольку суммы индексации включаются в состав дополнительной заработной платы ФОТ и с таких сумм уплачивается ECB, они учитываются при исчислении средней заработной платы для начисления:

- выплат, рассчитываемых согласно Порядку исчисления средней заработной платы, утвержденному постановлением Кабинета Министров Украины от 08.02.95 г. № 100 (отпускные, заработка плата за дни командировки, выходное пособие, оплата за время

исполнения государственных и общественных обязанностей, оплата вынужденного прогула и т. д.);

- страховых выплат, рассчитываемых в соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 г. № 1266 («больничные», «декретные» и т. д.).

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).

Пунктом 11 Порядка № 1078 определено, что дополнительные расходы, связанные с индексацией денежных доходов граждан, отражаются в составе расходов, к которым относятся индексируемые выплаты.

Соответственно, неначисление индексации, которая является составной частью заработной платы (пенсии, стипендии), фактически является выплатой заработной платы (пенсии, стипендии) **не в полном объеме**. Несвоевременная выплата индексации приравнивается к **несвоевременной выплате заработной платы** (пенсии, стипендии).

В соответствии со статьей 41 Кодекса Украины об административных правонарушениях **нарушение** установленных **сроков выплаты** пенсий, стипендий, заработной платы, выплата их **не в полном объеме** влечут наложение **штрафа** на виновных должностных лиц предприятий независимо от формы собственности и граждан — субъектов предпринимательской деятельности в размере **от 30 до 100** не облагаемых налогом минимумов доходов граждан, т. е. **от 510 до 1700 грн**.

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 (ст. 16 Закона № 1282).

Со вступлением в силу Закона о Госбюджете-2013 изменился размер минимальной заработной платы. В связи с этим увеличился размер дохода, к которому применяется ставка НДФЛ, равная 15%. К какому доходу в течение всего текущего года будет применяться указанная ставка НДФЛ? Каков механизм расчета дохода, к которому применяется ставка НДФЛ в размере 17%? Как применяются ставки НДФЛ, если размер месячного дохода работника превышает максимальную величину, с которой уплачивается единий социальный взнос, или если работнику в одном месяце выплачиваются разные виды дохода?

ПРИМЕНЕНИЕ СТАВОК НДФЛ ПРИ ВЫПЛАТЕ ДОХОДОВ РАБОТНИКАМ

Сергей Михайлович НАУМОВ,

заместитель директора Департамента — начальник управления администрирования налогов на доходы физических лиц Департамента налогообложения физических лиц Государственной налоговой службы Украины

Применяемые к доходам налогоплательщиков ставки налога на доходы физических лиц (далее — НДФЛ) определены в статье 167 Налогового кодекса Украины

(далее — НКУ). Ставки НДФЛ, применяемые к доходам работников в виде заработной платы, установлены пунктами 167.1 и 167.4 НКУ.

Ставка НДФЛ при выплате заработной платы шахтерам

Согласно пункту 167.4 НКУ ставка налога составляет **10%** базы налогообложения относительно дохода в форме заработной платы, определенного согласно пункту 164.6 НКУ, **шахтеров** — работников, добывающих уголь, железную руду, руды цветных и редких металлов, марганцевые и урановые руды, работников шахтостроительных предприятий, занятых на **подземных** работах **полный** рабочий день и **50% и более** рабочего времени в **год**, а также **работников государственных военизированных аварийно-спасательных служб (формирований)**, в том числе центрального органа исполнительной власти, реализующего государственную политику в сфере гражданской защиты, в **угольной** промышленности — **по Списку № 1** производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на ра-

ботах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых полный рабочий день дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях, утвержденному постановлением Кабинета Министров Украины от 16.01.2003 г. № 36.

Статьей 4 Закона Украины «О повышении престижности шахтерского труда» от 02.09.2008 г. № 345-VI (далее — Закон № 345) также определено, что ставка НДФЛ шахтеров составляет 10% заработной платы и других доходов, которые получают по месту **основной** работы работники, занятые **полный** рабочий день на **подземных** работах.

Обращаем внимание, что НКУ **не** содержит отдельных норм относительно ставок НДФЛ на доходы, полученные за время отпуска или пребывания на «больничном», работников шахтостроительных предприятий,

занятых на подземных работах, поэтому к таким доходам для целей налогообложения

применяется ставка НДФЛ, определенная пунктом 167.4 НКУ, т. е. 10%.¹

Применение ставок НДФЛ в размере 15% и 17%

Кроме ставки НДФЛ в размере 10%, которая применяется только к заработной плате работников, указанных в пункте 167.4 НКУ, к заработной плате всех остальных работников применяются ставки НДФЛ в размере 15% и 17%.

Согласно абзацу первому пункта 167.1 НКУ ставка НДФЛ составляет **15%** базы налогообложения относительно доходов, начисленных (выплаченных, предоставленных) (кроме случаев, определенных в пунктах 167.2 – 167.5 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; выигрыша в государственную и негосударственную денежную лотерею, выигрыша игрока (участника), полученного от организатора азартной игры.

Абзацем вторым пункта 167.1 НКУ определено, что если база налогообложения, которая определена с учетом норм пункта 164.6 НКУ относительно доходов, указанных в абзаце первом этого пункта, в календарном месяце **превышает десятикратный размер минимальной заработной платы**, установленной законом на **1 января** отчетного налогового года, к сумме такого **превышения** применяется ставка 17%.

Обращаем внимание, что применение ставок НДФЛ в размере 15% и 17% было предусмотрено пунктом 167.1 НКУ с момента вступления НКУ в силу — с 1 января 2011 года, а действующий в настоящее время механизм (алгоритм) их применения введен

с 28 апреля 2012 года — даты вступления в силу Закона Украины «О внесении изменений в Налоговый кодекс Украины и некоторые другие законы Украины относительно упорядочения налогового декларирования» от 24.04.2012 г. № 4661-VI, которым, в частности, абзацы первый и второй пункта 167.1 НКУ были изложены в новой редакции.

Что касается базы налогообложения, к которой применяются вышеуказанные ставки НДФЛ, то в соответствии с пунктом 164.6 НКУ при начислении доходов в форме **заработной платы** база налогообложения определяется как начисленная заработка плата, **уменьшенная** на сумму единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование (далее — единый социальный взнос, ECB), страховых взносов в Накопительный фонд, а в случаях, предусмотренных законом, — обязательных страховых взносов в негосударственный пенсионный фонд, которые в соответствии с законом уплачиваются за счет заработной платы работника, а также на сумму налоговой социальной льготы при ее наличии. При начислении доходов в виде **вознаграждения по гражданско-правовым договорам** за выполнение работ (предоставление услуг) база налогообложения определяется как начисленная сумма такого вознаграждения, **уменьшенная** на сумму ECB.

Рассмотрим алгоритм определения базы налогообложения и применения ставок НДФЛ в размере 15% и 17% в текущем году на конкретных примерах, учитывая, что по состоянию на 1 января 2013 года размер минимальной заработной платы, установленный статьей 8 Закона Украины «О Государ-

¹ См. также письмо Государственной налоговой службы Украины от 11.09.2012 г. № 1707/61-12/17-1115 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

ственном бюджете Украины на 2013 год» от 06.12.2012 г. № 5515-VI, составляет **1147 грн.**, и, соответственно, 10-кратный размер ми-

нимальной заработной платы, установленной законом на 1 января 2013 года, равен **11 470 грн.**

ПРИМЕР 1

Налогообложение заработной платы, если НДФЛ удерживается только по ставке 15%

Работнику предприятия в январе 2013 года начислена заработка плата в размере 11 898,34 грн. Ставка ECB в виде удержаний из заработной платы составляет 3,6%.

Сумма ECB, подлежащая удержанию из начисленной заработной платы:

$$11\,898,34 \text{ грн.} \times 3,6\% = 428,34 \text{ грн.}$$

База налогообложения (начисленная заработка плата, уменьшенная на сумму ECB):

$$11\,898,34 - 428,34 = 11\,470 \text{ грн.}$$

Как видим, база налогообложения равна 10-кратному размеру минимальной заработной платы, установленной законом на 1 января 2013 года (10×1147 грн.). Поскольку в этом случае база налогообложения **не** превышает 10-кратный размер минимальной заработной платы, то к заработной плате работника применяется ставка НДФЛ только в размере **15%**.

Определяем сумму НДФЛ: $11\,470 \text{ грн.} \times 15\% = 1720,50 \text{ грн.}$

Сумма заработной платы, подлежащая выплате работнику «на руки»:

$$11\,898,34 - 428,34 - 1720,50 = 9749,50 \text{ грн.}$$

Обращаем внимание, как показали расчеты, из заработной платы, которая в 2013 году начисляется в размере **не выше 11 898,34 грн.**, а ECB удерживается по ставке **3,6%**, НДФЛ удерживается только по ставке **15%**.

Если ставка ECB в виде удержаний составляет **6,1%** (для работников, занимающих должности, работа на которых засчитывается в стаж, дающий право на получение льготной пенсии, для работников — членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации и бортоператоров, выполняющих специальные работы в полетах), НДФЛ удерживается только по ставке **15%** из заработной платы, которая в 2013 году начисляется в размере **не выше 12 215,12 грн.** ($11\,470 : (1 - 0,061)$).

ПРИМЕР 2

Налогообложение заработной платы, с которой НДФЛ удерживается по ставкам 15% и 17%

Работнику предприятия в январе 2013 года начислена заработка плата в размере 15 000 грн. Ставка ECB в виде удержаний из заработной платы составляет 3,6%.

Сначала определяем сумму ECB, удерживаемого из заработной платы:

$$15\,000 \text{ грн.} \times 3,6\% = 540 \text{ грн.}$$

Теперь определяем базу обложения НДФЛ: $15\,000 - 540 = 14\,460 \text{ грн.}$

Поскольку база налогообложения превышает 10-кратный размер минимальной заработной платы ($14\,460 \text{ грн.} > 11\,470 \text{ грн.}$), то превышение облагается по ставке 17%.

База налогообложения, к которой применяется ставка НДФЛ в размере 17%:

$$15\,000 - 540 - 11\,470 = 2990 \text{ грн.}$$

Далее определяем сумму подлежащего удержанию НДФЛ:

- по ставке 15% облагается доход в размере 11 470 грн., с которого НДФЛ равен:

$$11\,470 \text{ грн.} \times 15\% = 1720,50 \text{ грн.}$$

- по ставке 17% облагается доход в размере 2990 грн., с которого НДФЛ равен:
 $2990 \text{ грн.} \times 17\% = 508,30 \text{ грн.}$

Общая сумма НДФЛ, подлежащая удержанию из заработной платы работника:
 $1720,50 + 508,30 = 2228,80 \text{ грн.}$

Сумма заработной платы, подлежащая выплате работнику «на руки»:
 $15\ 000 - 540 - 2228,80 = 12\ 231,20 \text{ грн.}$

ПРИМЕР 3

Налогообложение заработной платы, размер которой превышает доход, с которого уплачивается единый социальный взнос

Работнику предприятия в январе 2013 года начислена заработка в размере 22 000 грн. Ставка ЕСВ в виде удержаний из заработной платы составляет 3,6%.

Максимальная величина базы начисления ЕСВ в январе – ноябре 2013 года составляет 19 499 грн. ($1147 \text{ грн.} \times 17$).

Для определения размера подлежащего удержанию НДФЛ необходимо выполнить следующий алгоритм налогообложения заработной платы:

Определяем сумму ЕСВ, удерживаемого из заработной платы:
 $19\ 499 \text{ грн.} \times 3,6\% = 701,96 \text{ грн.}$

Теперь определяем базу обложения НДФЛ: $22\ 000 - 701,96 = 21\ 298,04 \text{ грн.}$

Поскольку база налогообложения превышает 10-кратный размер минимальной заработной платы ($21\ 298,04 \text{ грн.} > 10\ 730 \text{ грн.}$), то превышение облагается по ставке 17%.

База налогообложения, к которой применяется ставка НДФЛ в размере 17%:
 $21\ 298,04 - 11\ 470 = 9828,04 \text{ грн.}$

Далее определяем сумму подлежащего удержанию НДФЛ:

- по ставке 15% облагается доход в размере 11 470 грн., с которого НДФЛ равен:
 $11\ 470 \text{ грн.} \times 15\% = 1720,50 \text{ грн.}$
- по ставке 17% облагается доход в размере 9828,04 грн., с которого НДФЛ равен:
 $9828,04 \text{ грн.} \times 17\% = 1670,77 \text{ грн.}$

Общая сумма НДФЛ, подлежащая удержанию из заработной платы работника:
 $1720,50 + 1670,77 = 3391,27 \text{ грн.}$

Сумма заработной платы, подлежащая выплате работнику «на руки»:
 $22\ 000 - 701,96 - 3391,27 = 17\ 906,77 \text{ грн.}$

ПРИМЕР 4

Налогообложение заработной платы и вознаграждения за выполнение работ по гражданско-правовому договору

Работнику предприятия в январе 2013 года начислена заработка в размере 11 000 грн. Кроме того, в этом месяце за выполнение работ по гражданско-правовому договору предприятие начислило ему вознаграждение в размере 5000 грн. Ставка ЕСВ в виде удержаний из заработной платы составляет 3,6%, из вознаграждения — 2,6%.

Сначала определяем сумму ЕСВ, удерживаемого из заработной платы:
 $11\ 000 \text{ грн.} \times 3,6\% = 396 \text{ грн.}$

Теперь определяем сумму ЕСВ, удерживаемого из вознаграждения:
 $5000 \text{ грн.} \times 2,6\% = 130 \text{ грн.}$

Общий доход работника в январе 2013 года:

11 000 грн. (зарплата) + 5000 грн. (вознаграждение) = 16 000 грн.

База налогообложения, к которой применяется ставка НДФЛ в размере 17%:

$$16\,000 - 396 - 130 - 11\,470 = 4004 \text{ грн.}$$

Далее определяем сумму подлежащего удержанию НДФЛ:

- по ставке 15% облагается доход в размере 11 470 грн., с которого НДФЛ равен:

$$11\,470 \text{ грн.} \times 15\% = 1720,50 \text{ грн.}$$

- по ставке 17% облагается доход в размере 4004 грн., с которого НДФЛ равен:

$$4004 \text{ грн.} \times 17\% = 680,68 \text{ грн.}$$

Общая сумма НДФЛ, подлежащая удержанию налоговым агентом из месячного дохода налогоплательщика: $1720,50 + 680,68 = 2401,18 \text{ грн.}$

Сумма месячного дохода, подлежащая выплате работнику «на руки»:

$$11\,000 + 5000 - 396 - 130 - 2401,18 = 13\,072,82 \text{ грн.}$$

Определение базы налогообложения при выплате дохода в денежной и неденежной формах

В случае, если в состав общего месячного налогооблагаемого дохода, кроме заработной платы, входят другие виды доходов, в отношении которых установлены различные правила и/или ставки налогообложения, то в целях соблюдения требований пункта 167.1 НКУ следует в первую очередь рассматривать вопросы налогообложения доходов, входящих в состав заработной платы, а далее формировать налогооблагаемый доход по мере возникновения у налогоплательщика каждого из видов налогооблагаемого дохода (на основании подтверждения факта/даты возникновения дохода первичными документами, в частности приказами о выплате/предоставлении определенных видов доходов).²

Например, следует учитывать, что согласно подпункту 165.1.39 НКУ **не** включается в налогооблагаемый доход налогоплательщика (**не** облагается НДФЛ) стоимость подарков, если их стоимость **не** превышает 50% одной минимальной заработной платы (в расчете на месяц), установленной на 1 января отчетного налогового года, за исключением денежных выплат в любой сумме.

Поскольку, как указывалось выше, по состоянию на 1 января 2013 года размер ми-

нимальной заработной платы составляет **1147 грн.**, то в 2013 году не облагается НДФЛ стоимость подарка в сумме **573,50 грн.** ($1147 \text{ грн.} \times 50\%$). Сумма превышения облагается НДФЛ в общем порядке.

В случае предоставления дохода в **натуральной** форме при определении базы налогообложения необходимо учитывать норму пункта 164.5 НКУ, согласно которой во время начисления (предоставления) доходов в любой **неденежной** форме базой налогообложения является стоимость такого дохода, рассчитанная по **обычным ценам**, правила определения которых установлены НКУ, **умноженная на коэффициент**, который исчисляется по формуле:

$$K = 100 : (100 - C_n),$$

где K — коэффициент;

C_n — ставка налога, установленная для таких доходов на момент их начисления.

Таким образом, в случае предоставления доходов в неденежной форме база налогообложения увеличивается на «натуральный коэффициент», который при применении к доходу ставки НДФЛ в размере 15% составляет 1,176471, а при применении ставки НДФЛ в размере 17% — 1,204819.

² См. также письмо Государственной налоговой службы Украины от 11.09.2012 г. № 1707/61-12/17-1115 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

ПРИМЕР 5**Налогообложение заработной платы и подарка в неденежной форме**

Работнику предприятия в январе 2013 года начислена заработка в размере 10 000 грн. Кроме того, в этом месяце по случаю Дня рождения предприятие вручило ему подарок в виде домашнего кинотеатра стоимость 4000 грн.

Определяем сумму ЕСВ, удерживаемого из заработной платы:

$$10\,000 \text{ грн.} \times 3,6\% = 360 \text{ грн.}$$

$$\text{База налогообложения заработной платы: } 10\,000 - 360 = 9640 \text{ грн.}$$

Поскольку указанная база налогообложения не превышает 10-кратный размер минимальной заработной платы (9640 грн. < 11 470 грн.), то к ней применяется ставка НДФЛ в размере 15%. Со стоимости подарка ЕСВ не удерживается. Поскольку в 2013 году стоимость подарка в сумме 573,50 грн. (1147 грн. x 50%) не облагается НДФЛ, то в общий месячный налогооблагаемый доход работника включается стоимость подарка, равная:

$$4000 - 573,50 = 3426,50 \text{ грн.}$$

Общий налогооблагаемый доход в виде заработной платы и подарка (до применения к налогооблагаемой стоимости подарка «натурального коэффициента»):

$$10\,000 + 3426,50 = 13426,50 \text{ грн.}$$

Поскольку указанный общий налогооблагаемый доход превышает 10-кратный размер минимальной заработной платы (13 426,50 грн. > 11 470 грн.), то превышение облагается НДФЛ по ставке 17%.

База налогообложения, к которой применяется ставка НДФЛ в размере 17% (включает только стоимость подарка): $13426,50 - 360 - 11\,470 = 1596,50 \text{ грн.}$

База налогообложения в виде стоимости подарка, к которой применяется ставка НДФЛ в размере 15% (включает часть стоимости подарка): $11\,470 - 9640 = 1830 \text{ грн.}$

Определяем базу налогообложения стоимости подарка, применяя «натуральный коэффициент»:

- для обложения НДФЛ по ставке 15%: $1830 \text{ грн.} \times 1,176471 = 2152,94 \text{ грн.}$
- для обложения НДФЛ по ставке 17%: $1596,50 \text{ грн.} \times 1,204819 = 1923,49 \text{ грн.}$

Далее определяем сумму подлежащего удержанию НДФЛ:

• по ставке 15%:

$$(9640 \text{ грн. (зарплата)} + 2152,94 \text{ грн. (часть стоимости подарка)}) \times 15\% = 1768,94 \text{ грн.}$$

$$\bullet \text{ по ставке 17%: } 1923,49 \text{ грн. (часть стоимости подарка)} \times 17\% = 326,99 \text{ грн.}$$

Общая сумма НДФЛ, подлежащая удержанию из месячного дохода работника:

$$1768,94 + 326,99 = 2095,93 \text{ грн.}$$

Сумма заработной платы, подлежащая выплате работнику «на руки»:

$$10\,000 - 360 - 2095,93 = 7544,07 \text{ грн.}$$

В заключение, хотелось бы отметить, что если при определении базы налогообложения или применении ставок НДФЛ в предыдущих налоговых периодах были допущены ошибки, то согласно подпункту 169.4.3 НКУ работодатель и/или налоговый агент имеет право осу-

ществлять перерасчет сумм начисленных доходов, удержанного налога за **любой** период и в **любых** случаях для определения правильности налогообложения, независимо от того, имеет или нет налогоплательщик право на применение налоговой социальной льготы.³

³ О порядке проведения перерасчета НДФЛ подробно рассказано в статье «Годовой перерасчет налога на доходы физических лиц» журнала «Все о труде и зарплате» № 12/2012, стр. 39. (Ред.)

С 1 января 2013 года Законом о Госбюджете-2013 установлен новый размер прожиточного минимума для трудоспособных лиц, что привело к изменению размера налоговой социальной льготы и предельного размера дохода, к которому она применяется. При каких условиях в текущем году работники имеют право на применение налоговой социальной льготы? В каком размере она применяется? Кто имеет право на применение НСЛ в повышенном размере? Каков порядок применения НСЛ к доходам родителей? Какова ответственность за нарушение порядка применения НСЛ? Как в отчетности отражается предоставление НСЛ?

ПРИМЕНЕНИЕ НАЛОГОВОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЛЬГОТЫ В 2013 ГОДУ

Татьяна Вячеславовна ДОБРОДИЙ,

Главный консультант секретариата Комитета Верховной Рады Украины по вопросам налоговой и таможенной политики

В 2013 году, как и в прошедшие годы, наемные работники, из заработной платы которых согласно подпункту 164.2.1 Налогового кодекса Украины (далее — НКУ) удерживается налог на доходы физических лиц

(далее — НДФЛ), при соблюдении определенных условий имеют право на налоговую социальную льготу (далее — НСЛ), условия предоставления и размеры которой определены статьей 169 НКУ.

Размер налоговой социальной льготы в 2013 году

Предоставление общей НСЛ

В соответствии с подпунктом 169.1.1 НКУ налогоплательщик имеет право на уменьшение суммы общего месячного налогооблагаемого дохода, получаемого от **одного** работодателя в виде **заработной платы**, на сумму НСЛ в размере, равном **100%** размера прожиточного минимума для трудоспособного лица (далее — ПМТЛ) (в расчете на месяц), установленного законом на 1 января отчетного налогового года, если размер такого дохода **не** превышает установленный уровень.

В приведенной редакции подпункт 169.1.1 НКУ начнет действовать с 1 января **2015 года**, поскольку в соответствии с абзацем восьмым пункта 1 раздела XIX НКУ **до 31 декабря 2014 года** для целей применения подпункта 169.1.1 НКУ НСЛ предо-

ставляется в размере, равном **50%** размера ПМТЛ (в расчете на месяц), установленному законом на 1 января отчетного налогового года, — для любого налогоплательщика.

Следовательно, поскольку согласно статье 7 Закона Украины «О Государственном бюджете Украины на 2013 год» от 06.12.2012 г. № 5515-VI размер ПМТЛ на 1 января 2013 года составляет **1147 грн.**, в течение **всего 2013 года** размер НСЛ, применяемой согласно подпункту **169.1.1** НКУ (далее — общая НСЛ), составляет **573,50 грн.** ($1147 \text{ грн.} \times 50\%$).

Предоставление НСЛ в повышенном размере

Категориям работников, указанным в подпунктах 169.1.2 – 169.1.4 НКУ, НСЛ предоставляется в **повышенном** размере.

Так, согласно подпункту **169.1.2** НКУ для налогоплательщика, который содержит **двоих или более детей в возрасте до 18 лет**, НСЛ в размере, равном 100% суммы НСЛ, определенной подпунктом 169.1.1 НКУ (т. е. в размере общей НСЛ), предоставляется в расчете **на каждого такого ребенка**. То есть в зависимости от количества детей у налогоплательщика размер НСЛ, в частности, составляет:

- при наличии **двоих** детей в возрасте до 18 лет — **1147 грн.** ($2 \times 573,50$ грн.);
- **троих** детей в возрасте до 18 лет — **1720,50 грн.** ($3 \times 573,50$ грн.);
- **четверых** детей в возрасте до 18 лет — **2294 грн.** ($4 \times 573,50$ грн.);
- **пятерых** детей в возрасте до 18 лет — **2867,50 грн.** ($5 \times 573,50$ грн.) и т. д.

Для лиц, указанных в подпункте **169.1.3** НКУ, НСЛ предоставляется в размере, равном **150%** суммы НСЛ, определенной подпунктом 169.1.1 НКУ (т. е. в размере, равном 150% общей НСЛ), а для некоторых из них (одинокая мать (отец), вдова (вдовец), опекун, попечитель) — в расчете **на каждого** ребенка в возрасте до 18 лет. Для налогоплательщика, содержащего **ребенка-инвалида**, НСЛ предоставляется в размере 150% общей НСЛ в расчете **на каждого** такого ребенка в возрасте до 18 лет.

Размер НСЛ, предоставляемой в размере **150% общей НСЛ**, в 2013 году составляет **860,25 грн.** ($573,50$ грн. $\times 150\%$). Согласно подпункту 169.1.3 НКУ право на применение указанной НСЛ имеет налогоплательщик, который является:

- а) одинокой матерью (отцом), вдовой (вдовцом) или опекуном, попечителем — в расчете **на каждого** ребенка в возрасте до 18 лет;
- б) лицом, содержащим ребенка-инвалида — в расчете **на каждого** такого ребенка в возрасте до 18 лет;

В течение всего 2013 года размер общей налоговой социальной льготы составляет 573,50 грн.

в) лицом, отнесенными законом к первой или второй категорий лиц, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы, включая лиц, награжденных грамотами Президиума Верховной Рады УССР в связи с их участием в ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы;

г) учеником, студентом, аспирантом, ординатором, адъюнктом;

г') инвалидом I или II группы, в том числе с детства, кроме инвалидов, НСЛ которым определена подпунктом «б» пп. 169.1.4 НКУ;

д) лицом, которому присуждена пожизненная стипендия как гражданину, подвергшемуся преследованиям за правозащитную деятельность, включая журналистов;

е) участником боевых действий на территории других стран в период после Второй мировой войны, на которого распространяется действие Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты» от 22.10.93 г. № 3551-XII (далее — Закон о ветеранах войны), кроме лиц, определенных в подпункте «б» пп. 169.1.4 НКУ.

Для лиц, указанных в подпункте **169.1.4** НКУ, НСЛ предоставляется в размере, равном **200%** суммы НСЛ, определенной подпунктом 169.1.1 НКУ (т. е. в размере, равном 200% общей НСЛ), и в 2013 году составляет **1147 грн.** ($573,50$ грн. $\times 200\%$). Согласно подпункту 169.1.4 НКУ право на применение указанной НСЛ имеет налогоплательщик, который является:

а) Героем Украины, Героем Советского Союза, Героем Социалистического Труда или полным кавалером ордена Славы или ордена Трудовой Славы, лицом, награжденным четырьмя и более медалями «За отвагу»;

б) участником боевых действий во время Второй мировой войны или лицом, работавшим в то время в тылу, и инвалидом I и II группы из числа участников боевых дей-

ствий на территории других стран в период после Второй мировой войны, на которых распространяется действие Закона о ветеранах войны;

в) бывшим узником концлагерей, гетто и других мест принудительного содержания во время Второй мировой войны или лицом, признанным репрессированным или реабилитированным;

г) лицом, насильно вывезенным с территории бывшего СССР во время Второй мировой войны на территорию государств, находившихся в состоянии войны с бывшим СССР или оккупированных фашистской Германией и ее союзниками;

г') лицом, находившимся на блокадной территории бывшего Ленинграда (Санкт-Петербург, Российская Федерация) в период с 8 сентября 1941 года по 27 января 1944 года.

Перечень документов, которые работник должен подать работодателю для подтверждения своего права на НСЛ, в т. ч. в повышенном размере, приведен в Порядке представления документов для применения налоговой социальной льготы, утвержденном постановлением Кабинета Министров Украины от 29.12.2010 г. № 1227 (далее — Порядок № 1227).¹

Обращаем внимание, что право на НСЛ в повышенном размере имеют только вышеуказанные категории граждан. Все остальные граждане, в т. ч. работающие пенсионеры, инвалиды III группы, «чернобыльцы» третьей и четвертой категории, а также иностранцы, работающие по трудовому договору, имеют право на **общую НСЛ** (если они одновременно не относятся к вы-

шеуказанным категориям налогоплательщиков).²

Предоставление НСЛ по двум и более основаниям

Если налогоплательщик имеет право на применение НСЛ **по двум и более основаниям**, указанным в пункте 169.1 НКУ, например, одновременно является лицом, отнесенными ко второй категории «чернобыльцев» (150% общей НСЛ), и инвалидом II группы из числа участников боевых действий на территории других стран в период после Второй мировой войны, на которых распространяется действие Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты» от 22.10.93 г. № 3551-XII (200% общей НСЛ), то применяется **одна НСЛ** по основанию, предусматривающему ее **наибольший размер**

(в данном случае — 200% общей НСЛ), при соблюдении предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ (пп. 169.3.1 НКУ).

Исключение сделано только для случая, предусмотренного подпунктом «б» пп. 169.1.3 НКУ, т. е. для **лица, содержащего двоих и более детей, в т. ч. ребенка-инвалида (детей-инвалидов)**. Для такого лица НСЛ, предоставляемая ему в размере 150% общей НСЛ на каждого ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, суммируется с НСЛ, предоставляемой согласно подпункту 169.1.2 НКУ лицам, содержащим двоих и более детей, в размере 100% общей НСЛ на каждого ребенка в возрасте до 18 лет.

Также следует учитывать, что с 01.01.2011 г.

¹ Документ размещен на сайте www.planeta-inform.com.ua в подразделе «Налог на доходы физических лиц» раздела «Нормативные документы и разъяснения». (Ред.)

² См. также письмо Государственной налоговой администрации Украины от 14.12.2010 г. № 8156/н/17-0714 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

с «детской» НСЛ (т. е. предоставляемой согласно пп. 169.1.2, подпунктам «а» и «б» пп. 169.1.3 НКУ) **не суммируется** так на-

зывающаяся НСЛ **на себя** (предоставляемая в размере общей НСЛ), что было возможно до вступления в силу НКУ.

ПРИМЕР 1

Размер НСЛ, если работник имеет право на ее применение по нескольким основаниям

Работник, являющийся одновременно инвалидом II группы и Героем Украины, имеет двоих детей в возрасте до 18 лет, один из которых является инвалидом.

К его заработной плате возможно три варианта применения НСЛ:

I вариант — применяется одна НСЛ в размере 150% общей НСЛ на основании пп. «г» пп. 169.1.3 НКУ (инвалид II группы);

II вариант — применяется одна НСЛ в размере 200% общей НСЛ на основании пп. «а» пп. 169.1.4 НКУ (Герой Украины);

III вариант — суммируются две НСЛ: НСЛ, которая предоставляется согласно пп. «б» пп. 169.1.3 НКУ в размере 150% общей НСЛ на каждого ребенка-инвалида (в данном случае на одного ребенка-инвалида), и НСЛ, которая предоставляется согласно пп. 169.1.2 НКУ в размере 100% общей НСЛ на каждого ребенка в возрасте до 18 лет (в данном случае на одного ребенка-неинвалида).³

Если работник в заявлении укажет **I** вариант применения НСЛ и представит подтверждающие документы, то размер его НСЛ составит **860,25 грн.**

Если работник в заявлении **II** вариант применения НСЛ и представит подтверждающие документы, то размер его НСЛ составит **1147 грн.**

В случае указания в заявлении **III** варианта применения НСЛ и представления подтверждающих документов размер НСЛ будет составлять:

860,25 грн. (150% общей НСЛ на одного ребенка-инвалида) + **573,50 грн.** (100% общей НСЛ на ребенка-неинвалида) = **1433,75 грн.**

Как видно из расчета, для работника предпочтительнее **III** вариант применения НСЛ, поскольку в этом варианте сумма НСЛ наибольшая ($1433,75 \text{ грн.} > 1147 \text{ грн.} > 860,25 \text{ грн.}$), соответственно, размер подлежащего удержанию НДФЛ будет меньше, а размер заработной платы «на руки» больше. Также в этом варианте предусмотрен повышенный предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ.

Предельный размер дохода, к которому применяется налоговая социальная льгота в 2013 году

Общий размер дохода, к которому применяется НСЛ

Абзацем первым подпункта 169.4.1 НКУ установлено, что НСЛ применяется к доходу, начисленному в пользу налогоплательщика

в течение отчетного налогового месяца в виде заработной платы и прочих приравненных к ней в соответствии с законодательством выплат, компенсаций и возмещений (далее — заработка плата), если его

³ См. также письмо Государственной налоговой службы Украины от 17.10.2012 г. № 1864/0/141-12/P/17-1114 и письмо Государственной налоговой администрации Украины от 25.02.2011 г. № 4062/6/17-0215 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

размер **не превышает** суммы, равной размеру месячного прожиточного минимума, действующего для **трудоспособного** лица (ПМТЛ) на 1 января отчетного налогового года, умноженному на 1,4 и округленному до ближайших 10 гривен.

Поскольку ПМТЛ на 1 января 2013 года равен **1147 грн.**, то общий предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ, **в течение всего 2013 года**, составляет:

$$1147 \text{ грн.} \times 1,4 = 1605,80 \text{ грн.} \approx \mathbf{1610 \text{ грн.}}$$

Повышенный размер дохода, к которому применяется НСЛ

Согласно абзацу второму подпункта 169.4.1 НКУ предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ, **для одного** из родителей в случае и размере, предусмотренных подпунктом 169.1.2 НКУ (т. е. для лица, содержащего **двоих или более детей** в возрасте до 18 лет), подпунктами «а» (для **одинокой** матери (отца), вдовы (вдовца), опекуна, попечителя) и «б» (для лица, содержащего **ребенка-инвалида**) подпункта 169.1.3 НКУ, определяется как **произведение** суммы, опреде-

ленной в абзаце первом подпункта 169.4.1 НКУ (в 2013 году — 1610 грн.) и соответствующего количества детей.

Таким образом, лица, указанные в подпункте 169.1.2, подпунктах «а» и «б» пп. 169.1.3 НКУ, которые содержат детей (имеют детей-инвалидов), получают право на применение НСЛ при следующем предельном размере дохода:

- при наличии **двоих** детей — **3220 грн.** (1610 грн. \times 2 детей);
- при наличии **троих** детей — **4830 грн.** (1610 грн. \times 3 детей);
- при наличии **четверых** детей — **6440 грн.** (1610 грн. \times 4 детей);
- при наличии **пятерых** детей — **8050 грн.** (1610 грн. \times 5 детей) и т. д.

Если лица, указанные в подпунктах «а» (одинокая мать (отец), вдова (вдовец), опекун, попечитель) и «б» (лицо, содержащее ребенка-инвалида) подпункта 169.1.3 НКУ, имеют (содержат) **одного** ребенка, в т. ч. если такой ребенок — инвалид, то в текущем году предельный размер их месячного дохода, к которому применяется «детская» НСЛ в размере 860,25 грн., составляет **1610 грн.⁴**

Доходы, к которым применяется налоговая социальная льгота

Как отмечалось выше, НСЛ применяется только к доходу в виде **заработной платы** и прочих **приравненных к ней** в соответствии с законодательством выплат, компенсаций и вознаграждений (пп. 169.4.1 НКУ).

Для целей раздела IV «Налог на доходы физических лиц» НКУ **зарплата** — это основная и дополнительная заработка плата, прочие поощрительные и компенсационные выплаты, которые выплачиваются (предоставляются) налогоплательщику в связи с отношениями трудового найма в соответствии с законом (пп. 14.1.48 НКУ). То есть

составляющие заработной платы для целей обложения НДФЛ соответствуют составляющим заработной платы, приведенным в статье 2 Закона Украины «Об оплате труда» от 24.03.95 г. № 108/95-ВР.

К заработной плате также приравниваются оплата первых пяти дней временной нетрудоспособности, осуществляемая за счет денежных средств работодателя, и пособие по временной нетрудоспособности, предоставляемое за счет денежных средств Фонда социального страхования по временной утрате трудоспособности (далее *вместе* — «больничные»). При этом

⁴ См. также письмо Государственной налоговой службы Украины от 17.10.2012 г. № 1864/0/141-12/P/17-1114 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

«больничные» **учитываются** и при определении предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ.⁵

При определении месячного дохода работника в виде заработной платы необходимо учитывать, что согласно подпункту 169.4.1 НКУ если налогоплательщик получает доходы в виде заработной платы за период ее сохранения в соответствии с законодательством, в т. ч. за время отпуска или пребывания на больничном, то с целью опреде-

ления предельной суммы дохода, дающей право на получение НСЛ, и в других случаях их налогообложения, такие доходы (их часть) относятся к соответствующим налоговым периодам их начисления.

Следовательно, для определения дохода работника в конкретном месяце в целях определения права на применение НСЛ «переходные» отпускные и «больничные» необходимо относить к соответствующим месяцам, **за которые они начислены**.

ПРИМЕР 2

Распределение «больничных» по месяцам для определения права на применение НСЛ

Работник предприятия, имеющий право на общую НСЛ, болел в период с 24 декабря 2012 года по 4 января 2013 года. Оклад работника в декабре 2012 года — 1550 грн., в январе 2013 года — 1600 грн. В январе 2013 года работнику за 18 отработанных рабочих дней (далее — отраб. д.) из 21 рабочего дня (далее — р. д.) по графику работы предприятия была начислена заработка плата в размере 1371,42 грн. (1600 грн. : 21 р. д. x 18 отраб. д.) и «больничные» в размере 675 грн. (75 грн. x 9 р. д. болезни), в т. ч. за дни болезни в декабре 2012 года в сумме 450 грн. (75 грн. x 6 р. д. болезни) и за дни болезни в январе 2013 года в сумме 225 грн. (75 грн. x 3 р. д. болезни). Заработка плата в декабре 2012 года за 15 отработанных рабочих дней из 21 рабочего дня по графику работы составила 1107,14 грн. (1550 грн. : 21 р. д. x 15 отраб. д.).

Несмотря на то, что работнику в январе 2013 года совокупно была начислена и выплачена сумма 2046,42 грн. (1371,42 грн. (зарплата) + 675 грн. («больничные»)), в целях определения предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ, «больничные» распределяются по месяцам, на которые они приходятся.

Совокупный доход работника в январе 2013 года с учетом «больничных», приходящихся на этот месяц:

$$1371,42 \text{ грн. (зарплата)} + 225 \text{ грн. («больничные»)} = 1596,42 \text{ грн.}$$

Совокупный доход работника в декабре 2012 года с учетом «больничных», приходящихся на этот месяц:

$$1107,14 \text{ грн. (зарплата)} + 450 \text{ грн. («больничные»)} = 1557,14 \text{ грн.}$$

Поскольку в результате распределения «больничных» по месяцам совокупный доход работника в декабре 2012 года превысил 1500 грн. (предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ в 2012 году), а в январе 2013 года — не превысил 1610 грн. (предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ в 2013 году), то работник в декабре 2012 года не имеет, а в январе 2013 года имеет право на применение общей НСЛ в размере 573,50 грн. к своей заработной плате. Если в декабре 2012 года к заработной плате работника была применена НСЛ (1107,14 грн. < 1500 грн.), то необходимо сделать перерасчет и доплатить НДФЛ в бюджет.⁶

⁵ См. также письма Государственной налоговой администрации Украины от 15.04.2011 г. № 4636/5/17-0716 и от 19.01.2011 г. № 697/6/17-0715 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

⁶ О порядке проведения перерасчета НДФЛ подробно рассказано в статье «Годовой перерасчет налога на доходы физических лиц» журнала «Все о труде и зарплате» № 12/2012, стр. 39. (Ред.)

ПРИМЕР 3

Распределение отпускных по месяцам для определения права на применение НСЛ

Работник предприятия, имеющий право на повышенную НСЛ — в размере 150% общей НСЛ на основании подпункта «в» пп. 169.1.3 НКУ («чернобылец» второй категории), находился в ежегодном основном отпуске 24 календарных дня (далее — к. д.) с 17 декабря 2012 года по 11 января 2013 года. Оклад работника — 1550 грн. В декабре 2012 года за 10 отработанных рабочих дней из 21 рабочего дня по графику работы работнику была начислена заработка в размере 738,09 грн. (1550 грн. : 21 р. д. x 10 отраб. д.) и отпускные в размере 1200 грн. (50 грн. x 24 дней отпуска), в т. ч. за дни отпуска в декабре 2012 года в сумме 750 грн. (50 грн. x 15 к. д. отпуска) и за дни отпуска в январе 2013 года в сумме 450 грн. (50 грн. x 9 к. д. отпуска). Заработка в январе 2013 года за 14 отработанных рабочих дней из 21 рабочего дня по графику работы составила 1033,33 грн. (1550 грн. : 21 р. д. x 14 отраб. д.).

Несмотря на то, что работнику в декабре 2012 года совокупно была начислена и выплачена сумма 1938,09 грн. (738,09 грн. (зарплата) + 1200 грн. (отпускные)), в целях определения предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ, отпускные необходимо распределить по месяцам, на которые они приходятся.

Совокупный доход работника в декабре 2012 года с учетом отпускных, приходящихся на этот месяц:

$$738,09 \text{ грн. (зарплата)} + 750 \text{ грн. (отпускные)} = 1488,09 \text{ грн.}$$

Совокупный доход работника в январе 2013 года с учетом отпускных, приходящихся на этот месяц:

$$1033,33 \text{ грн. (зарплата)} + 450 \text{ грн. (отпускные)} = 1483,33 \text{ грн.}$$

Поскольку в результате распределения отпускных по месяцам совокупный доход работника в декабре 2012 года не превысил 1500 грн., а в январе 2013 года — не превысил 1610 грн., работник в декабре 2012 года и в январе 2013 года имеет право на применение повышенной НСЛ (в 2012 году — в размере 804,75 грн., в 2013 году — в размере 860,25 грн.) к своей заработной плате.

В соответствии с подпунктом 169.2.3 НКУ
НСЛ не может быть применена к:

- доходам налогоплательщика, **иным** чем заработка (например, к вознаграждению, выплачиваемому по гражданско-правовым договорам за выполнение работ (предоставление услуг), к денежному обеспечению военнослужащих и т. п.);

- заработной плате, которую налогоплательщик в течение отчетного налогового месяца получает **одновременно с доходами** в виде стипендии, денежного или имущественного (вещевого) обеспечения учеников, студентов, аспирантов, ординаторов, адъюнктов, военнослужащих, **которые вы-**

плачиваются из бюджета;

- доходу самозанятого лица от осуществления **предпринимательской** деятельности, а также другой **независимой профессиональной** деятельности.

Что касается ситуации, когда работник, кроме заработной платы, получает другие доходы, в частности как физическое лицо — предприниматель от предпринимательской деятельности, или как физическое лицо — **не** предприниматель, например, в виде вознаграждения за выполненную работу (предоставленную услугу) согласно гражданско-правовому договору или арендной платы за сдачу в аренду недвижимости, то незави-

сimo от размера таких доходов он **имеет право на применение НСЛ к своей заработной плате** в общем порядке.

Также следует учитывать, что НСЛ применяется к начисленной заработной плате толь-

ко по **одному** месту ее начисления (пп. 169.2.1 НКУ). Поэтому если у работника несколько мест работы, где ему выплачивают заработную плату, он должен самостоятельно выбрать только **одно** из них для получения НСЛ.

Основания для начала и окончания применения налоговой социальной льготы

Для получения права на НСЛ налогоплательщик подает работодателю **заявление о самостоятельном выборе места применения НСЛ** (далее — заявление) (пп. 169.2.2 НКУ, п. 2 Порядка № 1227). Поскольку форма такого заявления до настоящего времени не утверждена, для обеспечения реализации налогоплательщиками права на НСЛ заявление может подаваться ими в произвольной форме. При этом за образец может быть взята «старая» форма заявления, утвержденная приказом

Государственной налоговой администрации Украины от 30.09.2003 г. № 461.

НСЛ начинает применяться к начисленным доходам в виде заработной платы **со дня получения**

работодателем **заявления и документов**, которые подтверждают право на получение НСЛ (пп. 169.2.2 НКУ). Поскольку НСЛ применяется к месячному доходу, то из приведенной нормы следует, что НСЛ начинает применяться к заработной плате работника **с месяца**, на который приходится день, когда работник подал работодателю заявление о применении НСЛ и представил документы, подтверждающие его право на (повышенную) НСЛ, установленные Порядком № 1227.

Например, если работник принят на работу 2 января 2013 года, а заявление подал (документы представил) 31 января, то при соблюдении прочих условий (в частности, при непревышении дохода, дающего право на применение НСЛ) ко всей сумме его зара-

ботной платы, начисленной за январь, необходимо применять НСЛ. Если же работник принят на работу в январе 2013 года, а заявление подал 1 февраля, то впервые НСЛ может быть применена к его заработной плате за февраль.

Работник, имеющий право на применение НСЛ в повышенном размере, указывает о таком праве в заявлении о применении НСЛ, к которому прилагает соответствующие подтверждающие документы (пп. 169.3.2 НКУ).

Налоговая социальная льгота начинает применяться с месяца, в котором работник подал заявление о ее применении и представил документы, подтверждающие его право на НСЛ

Если работник принял решение об изменении места применения НСЛ, то он обязан подать работодателю по предыдущему месту ее применения заявление об отказе от применения НСЛ, а по новому месту — заявление о применении НСЛ и документы, подтверждающие право на НСЛ.

НСЛ к заработной плате государственных служащих применяется при ее начислении до завершения начисления такого дохода без подачи соответствующих заявлений, но с представлением подтверждающих документов для установления размера НСЛ (пп. 169.2.3 НКУ).

Что касается месяца прекращения применения НСЛ к заработной плате работника, то подпунктом 169.3.4 НКУ установлено, что НСЛ предоставляется **с учетом последнего месячного налогового периода**, в котором налогоплательщик:

- был уволен с работы;
- утратил статус резидента;

- умер или объявлен судом умершим или признан судом без вести пропавшим.

Следовательно, к заработной плате работника, начисленной в месяце увольнения, НСЛ **применяется** (при соблюдении прочих условий). В частности, если работник будет увольняться в первый календарный день месяца (например, 1 февраля 2013 года), который будет последним днем его работы на предприятии, то к его заработной плате за один отработанный день в месяце увольнения (феврале 2013 года) применяется НСЛ. Если этот работник трудоустроится на новое место работы и представит новому работодателю заявление о применении НСЛ в феврале 2013 года, то такой работодатель также вправе применить НСЛ к его заработной плате (при соблюдении прочих условий). То есть, в одном месяце налогоплательщик может получить НСЛ дважды: по месту увольнения

и по новому месту работы.

Если работник уволился с работы, и к начисленной заработной плате за отработанные им дни в месяце увольнения была применена НСЛ, но затем в этом же календарном месяце он вновь был принят на работу тем же работодателем, и ему начислена после принятия на работу в этом месяце заработка плата (т. е. в течение одного отчетного календарного месяца работник получал доходы от одного и того же работодателя), то на основании подпунктов 164.1.2 и 169.4.3 НКУ работодатель (налоговый агент) обязан включить в состав общего месячного налогооблагаемого дохода все доходы, начисленные работнику в течение отчетного календарного месяца, и осуществить перерасчет начисленного НДФЛ за такой месяц (с учетом НДФЛ, удержанного при осуществлении окончательного перерасчета при увольнении работника⁷).

Применение налоговой социальной льготы к доходу работников, имеющих детей

Применение НСЛ к зарплате родителей, имеющих двоих и более детей

При применении НСЛ согласно подпункту **169.1.2** НКУ, т. е. к заработной плате лица, содержащего двоих и более детей в возрасте до 18 лет, в размере общей НСЛ в расчете на каждого ребенка в возрасте до 18 лет (если их заработная плата не превышает предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ). Но, как уже отмечалось выше, только для **одного** из таких родителей предельный размер дохода, к которому применяется НСЛ, определяется как произведение суммы 1610 грн. (в 2013 году) и соответствующего количества детей.

ПРИМЕР 4

Применение НСЛ к зарплате обоих родителей, имеющих двоих детей в возрасте до 18 лет

В семье двое детей и оба родителя работают. Месячная заработная плата мужа — 3000 грн., жены — 1600 грн.

Предельный размер дохода, дающий право **одному** из родителей на применение НСЛ

⁷ Детально о проведении перерасчета при увольнении работника идет речь в статье «Перерасчет НДФЛ при увольнении работника» журнала «Все о труде и зарплате» № 8/2012, стр. 78. (Ред.)

(абз. второй пп. 169.4.1 НКУ) в 2013 году:

1610 грн. x 2 (количество детей) = 3220 грн.

Предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ для **второго** родителя в 2013 году, — 1610 грн.

В данном случае заработка жены (1600 грн.) не превышает 1610 грн. (общий предельный размер дохода, дающий право на применение общей НСЛ), а заработка мужа (3000 грн.) не превышает 3220 грн. (повышенный кратно количеству детей предельный размер дохода, дающий право на применение повышенной НСЛ). Поэтому для семьи будет выгоднее, если муж в январе 2013 года (если это не было сделано ранее) подаст своему работодателю заявление о применении НСЛ согласно подпункту 169.1.2 НКУ, в котором укажет, что его предельный доход, дающий право на применение НСЛ, должен рассчитываться **кратно количеству детей** (согласно абз. второму пп. 169.4.1 НКУ), а его жена по месту своей работы при получении НСЛ не пользуется правом на увеличение размера дохода, дающего право на применение НСЛ, кратно количеству детей. Кроме того, и муж, и жена в заявлении о применении НСЛ согласно пп. 169.1.2 НКУ должны указать, что они содержат двоих детей, и представить подтверждающие этот факт документы (копии свидетельства о рождении детей).

Размер НСЛ, на который имеет право каждый из родителей (пп. 169.1.2 НКУ):

573,50 грн. x 2 (количество детей) = 1147 грн.

Предположим, что ставка единого социального взноса (далее — ECB), удерживаемого из заработной платы жены и мужа, составляет 3,6%.

Сумма ECB, подлежащего удержанию из заработной платы жены:

1600 грн. x 3,6% = 57,60 грн.

Сумма НДФЛ, подлежащая удержанию из заработной платы жены:

(1600 – 57,60 – 1147) x 15% = 59,31 грн.

Сумма заработной платы, подлежащая выплате жене «на руки»:

1600 – 57,60 – 59,31 = 1483,09 грн.

Сумма ECB, подлежащего удержанию из заработной платы мужа:

3000 грн. x 3,6% = 108 грн.

Сумма НДФЛ, подлежащая удержанию из заработной платы мужа:

(3000 – 108 – 1147) x 15% = 261,75 грн.

Сумма заработной платы, подлежащая выплате мужу «на руки»:

3000 – 108 – 261,75 = 2630,25 грн.

ПРИМЕР 5

Применение НСЛ к зарплате одного из родителей, имеющих троих детей в возрасте до 18 лет

В семье трое детей и оба родителя работают. Месячная заработка мужа — 5000 грн., жены — 1500 грн.

Предельный размер дохода, дающий право **одному** из родителей на применение НСЛ (абз. второй пп. 169.4.1 НК) в 2013 году:

1610 грн. x 3 (количество детей) = 4830 грн.

Предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ для **второго** родителя в 2013 году, — 1610 грн.

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

В данном случае заработка жены (1500 грн.) не превышает 1610 грн. (общий предельный размер дохода, дающий право на применение общей НСЛ) и не превышает 4830 грн. (повышенный кратно количеству детей предельный размер дохода, дающий право на применение повышенной НСЛ). Заработка мужа (5000 грн.) превышает 1610 грн. и 4830 грн., поэтому муж не имеет права на применение НСЛ к своей заработной плате.

Размер НСЛ, на который имеет право жена согласно пп. 169.1.2 НКУ:

$$573,50 \text{ грн.} \times 3 \text{ (количество детей)} = 1720,50 \text{ грн.}$$

Для применения указанной НСЛ жена должна подать своему работодателю заявление о применении НСЛ согласно пп. 169.1.2 НКУ, в котором указывается, что она содержит троих детей в возрасте до 18 лет, а ее муж по месту своей работы не пользуется правом на увеличение размера дохода, дающего право на применение НСЛ, кратно количеству детей. Кроме того, жена должна представить работодателю копии свидетельства о рождении детей.

Поскольку размер заработной платы жены меньше, чем размер НСЛ (1500 грн. < 1720,50 грн.), то из ее заработной платы НДФЛ удерживаться не будет.

ПРИМЕР 6

Применение НСЛ к зарплате родителей, имеющих двоих детей

в возрасте до 18 лет, если они должны определить одного получателя НСЛ

В семье двое детей и оба родителя работают. Заработка мужа — 3200 грн., заработка жены — 1650 грн.

Размер НСЛ согласно пп. 169.1.2 НКУ:

$$573,50 \text{ грн.} \times 2 \text{ (количество детей)} = 1147 \text{ грн.}$$

Предельный размер дохода, дающий право **одному** из родителей на применение повышенной НСЛ (абз. второй пп. 169.4.1 НКУ):

$$1610 \text{ грн.} \times 2 \text{ (количество детей)} = 3220 \text{ грн.}$$

Предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ для **второго** родителя, — 1610 грн.

В данном случае заработка обоих родителей превышает 1610 грн. и не превышает 3220 грн., но только **один из них** имеет право на повышенный кратно количеству детей предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ, и, соответственно, на применение НСЛ к своей заработной плате.

Рассмотрим порядок применения НСЛ к заработной плате каждого из родителей:

грн.

Член семьи	Сумма начисленной зарплаты	ЕСВ (3,6%)	НСЛ	НДФЛ (15%)	Заплата «на руки»
I вариант: НСЛ применяется только к заработной плате мужа					
муж	3200	115,20	1147	290,67	2794,13
жена	1650	59,40	—	238,59	1352,01
Всего	4850	174,60	1147	529,26	4146,14
II вариант: НСЛ применяется только к заработной плате жены					
муж	3200	115,20	—	462,72	2622,08
жена	1650	59,40	1147	66,54	1524,06
Всего	4850	174,60	1147	529,26	4146,14

Как видно из расчетов, как при применении НСЛ только по месту работы мужа, так и при применении НСЛ только по месту работы жены, суммарный размер НДФЛ, удерживаемого из зарплат мужа и жены, составляет 529,26 грн., а совокупная зарплата мужа и жены «на руки» составляет 4146,14 грн., поэтому для семьи не имеет значения, к доходу кого из родителей будет применяться НСЛ.

В вышеприведенном примере от выбора родителями места применения НСЛ (по месту работы мужа или по месту работы жены) не зависел размер совокупного дохода семьи, получаемого «на руки», однако такое бывает

не всегда. В случае, если база обложения НДФЛ у одного из родителей меньше размера НСЛ, то в зависимости от выбора родителями места применения НСЛ может изменяться совокупный доход семьи, получаемый «на руки».

ПРИМЕР 7

Применение НСЛ к зарплате одного из родителей, имеющих троих детей в возрасте до 18 лет, если от выбора места применения НСЛ зависит сумма получаемого семьей «на руки» дохода

В семье трое детей и оба родителя работают. Заработка плата мужа — 4500 грн., заработка плата жены — 1650 грн. (работа на условиях неполного рабочего времени).

Размер НСЛ согласно пп. 169.1.2 НКУ:

573,50 грн. х 3 (количество детей) = 1720,50 грн.

Предельный размер дохода, дающий право **одному** из родителей на применение НСЛ (абз. второй пп. 169.4.1 НКУ) в 2013 году:

1610 грн. х 3 (количество детей) = 4830 грн.

Предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ для **второго** родителя в 2013 году, — 1610 грн.

В данном случае заработка плата обоих родителей превышает 1610 грн. и не превышает 4830 грн., но только **один из них** имеет право на повышенный кратно количеству детей предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ, и, соответственно, на применение НСЛ к своей заработной плате.

Рассмотрим порядок применения НСЛ к заработной плате каждого из родителей, чтобы определить, кому из них выгоднее реализовать свое право на применение НСЛ.

грн.

Член семьи	Сумма начисленной зарплаты	ЕСВ (3,6%)	НСЛ	НДФЛ (15%)	Заплата «на руки»
I вариант: НСЛ применяется только к заработной плате мужа					
муж	4500	162	1720,50	392,63	3945,37
жена	1650	59,40	—	238,59	1352,01
Всего	6150	221,40	1720,50	631,22	5297,38
II вариант: НСЛ применяется только к заработной плате жены					
муж	4500	162	—	650,70	3687,30
жена	1650	59,40	1720,50	—	1590,60
Всего	6150	221,40	1720,50	650,70	5277,90

Как видно из расчетов, в случае применения НСЛ по месту работы мужа размер НДФЛ, удерживаемого суммарно из зарплат мужа и жены, составляет 631,22 грн., что меньше размера НДФЛ, удерживаемого суммарно из зарплат мужа и жены (650,70 грн.) при применении НСЛ по месту работы жены. Это объясняется тем, что не вся сумма НСЛ (1720,50 грн.), а только ее часть в размере 1590,60 грн. (1650 – 59,40) используется для уменьшения базы обложения НДФЛ при применении НСЛ по месту работы жены.

Соответственно, подлежащая выплате «на руки» суммарная зарплата семьи будет больше в случае, если НСЛ будет применяться по месту работы мужа (5297,38 грн. > 5277,90 грн.), поскольку в этом случае вся сумма НСЛ (1720,50 грн.) используется для уменьшения базы обложения НДФЛ.

Таким образом, для семьи будет выгоднее, если муж по месту своей работы подаст заявление о применении НСЛ согласно пп. 169.1.2 НКУ, в котором укажет, что его предельный доход, дающий право на применение НСЛ, должен рассчитываться кратно количеству детей согласно абзацу второму пп. 169.4.1 НКУ, а его жена по месту своей работы при получении НСЛ не пользуется правом на увеличение размера дохода, дающего право на применение НСЛ, кратно количеству детей (в данном случае к зарплате жены НСЛ вообще не будет применяться).

Применение НСЛ, если в семье имеются дети, не усыновленные одним из родителей

Бывают ситуации, когда супруги имеют двоих и более общих детей, а также один из супружеских (оба супруга) имеет ребенка (детей), который не усыновлен (не взят под опеку или на попечительство) вторым супругом. В данном случае право на НСЛ возникает только на каждого родного (усыновленного, взятого под опеку или на попечительство) ребенка в возрасте до 18 лет при соблюдении прочих условий.

Например, если муж имеет **двоих** (родных) детей от действующего брака, но **не усыновил** (не стал отцом, опекуном, попечителем) и **не содержит** двоих детей жены от предыдущего брака, то он имеет право на получение НСЛ только в расчете на **двоих** (родных) детей, т. е. в 2013 году в размере 1147 грн. (573,50 грн. x 2 детей), при условии, что размер его зарплаты дает право на применение НСЛ. Жена в такой ситуации имеет право на НСЛ в расчете на **каждого** своего ребенка, т. е. в размере 2294 грн. (573,50 грн. x 4 детей).

Соответственно, для мужа в 2013 году предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ, составляет 3220 грн. (1610 грн. x 2 детей) при условии, что жена по месту своей работы **не** пользуется правом на увеличение размера дохода, дающего право на применение НСЛ, кратно количеству детей. Для жены в такой семье в 2013 году предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ, будет определяться как произведение 1610 грн. и количества своих детей, т. е. составлять 6440 грн. (1610 грн. x 4 детей), при условии, что муж по месту своей работы **не** пользуется правом на увеличение размера дохода, дающего право на применение НСЛ, кратно количеству детей.

Если же муж в указанной семье будет **содержать** и неусыновленных детей жены от предыдущего брака, то он **будет иметь право** на получение НСЛ к своей заработной плате кратно количеству **всех детей в семье**, а предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ, будет определяться кратно количеству **всех детей в семье** при условии, что жена по месту

своей работы не будет пользоваться правом на увеличение размера дохода, дающего право на применение НСЛ, кратно количеству детей.

Следует отметить, что ни НКУ, ни Порядок № 1227 **не содержат** перечня и **не требуют** представления родителями документов, которые подтверждают **содержание** ими детей для получения НСЛ согласно подпункту **169.1.2** НКУ. Но поскольку НКУ предусматривает предоставление НСЛ родителям, которые именно **содержат** детей, то, по мнению автора, для подтверждения факта содержания родителями детей достаточно подтвердить их совместное проживание или регистрацию по одному адресу, например, справкой из ЖЭКа или паспортного стола.

Кроме того, бывают ситуации, когда у состоящего в браке супруга двое и более детей от двух браков, при этом на ребенка (детей) от первого брака он уплачивает алименты, т. е. фактически содержит своего ребенка (своих детей) от предыдущего брака. В данном случае такой супруг имеет право на применение НСЛ в расчете на каждого своего родного ребенка в возрасте до 18 лет, которого он содержит, при соблюдении прочих условий.

Например, если мужчина состоит в браке и от этого брака у него есть ребенок, а также он уплачивает алименты на своих двоих детей от предыдущего брака, то он имеет право на получение НСЛ в расчете на **трех** (родных) детей, т. е. в 2013 году в размере 1720,50 грн. (573,50 грн. x 3 детей), при условии, что размер его зарплаты дает право на применение НСЛ. При этом только один из бывших супругов имеет право на увеличение кратно количеству детей предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ.

Законодательство не содержит перечня и не требует представления родителями документов, подтверждающих содержание ими детей для получения налоговой социальной льготы

Применение НСЛ к зарплате одинокой матери (отца), опекуна, попечителя

Согласно подпункту «а» пп. **169.1.3** НКУ одинокой матери (отцу), вдовцу, вдове или опекуну, попечителю предоставляется НСЛ в размере 150% общей НСЛ (т. е. в 2013 году в размере **860,25** грн.) в расчете на **каждого** ребенка в возрасте до 18 лет.

Если одинокая мать (отец), вдовец, вдова или опекун, попечитель содержит **двоих и более детей в возрасте до 18 лет**, то

в вопросе определения предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ, необходимо руководствоваться нормой абзаца второго подпункта 169.4.1 НКУ, которая дает

право **одному** из указанных лиц **увеличивать** предельный размер дохода для получения НСЛ кратно количеству детей.

Подпунктом 1 пункта 5 Порядка № 1227 установлено, что для целей применения подпункта «а» пп. 169.1.3 НКУ **одинокой матерью (отцом)** считаются лица, которые, имея ребенка (детей) в возрасте до 18 лет, на момент применения работодателем НСЛ **не состоят в браке, зарегистрированном согласно закону**.

В соответствии со специальным законодательством и судебной практикой **одинокой матерью** может быть женщина, родившая ребенка, не состоя в браке, разведенная женщина и при этом дети остались с ней (по решению суда, органов опеки или по общему согласию родителей), а также вдовы с детьми.

Что касается **одинокого отца**, то исходя из общих норм этого же специального законодательства, им может быть мужчина-вдовец с ребенком, мужчина, не состоящий в браке и усыновивший ребенка, а также разведенный мужчина, с которым остались

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

дети (по решению суда, органов опеки или по общему согласию родителей). Разведенный мужчина, дети которого после развода остались с бывшей женой, **не** является одиноким отцом.

Разведенная женщина (разведенный мужчина), с которой (которым) остались дети, для целей применения подпункта «а» пп. 169.1.3 НКУ считается **одинокой матерью** (одиноким отцом). Для подтверждения своего права на повышенную НСЛ разведенная женщина (разведенный мужчина) должна представить работодателю копию свидетельства о рождении ребенка (детей), копию свидетельства о расторжении брака и копию паспорта. Если же одинокая женщина, имеющая детей, не состояла в браке, она представляет работодателю вместе с заявлением и копией паспорта копию свидетельства о рождении ребенка (детей) или документ с указанием сведений об отце ребенка в Книге регистрации актов гражданского состояния (иностранны – документы, подтверждающие возраст ребенка (детей), утвержденные соответствующим органом страны, в которой иностранное физическое лицо – налогоплательщик постоянно проживал (проживала) до прибытия в Украину).

Если одинокая мать (одинокий отец) вступает в брак, то она (он) утрачивает право на применение НСЛ согласно подпункту «а»

пп. 169.1.3 НКУ. В этом случае повышенная НСЛ не применяется, начиная с месяца, в котором зарегистрирован брак.

В месяце регистрации брака работник должен подать работодателю заявление, в котором необходимо указать об отказе от применения НСЛ согласно подпункту «а» пп. 169.1.3 НКУ в связи со вступлением в брак. В этом же заявлении можно указать о другом льготном основании для применения НСЛ, если такое у работника имеется.

Для целей применения подпункта «а» пп. 169.1.3 НКУ одинокой матерью (отцом) считается лицо, которое, имея ребенка (детей) в возрасте до 18 лет, на момент применения работодателем НСЛ не состоит в браке

ние об отказе в применении НСЛ согласно подпункту «а» пп. 169.1.3 НКУ, в результате чего к ее заработной плате в этом месяце (в последующих месяцах) была применена указанная НСЛ, то имеет место нарушение работником порядка применения НСЛ, что чревато наложением на него **штрафа** в размере 100% суммы недоплаты НДФЛ и **доначислением НДФЛ**.

Поэтому рекомендуем работодателям информировать работников, имеющих статус одинокой матери (одинокого отца), об их обязанности уведомлять работодателя о вступлении в брак в целях изменения основания для применения НСЛ или исключения случаев неправомерного применения НСЛ.

ПРИМЕР 8

Применение НСЛ к заработной плате одинокой матери

Заработка плата одинокой матери, имеющей двоих детей в возрасте до 18 лет, в январе 2013 года составляет 2800 грн.

Предельный размер дохода, дающий ей право на применение НСЛ (абз. второй пп. 169.4.1 НКУ):

$$1610 \text{ грн.} \times 2 \text{ (количество детей)} = 3220 \text{ грн.}$$

Заработка плата работницы меньше этого предельного размера дохода, поэтому

она имеет право на применение НСЛ в размере 860,25 грн. (573,50 грн. x 150%) в расчете на каждого ребенка в возрасте до 18 лет:

$$860,25 \text{ грн.} \times 2 \text{ (количество детей)} = 1720,50 \text{ грн.}$$

Сумма ЕСВ, подлежащего удержанию из зарплаты:

$$2800 \text{ грн.} \times 3,6\% = 100,80 \text{ грн.}$$

Размер НДФЛ, подлежащего удержанию из зарплаты:

$$(2800 - 100,80 - 1720,50) \times 15\% = 146,81 \text{ грн.}$$

Зарплата, подлежащая выплате работнице «на руки»:

$$2800 - 100,80 - 146,81 = 2552,39 \text{ грн.}$$

Применение НСЛ к зарплате лиц, имеющих ребенка-инвалида

Лицу, содержащему ребенка-инвалида или детей-инвалидов, согласно подпункту «б» пп. 169.1.3 НКУ предоставляется НСЛ в размере 150% общей НСЛ (т. е. в 2013 году в размере **860,25** грн.) в расчете на **каждого** такого ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Если такое лицо содержит **двоих и более детей**, то, как уже указывалось выше, НСЛ на каждого ребенка-инвалида, предоставляемая согласно подпункту «б» пп. 169.1.3 НКУ в размере **860,25** грн. (в 2013 году), **суммируется** с НСЛ, предоставляемой согласно пп. 169.1.2 НКУ (лицам, содержащим двоих или более детей в возрасте до 18 лет) в размере **573,50** грн. (в 2013 году) на каждого ребенка-неинвалида в возрасте до 18 лет (пп. 169.3.1 НКУ).

При этом если в семье, где есть ребенок-

Налогоплательщику, содержащему ребенка-инвалида, НСЛ предоставляется в размере 150% общей НСЛ в расчете на каждого такого ребенка в возрасте до 18 лет

инвалид (дети-инвалиды), оба родителя работают, то **каждый** из них имеет право на вышеуказанные НСЛ по месту своей работы.

Один из родителей, содержащий ребенка-инвалида (детей-инвалидов) или содержащий двоих или более детей, один (или более) из которых является инвалидом, при применении НСЛ согласно подпункту «б» пп. 169.1.3 НКУ имеет право на **увеличение** предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ, **кратно количеству детей**. Для реализации этого права в заявлении о применении НСЛ согласно подпункту «б» пп. 169.1.3 НКУ один

из родителей должен указать, что его предельный доход, дающий право на применение НСЛ, должен рассчитываться **кратно количеству детей** (согласно абз. второму пп. 169.4.1 НКУ), а другой родитель **не пользуется** правом на применение НСЛ кратно количеству детей по месту своей работы.

ПРИМЕР 9

Применение НСЛ к зарплате одного из родителей, содержащих ребенка-инвалида

В семье, имеющей четверых детей, один из которых инвалид, оба родителя работают. Заработка плата мужа — 6000 грн., заработка плата жены — 4000 грн.

Предельный размер дохода, дающий право **одному** из родителей на применение НСЛ (абз. второй пп. 169.4.1 НКУ):

$$1610 \text{ грн.} \times 4 \text{ (количество детей)} = 6440 \text{ грн.}$$

Предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ для **второго** родителя, — 1610 грн.

В данном случае заработка платы обоих родителей превышает 1610 грн. и не превышает 6440 грн., но только **один из них** имеет право на повышенный кратно количеству детей предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ, и, соответственно, на применение НСЛ к своей заработной плате. Предположим, что семья приняла решение о том, что НСЛ будет применяться по месту работы мужа.

Размер НСЛ, применяемой к заработной плате мужа:

860,25 грн. (НСЛ на ребенка-**инвалида**) + 573,50 грн. x 3 детей (НСЛ на 3 детей-**неинвалидов**) = 2580,75 грн.

Сумма ЕСВ, подлежащего удержанию из зарплаты мужа:

6000 грн. x 3,6% = 216 грн.

Размер НДФЛ, подлежащего удержанию из зарплаты мужа:

(6000 – 216 – 2580,75) x 15% = 480,49 грн.

Зарплата, подлежащая выплате мужу «на руки»:

6000 – 216 – 480,49 = 5303,51 грн.

Применение налоговой социальной льготы к зарплате совместителей

Поскольку НСЛ применяется к заработной плате исключительно по **одному** месту ее начисления, то внешний совместитель может воспользоваться правом на применение НСЛ только по **одному** месту работы, подав соответствующее заявление. При этом не имеет значения, основное это место работы или место работы по совместительству.

Если размер заработной платы по основному месту работы и по совместительству одинаковый, то работнику в финансовом отношении не важен выбор места применения НСЛ — в этом случае сумма удерживаемых ЕСВ и НДФЛ будет одинаковой (если, конечно, по одному из мест работы не применяются льготы по ЕСВ). Но чаще всего размеры заработной платы по основному месту работы и по совместительству отличаются, при этом по одному из мест работы

работник может не иметь права на применение НСЛ, например, если его зарплата в 2013 году превышает 1610 грн. или превышает повышенный размер дохода, к которому применяется НСЛ, если работник имеет на него право. В таком случае местом применения НСЛ будет место работы, где заработная плата менее 1610 грн. (в 2013 году) или где она не будет превышать размер дохода, дающего право на применение НСЛ.

Кроме того, бывают случаи, когда размер НСЛ больше размера зарплаты (базы обложения НДФЛ) по одному из мест работы. При применении НСЛ в таком месте работы ее часть не используется, поэтому местом применения НСЛ лучше выбрать место работы, где зарплата (база обложения НДФЛ) превышает размер НСЛ, но дает право на ее применение.

ПРИМЕР 10

Применение НСЛ к заработной плате внешнего совместителя

В семье, имеющей троих детей в возрасте до 18 лет, мать не работает, а отец работает по двум местам работы (внешний совместитель). Его заработка плата в 2013 году по основному месту работы — 3500 грн., по совместительству — 1500 грн.

Размер НСЛ согласно пп. 169.1.2 НКУ, на которую работник имеет право:

573,50 грн. x 3 (количество детей) = 1720,50 грн.

Предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ (абз. второй пп. 169.4.1 НКУ):

1610 грн. \times 3 (количество детей) = 4830 грн.

Заработная плата работника как по основному месту работы (3500 грн.), так и по месту работы по совместительству (1500 грн.) не превышает указанный предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ. Поэтому работник может воспользоваться своим правом на применение НСЛ или по основному месту работы, или по месту работы по совместительству (по выбору). Однако общий финансовый результат для работника будет в этих вариантах применения НСЛ различным.

Рассмотрим применение НСЛ по основному месту работы и по месту работы по совместительству:

грн.

Место работы	Сумма начисленной зарплаты	ЕСВ (3,6%)	НСЛ	НДФЛ (15%)	Заплата «на руки»
I вариант: НСЛ применяется по основному месту работы					
Основное	3500	126	1720,50	248,03	3125,97
По совместительству	1500	54	–	216,90	1229,10
Всего	5000	180	1720,50	464,93	4355,07
II вариант: НСЛ применяется по месту работы по совместительству					
Основное	3500	126	–	506,10	2867,90
По совместительству	1500	54	1720,50	–	1446,00
Всего	5000	180	1720,50	506,10	4313,90

Как показал расчет, в случае применения НСЛ по основному месту работы сумма удержанного НДФЛ совокупно по двум местам работы составляет 464,93 грн., а при применении НСЛ по месту работы по совместительству — 506,10 грн. Соответственно, при применении НСЛ по основному месту работы суммарная заработка плата, получаемая работником «на руки» по двум местам работы, составляет 4355,07 грн., а при применении НСЛ по месту работы по совместительству — 4313,90 грн. Таким образом, выигрыш в заработной плате при применении НСЛ по основному месту работы составляет 41,17 грн. (4355,07 – 4313,90). Такой выигрыш объясняется тем, что по совместительству размер заработной платы меньше размера НСЛ и часть НСЛ при ее применении по совместительству не используется.

Если работник одновременно работает у юридического лица и в его обособленном подразделении, которое **имеет** полномочия по начислению заработной платы и уплате НДФЛ, представлению в налоговый орган налогового расчета по ф. № 1ДФ на своих работников, или если работник работает в двух обособленных подразделениях одного юридического лица, **каждый** из которых **имеет** полномочия по начислению заработной платы и уплате НДФЛ, представлению налогового расчета по ф. № 1ДФ на своих работников, то в таких случаях у работника имеется **два**

места начисления заработной платы.

Поскольку НСЛ применяется исключительно по **одному месту** работы, при начислении заработной платы работнику в двух местах работы применить НСЛ можно к его зарплате только **в одном из них**. При этом таким обособленным подразделением (юридическим лицом) может быть как то, где сотрудник работает по основному месту, так и то, в котором он работает по совместительству.

Если работник работает в двух обособленных подразделениях одного юридического лица, которые **не имеют** полномочий

от юридического лица на начисление заработной платы своим работникам, а это делает за них головное предприятие — юридическое лицо, или если работник работает на двух должностях у одного юридического лица, фактически являясь внутренним совместите-

лем, то начисленный ему доход по основному месту работы и по совместительству при определении предельного размера дохода, дающего право на применение НСЛ, **суммируется**, и НСЛ применяется к **совокупному доходу** в виде заработной платы работника.

ПРИМЕР 11

Применение НСЛ к заработной плате внутреннего совместителя

Работник на одном предприятии работает на должности водителя (основное место работы) и экспедитора (место работы по совместительству). Его заработка по основному месту работы — 2000 грн., по совместительству — 1800 грн. У работника трое детей в возрасте до 18 лет, поэтому он имеет право на НСЛ согласно пп. 169.1.2 НКУ.

Поскольку работник является внутренним совместителем, для целей применения НСЛ его зарплата по двум местам работы суммируется.

Суммарная месячная заработка работника:

$$2000 + 1800 = 3800 \text{ грн.}$$

Предположим, что жена работника по месту своей работы не пользуется правом на повышенный размер дохода, дающий право на применение НСЛ, поэтому для работника предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ (абз. второй пп. 169.4.1 НКУ), составляет:

$$1610 \text{ грн.} \times 3 \text{ (количество детей)} = 4830 \text{ грн.}$$

Суммарная месячная заработка работника по двум местам работы не превышает указанный предельный размер дохода, дающий право на применение НСЛ (3800 грн. < 4830 грн.), поэтому работник имеет право на применение НСЛ к своей заработной плате.

Размер НСЛ согласно пп. 169.1.2 НКУ для работника:

$$573,50 \text{ грн.} \times 3 \text{ (количество детей)} = 1720,50 \text{ грн.}$$

Сумма ЕСВ, подлежащего удержанию из суммарной заработной платы работника:

$$3800 \text{ грн.} \times 3,6\% = 136,80 \text{ грн.}$$

Сумма НДФЛ, подлежащая удержанию из суммарной заработной платы работника:

$$(3800 - 136,80 - 1720,50) \times 15\% = 291,41 \text{ грн.}$$

Суммарная заработка работника, подлежащая выплате работнику «на руки»:

$$3800 - 136,80 - 291,41 = 3371,79 \text{ грн.}$$

Перерасчет НДФЛ по месту применения НСЛ

В соответствии с подпунктом 169.4.2 НКУ работодатель налогоплательщика обязан осуществить, в т. ч. по месту применения НСЛ, **перерасчет** суммы доходов, начисленных таким налогоплательщику в виде заработной

платы, а также суммы предоставленной НСЛ в следующих случаях:

а) по результатам **каждого** отчетного налогового **года** во время начисления заработной платы за **последний месяц** отчетного **года**;⁸

⁸ О порядке проведения годового перерасчета НДФЛ подробно идет речь в статье «Годовой перерасчет налога на доходы физических лиц» журнала «Все о труде и зарплате» № 12/2012, стр. 39. (Ред.)

б) во время проведения расчета **за последний месяц применения НСЛ** в случае изменения места ее применения по самостоятельному решению налогоплательщика или в случаях, определенных подпунктом 169.2.3 НКУ (т. е. в случае неправомерного применения НСЛ);

в) во время проведения окончательного расчета с налогоплательщиком, который прекращает трудовые отношения с таким работодателем.

Кроме того, работодатель и/или налоговый агент имеет право осуществлять перерасчет сумм начисленных доходов, удержанного НДФЛ **за любой период и в любых случаях** для определения правильности налогообложения, независимо от того, имеет или нет налогоплательщик право на применение НСЛ (пп. 169.4.3 НКУ).

Перерасчет, в т. ч. при увольнении, заключается, в частности, в уточнении сумм, начисленных налогоплательщику в течение определенного календарного периода доходов в виде заработной платы отдельно за каждый месяц такого периода, и предоставленных НСЛ.⁹

Если в результате перерасчета возникает недоплата удержанного НДФЛ, то сумма такой недоплаты взимается работодателем за счет суммы **любого налогооблагаемого дохода** (после его налогообложения) за соответствующий месяц, а в случае недостаточности суммы такого дохода — за счет налогооблагаемых доходов **следующих** месяцев, до **полного погашения** суммы такой недоплаты. Если в результате проведения окончательного расчета с налогоплательщиком, который прекращает трудовые отношения с работодателем, возникает сумма недоплаты, которая **превышает** сумму налогооблагаемого дохода налогоплательщика за послед-

ний отчетный период, то непогашенная часть такой недоплаты включается в состав **налогового обязательства налогоплательщика** по результатам отчетного налогового **года** и уплачивается **самим налогоплательщиком** (пп. 169.4.4 НКУ).¹⁰

В статье 169 НКУ не определено, как поступать налоговому агенту, если по результатам перерасчета выявлено, что с работника излишне удержан НДФЛ. Такая ситуация с «перебором» НДФЛ возможна, когда бухгалтер в течение года допустил ошибку, которая привела к излишнему удержанию этого налога. Исходя из общих норм НКУ (ст. 43), регламентирующих условия возврата ошибочно и/или излишне уплаченных денежных обязательств, по мнению автора, возврат НДФЛ по результатам перерасчета можно производить следующим образом:

- если работник продолжает работать у работодателя после проведения перерасчета, то возвратить ему излишне удержаный НДФЛ можно путем уменьшения удержаний НДФЛ из налогооблагаемого дохода в следующих налоговых периодах (месяцах). Т. е. такой возврат НДФЛ будет проходить как простое исправление допущенной ошибки;

- если работник уволился и ему работодатель не вернул излишне удержаный НДФЛ при окончательном расчете, то получить возврат НДФЛ он может, подав годовую Налоговую декларацию об имущественном состоянии и доходах, форма которой утверждена приказом Министерства финансов Украины от 07.11.2011 г. № 1395, в редакции приказа от 03.02.2012 г. № 84 (далее — годовая декларация о доходах), в налоговый орган по месту своего жительства.

Заметим, что возврат налоговым агентом работнику НДФЛ в наличной или безналичной форме НКУ **не** предусмотрен.

⁹ См. также письмо Государственной налоговой администрации Украины от 12.01.2011 г. № 364/6/17-0716 на сайте www.planeta-inform.com.ua. (Ред.)

¹⁰ Детально о проведении перерасчета при увольнении работника идет речь в статье «Перерасчет НДФЛ при увольнении работника» журнала «Все о труде и зарплате» № 8/2012, стр. 78. (Ред.)

Ответственность за нарушение порядка применения налоговой социальной льготы

Ответственность работника

Согласно подпункту 169.2.4 НКУ если **налогоплательщик (работник)** нарушает порядок применения НСЛ, в результате чего, в частности, НСЛ применяется также во время получения других доходов в течение любого отчетного налогового месяца (например, работник не уведомил работодателя о получении стипендии из бюджета и к его зарплате применяется НСЛ) или по нескольким местам получения доходов (например, работник – внешний совместитель получает НСЛ по нескольким местам работы), такой налогоплательщик **утрачивает** право на получение НСЛ по **всем** местам получения дохода, начиная с месяца, в котором имело место такое нарушение, и за-канчивая месяцем, в котором право на применение НСЛ восстанавливается.

Налогоплательщик (работник) может восстановить свое право на применение НСЛ, если он подаст **заявление об отказе от НСЛ всем работодателям** с указанием месяца, в котором имело место нарушение порядка применения НСЛ, на основании чего **каждый** работодатель начисляет и **удерживает** соот-ветствующую **сумму недоплаты НДФЛ и штраф в размере 100% суммы такой недоплаты** за счет ближайшей выплаты дохода такому налогоплательщику, а при недостаточности суммы такой выплаты — за счет сле-дующих выплат налогоплательщику. Если суммы недоплаты и/или штрафа не были удержаны налоговым агентом (работодателем) за счет дохода работника, то такие суммы включаются в **годовую декларацию** такого налогоплательщика. При этом право на применение НСЛ восстанавливается с налогового месяца, следующего за меся-цем, в котором сумма такой недоплаты и штраф **полностью погашаются**.

Во избежание неправомерного примене-ния НСЛ к заработной плате работника,

по вине которого нарушен порядок примене-ния НСЛ, Государственная налоговая адми-нистрация Украины приказом от 24.12.2010 г. № 1023 утвердила Порядок информирования работодателей налогоплательщика о наличии нарушений применения налоговой социаль-ной льготы, лишении налогоплательщика или о восстановлении его права на налоговую со-циальную льготу, а также форму уведомления о наличии указанных нарушений. Согласно этому Порядку **налоговый орган направ-ляет работодателю уведомление** о нали-чии обнаруженных на основании данных налоговой отчетности или документальных проверок **нарушений** налогоплательщиком – работником такого работодателя применения НСЛ, лишении налогоплательщика или вос-становлении его права на НСЛ в соответстии с нормами подпунктов 169.2.1, 169.2.4 НКУ.

В уведомлении о наличии нарушений при-менения НСЛ указываются месяц и год, с ко-торого налогоплательщик(и) утрачивает(ют) право на применение НСЛ по всем местам по-лучения дохода.

Таким образом, теперь налоговые органы наделены обязанностью помогать работода-телям выявлять случаи неправомерного при-менения НСЛ к заработной плате работников на основании данных налоговой отчетности или документальных проверок.

Если работодатель получил уведомление налогового органа о нарушении применения НСЛ налогоплательщиком, который уже прекра-тил трудовые отношения с работодателем (уволился), то сумма недоплаты НДФЛ и штрафа взимается **налоговым органом**, для этого:

1) проводится анализ представленного работодателем Налогового расчета сумм до-хода, начисленного (выплаченного) в пользу пла-тельщиков налога, и сумм удержанного из них налога (далее — Налоговый расчет по ф. № 1ДФ), форма которого утверждена при-

казом Государственной налоговой администрации Украины от 24.12.2010 г. № 1020 (далее — Приказ № 1020). В графе 8 «Ознака подат. соц. пільги» Налогового расчета по ф. № 1ДФ должно быть указано, какая именно НСЛ применялась работодателем к доходу налогоплательщика (бывшего работника). Учитывая, что размер НСЛ четко определен, можно рассчитать сумму полученного налогоплательщиком дохода без удержания НДФЛ;

2) налогоплательщик (бывший работник) приглашается для подачи годовой декларации о доходах (пп. 168.1.3, п. 179.1 НКУ). В графе 5 «Сума податку (грн), яка підлягає сплаті платником податку самостійно» раздела II «Доходи, які включаються до загального річного оподатковуваного доходу» годовой декларации налогоплательщиком самостоятельно отражается сумма недоплаты НДФЛ.

Ответственность работодателя

Если имело место нарушение **работником** порядка применения НСЛ, приведшее к недоплате НДФЛ, которое было выявлено работодателем или налоговыми органами, после чего работодатель как налоговый агент удержал недоплату НДФЛ (уплатил штраф) за счет ближайшей выплаты дохода такому работнику, то ответственность работодателя **не наступает**.

Нарушение **работодателем** порядка применения НСЛ, как правило, приводит к занижению суммы уплаченного НДФЛ, за которое установлена ответственность в виде штрафов. Размер штрафных санкций за нарушение норм НКУ, касающихся уплаты НДФЛ, и основания для их применения установлены статьей 127 НКУ.

Так, неначисление, неудержание и/или

неуплата (неперечисление) НДФЛ налогоплательщиком, в т. ч. **налоговым агентом**, до или во время выплаты дохода в пользу другого налогоплательщика влечут за собой **наложение штрафа в размере 25% суммы НДФЛ**, подлежащей начислению и/или уплате в бюджет. Те же действия, совершенные **повторно** в течение 1095 дней, влечут **наложение штрафа в размере 50% суммы НДФЛ**, подлежащей начислению и/или уплате в бюджет.

Вышеуказанные действия, совершенные в течение 1095 дней **в третий раз и более**, влечут **наложение штрафа в размере 75% суммы НДФЛ**, подлежащей начислению и/или уплате в бюджет.

Ответственность за погашение суммы налогового обязательства или налогового долга, возникающего в результате совершения таких действий, и обязанность по погашению такого налогового долга возлагается на лицо, определенное НКУ, в том числе на **налогового агента**. При этом плательщик налога — получатель таких доходов **освобождается** от обязанностей погашения такой суммы налоговых обязательств или налогового долга, **кроме** случаев, установленных разделом IV НКУ.

Если налоговый агент до начала его проверки налоговыми органом **самостоятельно** выявляет факт занижения налогового обязательства прошлых налоговых периодов вследствие, в частности, неправильного применения НСЛ, и **доплачивает** НДФЛ, то **штраф не налагается** (п. 50.1 НКУ). Такой штраф налагается только в случае выявления ошибок в начислении (занижении) НДФЛ **во время проверки**.

Отражение в отчетности применения налоговой социальной льготы

Все случаи применения или неприменения НСЛ согласно полученным от налогоплательщиков заявлениям о применении НСЛ, а также заявлениям об отказе от НСЛ, рабо-

тодатель отражает в налоговой отчетности (пп. 169.2.2 НКУ).

В качестве отчетности по НДФЛ налоговые агенты представляют Налоговый расчет по

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

ф. № 1ДФ. Приказом № 1020 утвержден Порядок заполнения и представления налоговыми агентами Налогового расчета сумм дохода, начисленного (выплаченного) в пользу плательщиков налога, и сумм удержанного из них налога (далее — Порядок № 1020).

Отдельно сумма примененной НСЛ к за-

работной плате работника в Налоговом расчете ф. № 1ДФ не отражается. Но в случае ее применения в графе 8 «Ознака подат. соц. пільги» Налогового расчета ф. № 1ДФ отражается признак НСЛ в соответствии со справочником признаков НСЛ, приведенном в приложении к Порядку № 1020.

Справочник признаков налоговых социальных льгот

Код признака НСЛ	Размер НСЛ	Дата начала применения НСЛ
01	Общая НСЛ — применяется согласно пп. 169.1.1 НКУ (в 2013 году — 573,50 грн.)	01.01.2011
02	150% общей НСЛ — применяется согласно пп. 169.1.3 НКУ (в 2013 году — 860,25 грн.)	01.01.2011
03	200% общей НСЛ — применяется согласно пп. 169.1.4 НКУ (в 2013 году — 1147 грн.)	01.01.2011
04	В размере общей НСЛ на каждого ребенка для налогоплательщика, содержащего двоих и более детей в возрасте до 18 лет — применяется согласно пп. 169.1.2 НКУ	01.01.2011

Пунктом 3.8 Порядка № 1020 установлено, что графа 8 Налогового расчета ф. № 1ДФ заполняется только для физических лиц, **которые имели льготы по НДФЛ в отчетном периоде** согласно законодательству по месту получения основного дохода. При **отсутствии** у физического лица льгот в отчетном периоде в графе 8 проставляется **прочерк**. При заполнении графы 8 следует учитывать тот признак льготы, который отвечает начисленному доходу. Допускается наличие нескольких строк с одним признаком дохода только при наличии у физического лица нескольких признаков льгот по такому признаку дохода (наличие разных льгот в каждом из трех месяцев квартала).

Поскольку НСЛ применяется только к доходам в виде заработной платы, то признаки НСЛ проставляются лишь в строках, где указан доход в виде заработной платы, имеющий признак дохода 101. При этом возможны различные варианты. Например, при признаке дохода 101 (доходы в виде зара-

ботной платы) в графе 8 Налогового расчета по ф. № 1ДФ за I квартал 2013 года могут быть указаны следующие признаки НСЛ: в январе — 01; в феврале — 02; в марте — 04.

Обращаем внимание, если предприятие неправомерно применяло НСЛ к заработной плате работника в течение нескольких прошедших месяцев, а затем выявило ошибку и за каждый месяц, в котором применялась НСЛ, доначислило и уплатило НДФЛ, то корректировать ранее представленные в налоговые органы Налоговые расчеты по ф. № 1ДФ и представлять уточняющие расчеты за периоды (кварталы), в которых применялась НСЛ, не обязательно, если доначисленный (доплаченный) НДФЛ будет отражен в Налоговом расчете по ф. № 1ДФ за тот квартал, в котором НДФЛ будет доначислен и уплачен (абз. второй п. 50.1 НКУ). Для определения НДФЛ к уплате сумма доначисленного НДФЛ прибавляется к сумме НДФЛ, начисленной за отчетный период.

В связи с законодательными изменениями Пенсионный фонд Украины изложил в новой редакции формы отчетности, представляемые плательщиками единого социального взноса в пенсионные органы, и внес изменения в Порядок формирования и представления страхователями отчета относительно сумм начисленного единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование. Какие изменения претерпели формы отчетности? Что изменилось в порядке заполнения и представления отчетности?

ИЗМЕНЕНИЯ В ОТЧЕТНОСТИ ПО ЕСВ, ПОРЯДКЕ ЕЕ ЗАПОЛНЕНИЯ И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ

Валентина Петровна БОРШОВСКАЯ,
заместитель директора департамента персонифицированного учета,
информационных систем и сетей Пенсионного фонда Украины

15 января 2013 года вступило в силу постановление Пенсионного фонда Украины (далее — ПФУ) от 10.12.2012 г. № 24-1, которым внесены изменения в постановление правительства ПФУ «О порядке формирования и представления страхователями отчета относительно сумм начисленного единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» от 08.10.2010 г. № 22-2 (далее — Постановление № 22-2).

При этом обновлены как нормы Постановления № 22-2, так и нормы Порядка формирования и представления страхователями отчета относительно сумм начисленного единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование, утвержденного Постановлением № 22-2 (далее — Порядок № 22-2), а также в новой редакции изложены все приложения к Порядку № 22-2, кроме приложения 3. Рассмотрим эти изменения.

Изменения в Постановлении № 22-2

Изложенным в новой редакции пунктом 3 Постановления № 22-2 теперь также определено, что сведения о застрахованных лицах и отчеты о суммах начисленных взносов на общеобязательное государственное пен-

сионное страхование органам ПФУ за период **до 1 января 2010 года** с типом формы «коригующая» или «скасовуюча» подаются только **по результатам проверки, проведенной по заявлению плательщика**.

Изменения в Порядке № 22-2

Изменения, внесенные в Порядок № 22-2, касаются как сроков подачи, так и порядка заполнения отчетности, представляемой страхователями (застрахованными лицами) в органы ПФУ. Рассмотрим эти изменения в хро-

нологическом порядке их внесения в обновленный документ.

1. Пункт 1.1 раздела I Порядка № 22-2 дополнен новыми терминами, характеризующими тип (вид) отчетности:

дополнительный документ — отчет страхователя с пометкой «додаткова», который подается в случае, если страхователь не указал застрахованное лицо, с которым был заключен или расторгнут трудовой договор за предыдущий период, в случаях, предусмотренных пунктом 5.6 раздела V Порядка № 22-2.

Согласно обновленному пункту 5.6 Порядка № 22-2 в случае если в таблице 5 приложения 4 к Порядку страхователь не указал застрахованное лицо, с которым был заключен или расторгнут трудовой договор за предыдущий период, он подает вместе с отчетом за текущий отчетный период отчет за предыдущий период, который содержит: титульный лист (перечень таблиц отчета), данные на это застрахованное лицо с указанием статуса таблицы 5 — «додаткова».

документ назначения пенсии — отчет страхователя с пометкой «призначення пенсії», который подается за период до даты формирования заявления на назначение пенсии в случаях, предусмотренных пунктами 4.10 – 4.12 раздела IV Порядка № 22-2.

В соответствии с обновленными пунктами 4.10, 4.11, 4.12 Порядка № 22-2 физические лица – предприниматели, находящиеся на общей системе налогообложения, физические лица – предприниматели, избравшие упрощенную систему налогообложения, лица, обеспечивающие себя работой самостоятельно, в течение года в случае назначения пенсии подают отчет в соответствие с таблицей соответственно 1, 2 и 3 приложения 5 к Порядку с пометкой «призначення пенсії» за период до даты формирования заявления на назначение пенсии.

начальный документ — отчет страхователя с пометкой «початкова», на основании

которого создается соответствующий электронный отчет в базе данных ПФУ.

Кроме того, в Порядке № 22-2 и в текстах таблиц Отчета о суммах начисленного единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование (приложение 5 к Порядку; далее — Отчет ф. № Д5) под **физическими лицами – предпринимателями** (далее — ФЛ-предприниматели) понимаются теперь только такие лица без членов семей этих лиц, участвующих в осуществлении ими предпринимательской деятельности.

2. В новой редакции изложен раздел II «Общие правила формирования и представления отчета о суммах начисленного единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» Порядка № 22-2. Основными новшествами этого раздела являются:

а) в пункте 2.10 Порядка № 22-2 определено, что отчет, составленный с **нарушением требований** этого Порядка, **в том числе без обязательных реквизитов**, предусмотренных пунктом 2.8, и поданный **без всех необходимых таблиц**, **не считается отчетом и считается таким, который не подавался**.

В соответствии с пунктом 2.8 Порядка № 22-2 отчет должен содержать следующие **обязательные реквизиты**:

- тип документа («початкова», «скасовуюча», «призначення пенсії», «додаткова»);
- отчетный период, за который представляется отчет;
- полное наименование (фамилия, имя, отчество) страхователя по Единому государственному реестру юридических лиц и физических лиц – предпринимателей (далее — ЕГРП);
- для юридических лиц указывается код по ЕГРПОУ;

- для физических лиц указывается регистрационный номер учетной карточки налогоплательщика или серия и номер паспорта (для физических лиц, которые из-за своих религиозных убеждений отказываются от принятия регистрационного номера учетной карточки налогоплательщика и уведомили об этом соответствующий орган государственной налоговой службы и имеют отметку в паспорте) (далее — регистрационный номер учетной карточки);

• код основного вида экономической деятельности, согласно которому установлен класс профессионального риска производства;

• класс профессионального риска производства (далее — класс ПРП);

• местонахождение (место жительства) страхователя;

• код органа ПФУ, в который подается отчет;

• дата представления отчета;

• инициалы, фамилии и регистрационные номера учетных карточек должностных лиц страхователя;

• среднеучетное количество штатных работников за отчетный период (при наличии);

• количество застрахованных лиц в отчетном периоде, которым начислены выплаты (при наличии);

• штатная численность работников (при наличии);

• подписи страхователя - физического лица и/или должностных лиц страхователя, заверенные печатью страхователя (при наличии).

Указанные выше реквизиты должны быть **обязательно заполнены** во всех таблицах приложений к отчетам, где они предусмотрены.

Теперь четко определено, что если юридические лица не используют труд физических лиц на условиях трудового договора (контракта) или на других условиях, предусмотренных законодательством, отчет в органы ПФУ ими не подается

Кроме того, установлено, что при принятии отчета, который подается лично страхователем или уполномоченным на это лицом, ответственное лицо органа Пенсионного фонда Украины **обязано визуально проверить наличие заполнения всех обязательных реквизитов**, предусмотренных пунктом 2.8 Порядка № 22-2, на бумажных носителях (п. 2.17 Порядка № 22-2).

Ответственным за правильность заполнения отчета является **сторонователь** (п. 2.18 Порядка № 22-2).

б) отныне не только при снятии с учета в органах ПФУ, но и в случае прекращения без правопреемника страхователь обязан представить отчет за последний отчетный период до даты снятия с учета и отчеты за предыдущие отчетные периоды, если они не давались (п. 2.11 Порядка № 22-2);

в) теперь четко определено, что в случае если **юридические** лица **не** используют труд физических лиц на условиях трудового договора (контракта) или на других условиях, предусмотренных законодательством, отчет в органы ПФУ ими **не подается** (п. 2.13 Порядка № 22-2).

ФЛ-предприниматели **обязаны** подавать отчет независимо от того, ведут или нет они предпринимательскую деятельность, кроме ФЛ-предпринимателей, избравших упрощенную систему налогообложения, которые освобождаются от уплаты за себя ЕСВ, если они являются пенсионерами по возрасту или инвалидами и получают согласно закону пенсию или социальную помощь (п. 2.14 Порядка № 22-2);

г) раздел II уже не содержит нормы, содержащейся в пункте 2.12 Порядка № 22-2 прежней редакции, согласно которой страхователь обязан уведомлять органы ПФУ об

ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

изменении сведений, вносимых в систему персонифицированного учета о застрахованном лице, за которое или в пользу которого им уплачиваются страховые взносы, в 10-дневный срок со дня получения этих сведений.

2. В новой редакции изложен раздел III «Формы и сроки представления отчета» Порядка № 22-2. Основными новшествами этого раздела являются:

а) изменились сроки представления отчетности в органы ПФУ:

- согласно пункту 3.2 Порядка № 22-2 ФЛ-предприниматели, в том числе избравшие упрощенную систему налогообложения, подают в органы ПФУ отчет **сами за себя один раз в год до 10 февраля года**, следующего за отчетным периодом, которым для них является календарный год (ранее было — до 1 апреля года, следующего за отчетным календарным годом);

- согласно пункту 3.4 Порядка № 22-2 ФЛ-предприниматели, которые обеспечивают себя работой самостоятельно — занимаются независимой профессиональной деятельностью, а именно научной, литературной, артистической, художественной, образовательной или преподавательской, а также медицинской, юридической практикой, в том числе адвокатской, нотариальной деятельностью, или лица, которые осуществляют религиозную (миссионерскую) деятельность, другую подобную деятельность и получают доход непосредственно от этой деятельности, при условии, что такие лица **не являются наемными работниками или предпринимателями**, сами за себя подают в органы ПФУ отчет один раз в год **до 1 мая** года, следующего за отчетным периодом, которым для них является календарный год (ранее было — до 1 апреля года, следующего за отчетным календарным годом);

Отчет по форме № Д7 теперь подается в течение 5 рабочих дней после даты составления акта несчастного случая или даты составления акта расследования профессионального заболевания по форме П-4

- согласно пункту 3.5 Порядка № 22-2 лица, которые достигли 16-летнего возраста и не принадлежат к кругу лиц, подлежащих общеобязательному государственному пенсионному страхованию согласно статье 11 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании», в том числе иностранцы и лица без гражданства, которые постоянно проживают или работают на территории Украины, граждане Украины, которые постоянно проживают или работают за пределами Украины, если иное не установлено международными договорами, согласие на обязательность которых дано Верховной Радой Украины, и заключили договор на **добровольное** участие в системе общеобязательного государственного пенсионного страхования, а также члены фермерского хозяйства, личного крестьянского хозяйства — на общеобязательное государственное социальное страхование на случай безработицы, в связи с временной утратой трудоспособности

личного крестьянского хозяйства — на общеобязательное государственное социальное страхование на случай безработицы, в связи с временной утратой трудоспособности, обусловленными погребением, от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности, и пенсионное страхование и заключили договор на **добровольное** участие в системе общеобязательного государственного социального страхования, подают сами за себя отчет **в течение 30 календарных дней после окончания сроков действия договора**, при этом отчетным периодом для них является **продолжительность действия договора** (ранее было — до 1 апреля года, следующего за отчетным календарным годом). Указанные лица подают в органы ПФУ отчет согласно таблице 1 приложения 6 к Порядку о суммах добровольных взносов, предусмотренных договором о добровольном участии, кото-

рые подлежат уплате, **отдельно за каждый** период срока действия договора. В случае если отчет подается за несколько лет одновременно, то формируется один титульный лист и отдельно за каждый год таблица 1 приложения 6 к Порядку (п. 4.14 Порядка № 22-2);

- изменился срок представления Отчета о наступлении несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (далее — Отчет ф. № Д7) и круг лиц, которые должны его подавать. Отныне согласно пунктам 3.7 и 4.17 Порядка № 22-2 в случае наступления несчастного случая на производстве или профессионального заболевания с застрахованным лицом страхователи, указанные в пунктах 3.1, 3.2 Порядка № 22-2 (т. е. работодатели и ФЛ-предприниматели), и члены фермерского хозяйства, личного крестьянского хозяйства, указанные в пункте 3.5 Порядка № 22-2, подают Отчет ф. № Д7 в течение **5 рабочих дней** после даты составления **акта** несчастного случая, связанного с производством, либо с даты составления **акта** расследования профессионального заболевания по форме П-4 (ранее было — в течение 2 рабочих дней после наступления страхового случая).

б) пунктом 3.8 Порядка № 22-2 установлено, что теперь не только работодатели, но и ФЛ-предприниматели, в случае изменения в отчетном периоде местонахождения или места регистрации или места жительства (за пределами территориального обслуживания органа ПФУ, в котором они находились на учете), отчет за этот отчетный период (с первого до последнего календарного числа отчетного периода) подают в орган ПФУ **по новому месту постановки на учет**.

3. Таблица 5 приложения 4 к Порядку «Отчет о суммах начисленной заработной

платы (дохода, денежного обеспечения, помощи, компенсации) застрахованных лиц и суммах начисленного единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование в органы Пенсионного фонда Украины» (далее — Отчет ф. № Д4) **подается** страхователем теперь и в случае, если в течение отчетного периода был заключен или расторгнут трудовой договор с застрахованным лицом, **трудоустроенным на новое рабочее место**. В то же время эту таблицу уже не нужно подавать в случае изменений в ФИО или номере застрахованного лица (п. 4.8 Порядка № 22-2).

4. Обновленным пунктом 4.9 Порядка № 22-2 предусмотрен новый код типа начислений **10** при заполнении таблицы **6** Отчета ф. № Д4. С этим кодом типа начислений в графу «Загальна сума нарахованої заробітної

плати (доходу) (усього з початку звітного місяця)» вносятся суммы, начисленные за дни ежегодных и дополнительных отпусков, с указанием соответствующего месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска

в **этому** месяце. Суммы, приходящиеся на дни отпуска **следуючих** месяцев, включаются в поле **следуючих** месяцев и отражаются в **отдельних** строках за первой строкой с кодом типа начислений **10**.

Если отпускные, которые согласно статье Закона Украины «Об отпусках» от 15.11.96 г. № 504/96-ВР выплачиваются не позднее чем за три дня до начала отпуска, начислены и выплачены в конце января 2013 года за отпуск, который предоставляется с 1 по 24 февраля 2013 года, то вся сумма отпускных с кодом типа начислений 10 должна быть отражена в таблице **6** Отчета ф. № Д4, представляемом за январь (месяц начисления отпускных), но в поле февраля (месяц, на который при-

Теперь таблица 5 Отчета ф. № Д4 подается страхователем и в случае, если в течение отчетного периода был заключен или расторгнут трудовой договор с застрахованным лицом, трудоустроенным на новое рабочее место

ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

ходятся дни отпуска). При этом в Отчете ф. № Д4 за февраль сумма указанных отпускных уже не отражается.

Как и ранее, в соответствии с обновленным пунктом 4.9 Порядка № 22-2 начисления отражаются за **календарный месяц (с первого по последнее число месяца)**. Если начисление заработной платы осуществляется за предыдущий период, в частности в связи с уточнением количества отработанного времени, выявлением ошибок, суммы доначисленной заработной платы включаются в заработную плату месяца, **в котором были осуществлены такие доначисления**.

На одно застрахованное лицо допускается **несколько** записей в таблице 6 Отчета ф. № Д4, если в течение одного отчетного периода застрахованному лицу были осуществлены начисления выплат, в которых **отличаются** база начисления ECB и размеры ставок ECB согласно закону (приложение 2), а также если начисление осуществлялись

за текущие и будущие (отпускные), за прошлые

(больничные 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 заработка за вынужденный прогул) **периоды**.

Таким образом, все начисления, осуществленные в календарном месяце, в т. ч. за будущие и прошедшие периоды, должны быть отражены **в месяце начисления**.

5. Теперь согласно пункту 4.9 Порядка № 22-2 внесение в отчетность **отрицательных** значений сумм начисленной заработной платы (дохода) допускается только:

- при отражении сумм перерасчетов

заработка (дохода), которые связаны с уточнением количества отработанного времени в связи с временной нетрудоспособностью;

- при отражении сторнированных сумм отпускных и пособия по временной нетрудоспособности, начисленных в предыдущих периодах.

5. Порядок № 22-2 дополнен новыми пунктами 4.18 и 4.19. Согласно пункту 4.18 Порядка № 22-2 ФЛ-предприниматели, которым по результатам проведенной проверки (сверки) увеличены или уменьшены обязательства, подают в органы ПФУ отчет согласно таблице 4 приложения 6 к Порядку **в течение одного календарного месяца** после проведения соответствующих расчетов. В случае если отчет подается за несколько лет одновременно, формируется один титульный лист и отдельно за каждый год таблица 4 приложения 6 к Порядку.

Пунктом 4.19 Порядка № 22-2 определено, что ФЛ-предприниматели, которые в течение

отчетного года изменяли систему налогообложения, подают в органы ПФУ **один** отчет с имеющимся титульным листом, который включает две таблицы: таблицу 1 и таблицу 2 приложения 5 к Порядку.

6. Изложенным в новой редакции пунктом 5.5

Порядка № 22-2 установлено, что отменяющие документы (с пометкой «скасовуюча») в систему персонифицированного учета сведений о застрахованных лицах предоставляются, если страхователем была допущена ошибка в реквизитах (**кроме сумм**), которые касаются страхователя или застрахованного лица. Изменения в **суммах** начисленной заработной платы или дохода и в связи с этим начисленных **сумм ECB** за отчетный месяц при формировании и представлении отменяющих документов **не допускаются**.

Внесение в отчетность отрицательных значений сумм начисленной зарплаты (дохода) допускается при отражении сумм перерасчетов заработка (дохода), которые связаны с уточнением количества отработанного времени в связи с временной нетрудоспособностью

Изменения в формах отчетности, представляемой в пенсионные органы

В новой редакции изложены приложения 1, 2, 4 – 7 к Порядку, при этом названия этих приложений (отчетов) не изменились.

Впервые по новой форме Отчет ф. № Д4 (приложение 4 к Порядку) необходимо представить, начиная с отчета за **январь 2013 года**, а Отчет ф. № Д5 (приложение 5 к Порядку) и Отчет ф. № Д6 (приложение 6 к Порядку) — начиная с отчета за 2012 год, с учетом обновленных норм Порядка № 22-2.

Что касается новшеств в самих формах отчетности, то они, в частности, следующие:

1) В Отчете ф. № Д4 (приложение 4 к Порядку), который подают работодатели, такие обновления:

- во вступительной части к таблице 1 перечень работодателей дополнен еще одним — «Підприємство суднобудівної промисловості», добавлены показатель «Кількість створених робочих місць», показатель «працівників, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню» в составе показателя «Середньооблікова кількість штатних працівників за звітний період, осіб»;

- таблица 1 дополнена новыми строками 2.1.7, 2.2.3, 3.1.7, 3.2.3, в которых должны отражать необходимые суммы предприятия судостроительной промышленности¹;

- таблица 5 дополнена новой графой 11 «Дата створення нового робочого місця (штатної одиниці), на яке у звітному періоді працевлаштований новий працівник» — для отражения даты создания нового рабочего места для работника, имеющего дополнительные гарантии в содействии трудоустройству, а бывшая графа 11 стала графой 12;

- таблица 6 дополнена новыми реквизитами (графами) 15 «Кількість днів перебування у трудових/ЦП відносинах протягом календарного звітного місяця» (в ней по каждому работнику ежемесячно необходимо отражать количество календарных дней, в течение которых с ним имели место трудовые или гражданско-правовые отношения) и 21 «Ознака нового робочого місця (1 – так, 0 – ні)» (указывается только на того работника, который был принят на новое созданное место работы, и если он уволился, а на его место принимают другого работника, то тоже указывают в таблице 5 дату создания нового рабочего места и в таблице 6 пометку о новом созданном рабочем месте). Бывшие реквизиты (графы) 15–19 стали, соответственно, реквизитами (графами) 16–20. Кроме того, добавлен тип начисления «10 — нарахована сума заробітку (доходу) за дні відпустки» — для отдельного отражения в текущем месяце начисленной

суммы заработной платы и суммы заработка за дни отпуска, приходящиеся на текущий и будущий месяц отдельно.

Внесение в отчетность отрицательных значений сумм начисленной зарплаты (дохода) допускается при отображении сторнированных сумм отпускных и пособия по временной нетрудоспособности, начисленных в предыдущих периодах

2) В Отчете ф. № Д5, который подают ФЛ-предприниматели сами за себя и самозанятые лица, обновлена дата его представления и из 6 таблиц остались только 4, поскольку отменены бывшие таблицы 4 «Відомості про дохід (прибуток) члена сім'ї фізичної особи - підприємця, яка бере участь у провадженні підприємницької діяльності, на який нараховується єдиний внесок» и 5 «Відомості про суми, на які нараховується єдиний внесок, що сплачується фізичними особами - підприємцями, які обрали спрощену систему оподаткування, за члена сім'ї, який бере участь у провадженні під-

¹ О льготах по ЕСВ, предоставленных предприятиям судостроительной промышленности с 1 января 2013 года, рассказано в статье «Трудо-зарплатные» новации – 2013» на стр. 4 этого номера. (Ред.)

ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

приємницької діяльності». В таблицах 1 и 2 теперь не отражается информация о членах семьи ФЛ-предпринимателей, примающих участие в осуществлении ими предпринимательской деятельности. Кроме того, из таблиц 1–3 убрана пометка типа отчета «скасовуюча».

3) В Отчете о суммах добровольных взносов, предусмотренных договором о добровольном участии, подлежащих уплате, и суммах доплаты в органы Пенсионного фонда Украины (приложение 6 к Порядку, форма № Д6) обновлены дата его представления и перечень лиц, которые должны подавать этот Отчет, а также добавилась таблица 4 «Відомості про збільшення або зменшення сум зобов'язань за страховими внесками за результатами проведеної перевірки (звірки)», которую, как отмечено выше, должны подавать ФЛ-предприниматели, которым по результатам проведенной проверки (сверки) увеличены или уменьшены обязательства.

4) В Отчете ф. № Д7 обновлена информация о дате его подачи и лицах, которые должны его подавать. Также в этом Отчете появились поля «Дата складання акта про настання нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом» и «Дата складання акту розслідування професійного захворювання».

В приложении 1 «Справочник категорий страхователей, уплачивающих единый взнос на общеобязательное государственное социальное страхование» введены дополнительные (уточняющие) коды категории страхователя 211.1–211.3 для ФЛ-предпринимателей на общих основаниях, 213.1–213.3 для ФЛ-предпринимателей на едином налоге, 230.1–230.3 для лиц, осуществляющих независимую профессиональную деятельность и добровольное участвующих в страховании, 243.1–243.14 при добровольной уплате ЕСВ в разрезе видов общеобязательного государственного социального страхования.

В приложении 2 «Таблица соответствия кодов категорий застрахованного лица и кодов базы начисления и размеров ставок единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» добавился еще один код категории застрахованных лиц — 40 «ФЛ-предприниматели, которые увеличивают или уменьшают суммы обязательств по страховым взносам по результатам проведенной проверки (сверки)», добавлена информация о предприятиях судостроительной промышленности, получивших ряд льгот по уплате ЕСВ, а также уточнена другая информация.

При заполнении таблицы 6
Отчета ф. № Д4 предусмотрен
новый код типа начислений «10 –
нарахована сума заробітку (доходу)
за дні відпустки» — для отдельного
отражения зарплаты и отпускных,
приходящихся на текущий
и будущий месяц отдельно

Вітчизняне законодавство гарантує інвалідам рівні з усіма іншими громадянами можливості для реалізації своїх індивідуальних здібностей в усіх сферах життя суспільства. Трудовим законодавством для інвалідів встановлено пільги. Крім того, з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів законодавством для роботодавців встановлено норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів. Хто з роботодавців має працевлаштовувати інвалідів за встановленим нормативом? Як визначається такий норматив? Який порядок заповнення і подання звіту про працевлаштування інвалідів? Яку відповідальність встановлено за невиконання нормативу для працевлаштування інвалідів?

ІНВАЛІДИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ, ВИКОНАННЯ НОРМАТИВУ ТА ПОДАННЯ ЗВІТНОСТІ

Артем КОЛІСНИЧЕНКО,

експерт з питань трудового та податкового законодавства

Законодавчим актом, який визначає основи соціальної захищеності інвалідів в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя, є Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ (далі — Закон № 875).

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індиві-

дуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях (далі — підприємства), а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

При цьому гарантії щодо праці інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю (ст. 3 Кодексу законів про працю України; далі — КЗпП).

Трудові гарантії та пільги для інвалідів

На інвалідів, які працюють на підприємствах, поширюються всі права та обов'язки, передбачені законодавством про працю. При цьому законодавством про працю передбачені трудові гарантії та пільги для працівників-інвалідів.

1. При прийнятті на роботу інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертної комісії (далі — МСЕК), **не встановлюється віпро-**

бувальний строк (ст. 26 КЗпП).

2. У випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган (далі — роботодавець) покладається **обов'язок організувати навчання, перевкаліфікацію інвалідів** відповідно до медичних рекомендацій (ст. 172 КЗпП).

Якщо інвалідність працівника настала **внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання**,

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

через що такий працівник не може більше виконувати попередню роботу, то відповідно до пункту 8 частини першої статті 21 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працевздатності» від 23.09.99 р. № 1105-XIV (далі — Закон № 1105) Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві (далі — ФСС від НВВ) повинен відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (далі — ЛКК) або МСЕК проводити навчання та перекваліфікацію такої особи у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів.

При цьому працівнику-інваліду, який проходить професійне навчання або перекваліфікацію за індивідуальною програмою реабілітації (якщо з часу встановлення ступеня втрати професійної працевздатності минуло не більше одного року), ФСС від НВВ провадить щомісячні страхові виплати у розмірі середньомісячного заробітку протягом строку, визначеного програмою реабілітації. Сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працевздатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я. Також ФСС від НВВ оплачує вартість приданих потерпілим інструментів, протезів та інших пристосувань, відшкодовує потерпілому інші необхідні витрати, пов'язані з його професійною підготовкою (ст. 32 Закону № 1105).

3. На прохання працівника-інваліда роботодавець зобов'язаний встановити йому **неповний** робочий **день** або **неповний** робочий **тиждень** та створити пільгові умови праці (ст. 172 КЗпП).

4. Залучення працівника-інваліда до **надурочних** робіт та до робіт у **нічний** час **без**

його згоди та в разі наявності відповідних обмежень в висновку МСЕК **не допускається**. Робота інвалідів у **нічний** та **надурочний** час допускається лише **за їх згодою** і за умови, що це **не** суперечить медичним рекомендаціям (ст. 55, 63, 172 КЗпП)

5. Якщо у працівників інвалідність настала за інших обставин, ніж внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, то працівників, які потребують за станом здоров'я надання **легшої роботи**, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. При переведенні за станом здоров'я на легшу **нижчеоплачувану** роботу за працівниками зберігається **попередній середній заробіток** протягом **двох тижнів** з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, **попередній середній заробіток** зберігається на **весь** час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається **матеріальне забезпечення** за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (ст. 170 КЗпП).

Залучення працівника-інваліда до надурочних робіт та до робіт у нічний час без його згоди та в разі наявності відповідних обмежень в висновку МСЕК не допускається

За потерпілим, тимчасово переведеним на легшу нижчеоплачувану роботу, зберігається його середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працевздатності. Якщо у встановлений ЛКК або МСЕК строк роботодавець не забезпечує потерпілого відповідною роботою, ФСС від НВВ сплачує потерпілому страхову виплату у розмірі його середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я (ст. 31, 34 Закону № 1105).

6. Працівникам-інвалідам, які щойно влаштувалися на роботу, за бажанням **щорічні** відпустки **повної** тривалості надаються **до** настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві. Крім того, працівники-інва-

ліди, які вже працюють на підприємстві, за бажанням мають право використати щорічну відпустку **в зручний для них час** (ст. 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 504/96ВР; далі — Закон про відпустки).

Тривалість щорічної основної відпустки становить: для інвалідів I і II груп — 30 календарних днів, для інвалідів III групи — 26 календарних днів (ст. 6 Закону про відпустки).

Відпустка **без** збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку щорічно: інвалідам III групи — тривалістю до 30 календарних днів, інвалідам I та II груп — тривалістю до 60 календарних днів (п. 6, 7 частини першої ст. 25 Закону про відпустки).

7. Якщо у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці на підприємстві відбувається скорочення чисельності чи штату працівників, то працівники-інваліди, інвалідність яких насталла на даному підприємстві в вигляді трудового каліцтва або професійного захворювання, мають **переважне право залишення на роботі** поряд з іншими категоріями працівників, які мають аналогічну пільгу (п. 7 ст. 42 КЗпП).

8. Статтею 17 Закону № 875 передбачено, що відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності **не допускається**, за винятком випадків, коли за висновком МСЕК стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів.

Працівники-інваліди, інвалідність яких насталла на даному підприємстві в вигляді трудового каліцтва або професійного захворювання, мають переважне право на залишення на роботі у разі скорочення чисельності чи штату працівників

9. На вимогу працівника-інваліда **строковий** трудовий договір (п. 2 і 3 ст. 23 КЗпП) підлягає розірванню **достроково** (ст. 38 КЗпП).

10. Роботодавці працевлаштованим інвалідам забезпечують розумне пристосування робочих місць (ст. 25 Закону № 875). Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок **власних** коштів, у разі необхідності, створюють **спеціальні** робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей інваліда (ст. 17 Закону № 875).

Спеціальні робочі місця створюються роботодавцями з урахуванням індивідуальних програм реабілітації. Це означає, що інвалідів

можна приймати як на звичайні робочі місця, так і на спеціальні (якщо це необхідно внаслідок захворювання такого інваліда і рекомендацій МСЕК). В той же час слід враховувати, що в теперішній час атестація робочих місць за умовами праці для інвалідів проводиться на **загальних** підставах згідно з Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.92 р. № 442, і передбачає, перш за все, визначення та підтвердження права працівників на пенсію за віком на пільгових умовах за Списками № 1 і № 2, щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, скорочений робочий тиждень за роботу із шкідливими умовами праці, підвищена оплата праці за роботу із шкідливими умовами праці, інші пільги і компенсації, передбачені законодавством.¹

¹ Див. листи Фонду соціального захисту інвалідів від 09.12.2009 р. № 1/6-600/06, та від 03.08.2009 р. № 1/6-377/06 та лист Міністерства праці та соціальної політики України від 19.02.2007 р. № 341/19/71-07.

За інвалідами внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, які проходять професійну реабілітацію, у тому числі професійну підготовку і перепідготовку згідно з індивідуальною програмою реабілітації, якщо з моменту встановлення інвалідності минуло не більше року, зберігається середній заробіток за попереднім місцем роботи із зарахуванням пенсії по інвалідності протягом строку, передбаченого програмою. У таких випадках відшкодування витрат з урахуванням сплачених сум пенсій здійснюється підприємством, установою та організацією чи фізичною особою, яка використовує найману працю, під час роботи в яких настало інвалідність.

Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів

Частиною першою статті 19 Закону № 875 для підприємств, установ, організацій, у т. ч. підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлено норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів **у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік**, а якщо працює **від 8 до 25 осіб — у кількості одного робочого місця**.

Згідно з частиною третьою статті 19 Закону № 875 підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю (*далі — роботодавці*), **самостійно** здійснюють працевлаштування інвалідів у рахунок нормативів робочих місць виходячи з вимог статті 18 цього Закону.

Відповідно до статті 18 Закону № 875 забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, у т. ч. з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється

Крім вищерозглянутих гарантій і пільг для інвалідів, законодавством передбачені гарантії і для роботодавців, які працевлаштовують інвалідів. Зокрема, за наявності певних умов роботодавцям надаються дотації на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів, які зареєстровані у державній службі зайнятості як безробітні.² Крім того, для підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариств УТОГ та УТОС, а також підприємств та організацій громадських організацій інвалідів встановлено пільги в сплаті єдиного соціального внеску, податку на прибуток підприємств, податку на додану вартість та інших податків.

шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, **зобов'язані** виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у т. ч. **спеціальні** робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, **надавати** державній службі зайнятості **інформацію**, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, і **звітувати** до Фонду соціального захисту інвалідів (*далі — Фонд*) про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Виходячи з норм Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI (*далі — Закон про зайнятість*)³, що набув чинності з 01.01.2013 року, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну по-

² Про умови надання такої дотації докладно піде мова в одному з найближчих номерів журналу.

³ Про норми цього Закону докладно йдеться в статті «Новшества в сфере занятости населения» журналу «Все о труде и зарплате» № 12/2012, стор. 75.

літику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (далі — Державна служба зайнятості, ДСЗ) та її територіальні органи лише **сприяють** працевлаштуванню інвалідів, які перебувають на обліку та зареєстровані як безробітні. Згідно з пунктом 6 частини 1 статті 14 цього Закону інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», віднесено до категорії осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Органи ДСЗ надають безоплатно роботодавцям консультації з питань працевлаштування інвалідів (п. 20 ч. 1 ст. 22 Закону про зайнятість).

Роботодавці **самостійно** розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до встановленого нормативу і **забезпечують** працевлаштування інвалідів (ч. друга ст. 19 Закону № 875).

Таким чином, **обов'язок щодо працевлаштування інвалідів**

відповідно до встановленого Законом № 875 нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів (далі — норматив) покладається **виключно на роботодавців**, тобто вони повинні **самостійно** здійснювати пошук і працевлаштування інвалідів.⁴

Звертаємо увагу, що **бюджетні** установи, у тому числі урядові організації, що повністю утримуються за рахунок місцевих **бюджетів** (урядові органи, центральні органи виконавчої влади та інші) **не** звільняються від виконання вимог частини першої статті 19 Закону № 875 та **повинні виконувати норматив** робочих місць для працевлаштування інвалідів.⁵

Виконанням нормативу вважається працевлаштування роботодавцем інвалідів, для

яких це місце роботи є **основним** (ч. п'ята ст. 19 Закону № 875).

До виконання роботодавцями нормативу може бути зараховано забезпечення роботою інвалідів на підприємствах, в організаціях громадських організацій інвалідів шляхом створення **господарських об'єднань** підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, та підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів з метою координації виробничої, наукової та іншої діяльності для вирішення спільних економічних та соціальних завдань (ч. шоста ст. 19 Закону № 875).

Постановою Кабінету Міністрів України «Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 31.01.2007 р. № 70 (далі — Постанова № 70) затверджено декілька Порядків, які встановлюють механізм реалізації

норм статей 19 і 20 Закону № 875, зокрема, Порядок зарахування кількості робочих місць для працевлаштування інвалідів до нормативу таких робочих місць у господарських об'єднаннях, до

складу яких входять підприємства громадських організацій інвалідів.

Цим Порядком для зазначених у його назві господарських об'єднань встановлено деякі особливості виконання нормативу. Так, підприємства, у т. ч. підприємства громадських організацій інвалідів, яким зараховується кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів до нормативу таких робочих місць, можуть входити лише до складу **одного** господарського об'єднання. Кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів **зара-**

Для підприємств, установ, організацій з чисельністю працівників від 8 до 25 осіб встановлений норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у кількості одного робочого місця

⁴ Див. листи Фонду соціального захисту інвалідів від 16.03.2011 р. № 1/6-96/03-01, від 03.08.2009 р. № 1/6-377/06, від 26.04.2007 р. № 1/6-209.

⁵ Див. листи Фонду соціального захисту інвалідів від 09.12.2009 р. № 1/6-600/06 та від 03.08.2009 р. № 1/6-377/06.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

ховується до нормативу таких робочих місць за звітний період господарському об'єднанню та підприємствам, що входять до його складу, у разі, коли:

- кількість працюючих інвалідів на підприємстві громадської організації інвалідів за **основним** місцем роботи, що перевищує 50% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу, є **більша**, ніж кількість **нестворених** робочих місць для працевлаштування інвалідів на **інших** підприємствах, що входять до складу господарського об'єднання, згідно з установленим нормативом таких робочих місць;

- підприємства, що входять до складу господарського об'єднання, **розмістили** на підприємстві громадської організації інвалідів, яке входить до складу об'єднання, **замовлення** на придбання товарів (робіт, послуг), що безпосередньо виготовляються зазначенним підприємством;

Для роботодавців встановлено норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік

- сума річної заробітної плати інвалідів, яка **не менша** ніж сума адміністративно-господарських санкцій, що повинна бути сплачена підприємством за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, **входить у вартість замовлення**, розміщеного на підприємстві громадської організації інвалідів.

Рішення щодо зарахування кількості робочих місць для працевлаштування інвалідів до нормативу таких робочих місць за звітний період господарському об'єднанню та

підприємствам, що входять до його складу, приймається відділенням Фонду протягом 30 календарних днів після подання господарським об'єднанням звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів. Форму зазначеного рішення, що направляється господарському об'єднанню, затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 14.03.2007 р. № 98.

Реєстрація роботодавців у Фонді соціального захисту інвалідів та подання Звіту за ф. № 10-ПІ

Частиною дев'ятою статті 19 Закону № 875 встановлено, що роботодавці, в яких за основним місцем роботи **працює 8 і більше** осіб, **реєструються** у відповідних відділеннях Фонду за своїм місцезнаходженням і щороку подають цим відділенням форму звітності № 10-ПІ (річна) «Звіт про зайнятість та працевлаштування інвалідів» (далі — Звіт за ф. № 10-ПІ), затверджену наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.02.2007 р. № 42 (далі — Наказ № 42).

Постановою № 70 затверджено, зокрема:

- Порядок реєстрації підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю (далі — Порядок реєстрації);
- Порядок подання підприємствами,

установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів та інформації, необхідної для організації їх працевлаштування (далі — Порядок подання звітів);

- Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету;

- Порядок проведення перевірки підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю.

Згідно з Порядком реєстрації роботодавці для реєстрації у Фонді подають (надсилають рекомендованим листом) відділенню Фонду:

- заяву про реєстрацію роботодавця у відділенні Фонду соціального захисту інвалідів за формою, затвердженою наказом Мінпраці від 14.03.2007 р. № 98, де, зокрема, зазначається кількість працюючих згідно зі штатним розкладом на момент узяття на облік, в т. ч. інвалідів;
- виписку або витяг з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців (далі — ЕДР).

Підприємства, установи, організації, у т. ч. підприємства, організації громадських організацій інвалідів, які **повністю** утримуються за рахунок коштів державного або місцевих **бюджетів**, подають (надсилають) також **копію довідки** про включення їх до реєстру **неприбуткових** установ, виданої органом державної податкової служби (далі — довідка).

Новостворені роботодавці, в яких кількість працюючих, для яких це місце роботи є основним, **збільшилася до 8 і більше осіб**, реєструються у відділенні **Фонду до 1 лютого року, що настає за роком створення або збільшення кількості працюючих.**

Звертаємо увагу, що Порядок подання звітів визначає процедуру подання роботодавцями, в яких за **основним** місцем роботи працює **8 і більше осіб**, відповідному територіальному відділенню Фонду Звіту за ф. № 10-ПІ та інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) для працевлаштування інвалідів — центру зайнятості.

Крім Звіту за ф. № 10-ПІ, Наказом № 42 затверджено Інструкцію щодо заповнення форми № 10-ПІ (річна) «Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів» (далі — Інструкція № 42).

Згідно з частиною дев'ятою статті 19 Закону № 875, пунктом 2 Порядку подання звітів

і пунктом 2.1 Інструкції № 42 Звіт за ф. № 10-ПІ складається роботодавцями щороку і **до 1 березня, наступного після звітного періоду**, подається або надсилається рекомендованим листом за місцем їх державної реєстрації відділенню Фонду.

Таким чином, Звіт за ф. № 10-ПІ заповнюється у поточному році за минулий рік, тому роботодавці за 2012 рік повинні подати (надіслати поштою) до відповідних регіональних відділень Фонду, в яких вони зареєстровані, зазначений Звіт **до 1 березня 2013 року (тобто 28 лютого — останній день його подачі)**.

Звертаємо увагу, що в самій формі Звіту за ф. № 10-ПІ в полі «Терміни подання» зазначено, що він подається «не пізніше 1 березня після звітного періоду». Про таку останню дату подання Звіту за ф. № 10-ПІ повідомляв і Фонд у деяких своїх листах⁶. Однак це **не** відповідає нормам пункту 2 Порядку подання звітів та пункту 2.1 Інструкції № 42, тому **не** радимо роботодавцям подавати цей Звіт 1 березня.

Якщо роботодавець **не** зареєстрований у відповідному відділенні Фонду, але подає Звіт за ф. № 10-ПІ за звітний рік, то він може перед поданням Звіту **зареєструватися**. Про це зазначив Фонд у листі від 03.08.2009 г. № 1/6-377/06.

Роботодавець — юридична особа, у якого **змінилося** найменування чи місцезнаходження юридичної особи, та роботодавець — фізична особа — підприємець, у якого **змінилися** прізвище, ім'я, по батькові чи місце реєстрації проживання, для реєстрації у Фонді подають заяву, виписку або витяг з ЕДР і копію довідки **протягом 10 робочих днів після державної реєстрації змін** до установчих

Роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць для інвалідів і забезпечують працевлаштування інвалідів, про що подають Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів

⁶ Див. листи Фонду соціального захисту інвалідів від 27.04.2010 р. № 1/6-69/03-01, від 03.08.2009 р. № 1/6-377/06, від 27.01.2009 р. № 1/6-30/06, від 16.05.2008 р. № 1/6-155/06.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

документів юридичної особи чи зміни прізвища, імені, по батькові фізичної особи - підприємця.

Роботодавці, які мають **відокремлені підрозділи**, разом із заявою, випискою або витягом з ЄДР і копією довідки подають (надсилають) відомості про такі підрозділи — форму «Перелік підприємств, що ввійшли до складу господарського об'єднання, та/або відокремлених підрозділів роботодавця», наведену у додатку до Інструкції № 42.

Звертаємо увагу, роботодавець, який має **відокремлені підрозділи**, самостійно визначає, де будуть працевлаштовані інваліди: на головному підприємстві чи у відокремлених підрозділах. Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів розповсюджується на підприємство в **цілому**, а **не** на кожен підрозділ окремо. При цьому роботодавець заповнює **зведеній** Звіт за ф. № 10-ПІ та подає його до відділення Фонду за місцем своєї державної реєстрації як **юридичної особи**.

Якщо роботодавець має відокремлені підрозділи **за кордоном**, то у відомостях про ці підрозділи слід зазначити відповідні країни та кількість таких підрозділів. Однак відомості про середньооблікову кількість штатних працівників у цих підрозділах **не включають** до Звіту за ф. № 10-ПІ.

Господарські об'єднання, утворені відповідно до вищезгаданої частини шостої статті 19 Закону № 875, разом із заявою, випискою або витягом з ЄДР і копією довідки подають:

- копію установчого договору та/або статуту господарського об'єднання;
- форму «Перелік підприємств, що ввійшли до складу господарського об'єднання, та/або відокремлених підрозділів роботодавця», наведену у додатку до Інструкції № 42;

- виписки або витяги з ЄДР щодо підприємств, що увійшли до складу господарського об'єднання.

Оригінали документів пред'являються під час подання заяви. У разі надсилання заяви поштою копії документів засвідчуються нотаріально.

Крім вищезазначених документів, відповідно до пункту 3 Порядку подання звітів господарське об'єднання разом із зведеним Звітом за ф. № 10-ПІ, підготовленим з урахуванням даних об'єднання та підприємств, що увійшли до його складу (*далі — підприємства*), подає:

- окремі звіти об'єднання та підприємств про зайнятість і працевлаштування інвалідів;
- перелік підприємств;

- копії договорів, що підтверджують розміщення на підприємстві громадської організації інвалідів, яке входить до складу господарського об'єднання, замовлення на придбання товарів (робіт, послуг), платіжних

доручень за такими договорами, розрахунків витрат на виготовлення товарів (виконання робіт, надання послуг), що підтверджують безпосереднє виготовлення товарів (виконання робіт, надання послуг) підприємством громадської організації інвалідів та включення до цих витрат заробітної плати інвалідів, які працюють на зазначеному підприємстві.

Якщо до складу господарського об'єднання входить підприємство, яке зареєстроване або має бути зареєстровано в іншому відділенні Фонду, то відділення Фонду, до якого господарське об'єднання подає звіт, інформує про це відповідне відділення Фонду.

Відділення Фонду надсилає роботодавцю протягом 10 робочих днів після реєстрації ре-

Роботодавці, в т. ч. новостворені, в яких кількість працюючих, для яких це місце роботи є основним, збільшилася до 8 і більше осіб, реєструються у відділенні Фонду до 1 лютого року, що настає за роком створення або збільшення кількості працюючих

комендованим листом довідку про реєстрацію роботодавця у відділенні Фонду соціаль-

ного захисту інвалідів за формою, затвердженою наказом Мінпраці від 14.03.2007 р. № 98.

Визначення середньооблікової кількості штатних працівників

Виходячи з норм статей 18 – 20 Закону № 875 норматив робочих місць для практівлення інвалідів повинен розраховуватися роботодавцем виходячи з середньооблікової чисельності (кількості) штатних працівників облікового складу за рік.⁷

Пунктом 3.1 Інструкції № 42 встановлено, що середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за рік визначається відповідно до Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 р. № 286 (далі — Інструкція № 286).

Згідно з розділом 2 Інструкції № 286 в облікову кількість штатних працівників включаються усі наймані працівники, які уклали письмово **трудовий договір (контракт)** і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу **один день і більше**, а також власники підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували **заробітну плату** на цьому підприємстві.

Облікова кількість штатних працівників визначається на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число місяця, включаючи прийнятих працівників і виключаючи тих, які вибули в цей день. Якщо підприємство на певну дату з будь-яких причин не працювало (вихідний або святковий день, з природних, технічних та економічних причин), облікова кількість працівників відображається за станом на **останній день роботи**, що передував цій даті.

До середньооблікової кількості штатних працівників не включаються працівники, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого законодавством або колективним договором

В обліковій кількості штатних працівників за кожний календарний день враховуються особи, які фактично працювали, а також відсутні на роботі з будь-яких причин, тобто усі працівники, які перебувають у **трудових** відносинах, незалежно від виду трудового договору.

Розділом 3 Інструкції № 286 встановлено, що середня кількість працівників підприємства за період (місяць, квартал, з початку року, рік) визначається як сума таких показників:

середньооблікової кількості штатних працівників;

середньої кількості зовнішніх сумісників;

середньої кількості працюючих за цивільно-правовими договорами.

Середньооблікова кількість штатних працівників розраховується на підставі **щоденних** даних про облікову кількість штатних працівників, які повинні уточнюватися відповідно до наказів про прийняття, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору.

Усі категорії працівників (в тому числі штатних і тимчасово відсутніх), які **включаються до середньооблікової** кількості, наведено в підпунктах **2.4.1–2.5.7, 2.5.10–2.5.15** Інструкції № 286, а категорії тих, хто **не включається до середньооблікової** кількості штатних працівників, — в підпунктах **2.5.8–2.5.9, 2.6.1–2.6.7** Інструкції № 286.

Зокрема, до **середньооблікової** кількості **включаються** штатні працівники, які фактично з'явилися на роботу, включаючи тих, хто не

⁷ Див. також п. 24 Висновків Верховного Суду України, викладених у рішеннях, прийнятих за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення з підстави, передбаченої п. 1 ч. 1 ст. 237 КАС України, за 2010 – 2011 рр. від 1 травня 2012 року.

працював через простій, а також працівники, прийняті або переведені за ініціативою адміністрації на роботу на неповний робочий день (тиждень) — в обліковій кількості ці працівники враховуються за кожний календарний день як цілі одиниці, включаючи неробочі дні тижня, що обумовлені при зарахуванні на роботу.

Також до **середньооблікової** кількості штатних працівників **включаються** штатні працівники, які перебувають у службових відрядженнях, в т. ч. закордонних, направлені для виконання робіт вахтовим методом, іноземні громадяни, якщо вони оформлені згідно з національним законодавством та одержують заробітну плату, тимчасово переведені на роботу на інше підприємство на підставі договорів між суб'єктами господарювання, не з'явились на роботу через хворобу (протягом всього періоду захворювання до повернення на роботу відповідно до листків непрацездатності або до вибуття через інвалідність), виконують державні або громадські обов'язки, тимчасово переведені на роботу на інше підприємство на підставі договорів між суб'єктами господарювання, направлені з відривом від виробництва до навчальних закладів для підвищення кваліфікації або оволодіння новою професією (спеціальністю), перепідготовки та стажування на інші підприємства або за кордон, перебувають у відпустках (пп. 2.4.4, 2.4.8, 2.4.10, 2.5.1–2.5.7 Інструкції № 286).

Не включаються до **середньооблікової** кількості штатних працівників працівники, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством або колективним договором підприємства, включаючи тих, які усиновили новонародженню дитину безпосередньо з пологового будинку (пп. 2.5.8 – 2.5.9 Інструкції

№ 286), облік яких ведеться **окремо** (пп. 3.2.2 Інструкції № 286).⁸

Також **не** включаються до середньооблікової кількості штатних працівників, зокрема, особи, прийняті на роботу за **сумісництвом** з **інших** підприємств. При цьому працівник, який отримує на одному підприємстві дві, півтори ставки, тобто оформлені за сумісництвом на **тому самому** підприємстві, де **й основне** місце роботи (внутрішнє сумісництво), або менше однієї ставки, в обліковій кількості штатних працівників враховується як **одна** фізична особа. З огляду на зазначене можна дійти висновку, що для виконання нормативу з працевлаштування інвалідів **не враховуються** працевлаштовані інваліди, для яких це місце роботи **не є основним**, тобто які працюють **за сумісництвом**.

Облікова кількість штатних працівників

за кожен день має відповісти даним табельного обліку використання робочого часу працівників, на підставі якого визначається кількість працівників, які

з'явились або не з'явились на роботу.

Середньооблікова кількість штатних працівників за місяць обчислюється шляхом підсумування кількості штатних працівників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця, тобто з 1 по 30 або 31 число (для лютого — по 28 або 29 число), **включаючи вихідні, святкові та неробочі дні**, і ділення одержаної суми на число **календарних** днів звітного місяця.

Кількість штатних працівників облікового складу за вихідний, святковий і неробочий день приймається на рівні облікової кількості працівників за **попередній** робочий день. У випадку двох або більше вихідних чи святкових і неробочих днів поспіль кількість штатних працівників облікового складу за кожний з цих днів

Для виконання нормативу з працевлаштування інвалідів не враховуються працевлаштовані інваліди, для яких це місце роботи не є основним, тобто які працюють за сумісництвом

⁸ Див. також лист Фонду соціального захисту інвалідів від 16.03.2011 р. № 1/6-96/03-01.

приймається на рівні кількості працівників облікового складу за робочий день, що їм **передував**.

Середньооблікова кількість штатних працівників за рік обчислюється шляхом підсумовування середньооблікової кількості штатних працівників за всі місяці роботи підприємства протягом року, та ділення одержаної суми на кількість місяців у цьому періоді, тобто на 12.

Відповідно до пункту 3 додатка до Інструкції № 286 округлення отриманого результату обчислень (в т. ч. середньооблікової кількості штатних працівників за рік)

для відображення **у формах державних статистичних спостережень з праці** до цілих одиниць здійснюється за правилом парної цифри, тобто:

- якщо остання зна-

чуща цифра менше або дорівнює 4, вона відкидається (наприклад: $7,4 \approx 7$);

• якщо остання значуща цифра більше або дорівнює 6 — найближча ліворуч від неї цифра збільшується на одиницю (наприклад: $2,6 \approx 3$);

• якщо остання значуща цифра 5 — найближча ліворуч від неї цифра збільшується на одиницю, якщо вона непарна, а парна залишається без змін (наприклад: $3,5 \approx 4$; $6,5 \approx 6$).

В той же час при обчисленні нормативу (кількості робочих місць) **для працевлаштування інвалідів**, який відповідно до частини другої статті 19 Закону № 875 при розрахунках округлюється до цілого значення, застосовується **інше правило округлення**, якщо остання значуща цифра 5. Так, згідно з пунктом 3.4 Інструкції № 42 якщо при обчисленні середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу (рядок 01 у таблиці Звіту за ф. № 10-ПІ), середньооблікової кількості штат-

них працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлена інвалідність (рядок 02), та кількості інвалідів, які повинні працювати на робочих місцях (рядок 03), що відображаються в цілих одиницях, виникає **дробове** число, його необхідно округлити до цілого таким чином: якщо після коми число 5 і більше, то воно округлюється в бік **збільшення** (наприклад: $1,5 \approx 2$; $2,5 \approx 3$; $3,5 \approx 4$, $4,5 \approx 5$ і т. д.).

Середньооблікова кількість штатних працівників на підприємствах, які працювали **неповний місяць** (наприклад, на створених або ліквідованих підприємствах, таких, що мають сезонний характер виробництва), визначається шляхом ділення суми облікової кількості штатних працівників за **всі дні роботи** підприємства у звітному місяці, **включаючи** вихідні та святкові

і неробочі дні за період роботи, на число **календарних** днів у звітному **місяці**. До створених підприємств **не** належать підприємства, створені на базі ліквідованих (реорганізованих) юридичних осіб, відокремлених або несамостійних підрозділів. Підприємства, які **тимчасово** припинили роботу з **економічних** причин, визначають середньооблікову кількість штатних працівників у середньому за період на **загальних** підставах (пп. 3.2.4 Інструкції № 286).

Підприємство, що працювало **неповний рік** (сезонний характер виробництва або створення після січня, за винятком тих підприємств, які вимушено зупиняли виробництво з ініціативи адміністрації), середньооблікову кількість штатних працівників за рік визначає також шляхом підсумовування зазначеної кількості працівників за **всі місяці роботи** підприємства і ділення одержаної суми на **12** (пп. 3.2.6 Інструкції № 286).⁹

⁹ Докладно про розрахунок середньої кількості працівників на підприємстві відповідно до норм Інструкції № 286 йшлося в статті «Среднее количество работников: порядок расчета» журналу «Все о труде и зарплате» № 4/2012, стор. 87.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

ПРИКЛАД 1

Обчислення середньооблікової кількості штатних працівників, якщо підприємство відпрацювало менше календарного місяця

Підприємство створено і почало працювати з 5 грудня 2012 року. Облікова кількість штатних працівників підприємства становила: з 5 по 9 грудня — 4 особи, з 10 по 16 грудня — 30 осіб, з 17 по 23 грудня — 40 осіб, з 24 по 31 грудня — 50 осіб.

Оскільки у грудні — 31 календарний день (далі — к. д.), середньооблікова кількість штатних працівників у грудні становить:

$$(4 \text{ особи} \times 5 \text{ к. д.} + 30 \text{ осіб} \times 7 \text{ к. д.} + 40 \text{ осіб} \times 7 \text{ к. д.} + 50 \text{ осіб} \times 7 \text{ к. д.}) : 31 \text{ к. д.} = 27,7 \text{ (осіб)}$$

Округлення отриманого результату до цілих одиниць дає 28 осіб.

Середньооблікова кількість штатних працівників за 2012 рік становить:

$$28 \text{ осіб} : 12 \text{ міс.} = 2,3 \text{ (осіб)}$$

Округлення отриманого результату до цілих одиниць дає 2 особи.

Оскільки середньооблікова кількість штатних працівників за 2012 рік менше 8 осіб, то підприємство не зобов'язане було працевлаштовувати інваліда у 2012 році та не зобов'язане реєструватися до 1 лютого 2013 року у Фонді, а також подавати Звіт за ф. № 10-ПІ до 1 березня 2013 року.

ПРИКЛАД 2

Обчислення середньооблікової кількості штатних працівників, якщо підприємство відпрацювало менше календарного року

Підприємство створено і почало працювати з 5 березня 2012 року. Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства по місяцях становила: у березні — 15 осіб, квітні — 30 осіб, у травні — 45 осіб, у червні — 60 осіб, у липні — 70 осіб, у серпні — 85 осіб, у вересні — грудні — по 95 осіб.

Середньооблікова кількість штатних працівників за 2012 рік:

$$(15 \text{ осіб} + 30 \text{ осіб} + 45 \text{ осіб} + 60 \text{ осіб} + 70 \text{ осіб} + 85 \text{ осіб} + 95 \text{ осіб} \times 4 \text{ міс.}) : 12 \text{ міс.} = 57 \text{ осіб}$$

Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів становить:

$$57 \text{ осіб} \times 4\% = 2,3 \text{ осіб}$$

Округлюємо отриманий результат до цілих одиниць і отримуємо норматив для працевлаштування інвалідів для підприємства — 2 особи (інваліда).

ПРИКЛАД 3

Обчислення середньооблікової кількості штатних працівників, якщо підприємство відпрацювало повний календарний рік

На підприємстві протягом 2012 року середньооблікова кількість штатних працівників становила: у січні — 208 осіб, лютому — 210 осіб, березні — квітні по 212 осіб, у травні — серпні — по 215 осіб, у вересні — 214 осіб, у жовтні — грудні — по 213 осіб.

Середньооблікова кількість штатних працівників за 2012 рік:

$$(208 \text{ осіб} + 210 \text{ осіб} + 212 \text{ осіб} \times 2 \text{ міс.} + 215 \text{ осіб} \times 4 \text{ міс.} + 214 \text{ осіб} + 213 \text{ осіб} \times 3 \text{ міс.}) : 12 \text{ міс.} = 212,9 \text{ (осіб)}$$

Округлення отриманого результату до цілих одиниць дає 213 осіб.

Визначаємо норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів: $213 \text{ осіб} \times 4\% = 8,5 \text{ (осіб)}$

Після округлення до цілих одиниць отримуємо, що «інвалідний» норматив для підприємства становить 9 осіб.

ПРИКЛАД 4

**Середньооблікова кількість штатних працівників дозволяє
підприємству не працевлаштовувати інваліда**

На підприємстві протягом 2012 року середньооблікова кількість штатних працівників становила: у січні – лютому — по 7 осіб, березні – травні по 8 осіб, у червні – серпні — по 7 осіб, у вересні – жовтні — по 8 осіб, у листопаді – грудні — по 7 осіб.

Середньооблікова кількість штатних працівників за 2012 рік:

$$(7 \text{ осіб} \times 2 \text{ міс.} + 8 \text{ осіб} \times 3 \text{ міс.} + 7 \text{ осіб} \times 3 \text{ міс.} + 8 \text{ осіб} \times 2 \text{ міс.} + 7 \text{ осіб} \times 2 \text{ міс.}) : 12 \text{ міс.} = 7,4 \text{ (осіб)}$$

Округлення отриманого результату до цілих одиниць дає 7 осіб.

Таким чином, середньооблікова кількість штатних працівників за 2012 рік становить 7 осіб, тому це підприємство не зобов'язане було працевлаштовувати інваліда у 2012 році та не зобов'язане реєструватися до 1 лютого 2013 року у Фонді, а також подавати Звіт за ф. № 10-ПІ до 1 березня 2013 року.

Однак якщо б середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за 2012 рік становила до округлення 7,5 осіб, то за правилами це число мало бути округлене до 8 і зазначений показник становив би 8 осіб. В такому випадку підприємство повинно було працевлаштувати одного інваліда у 2012 році, зареєструватися до 1 лютого 2012 року у Фонді та подати Звіт за ф. № 10-ПІ за минулий рік до 1 березня 2013 року.

Порядок заповнення Звіту за ф. № 10-ПІ

Подавати Звіт за ф. № 10-ПІ зобов'язані всі роботодавці, де за **основним** місцем роботи працює **8 і більше осіб**. Заповнення цього Звіту провадиться відповідно до Інструкції № 42.

Роботодавці, які мають відокремлені підрозділи, заповнюють **зведенний** звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів.

Адресна частина звіту та сітка кодів заповнюються за даними довідки з Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ).

При заповненні розділу «Кількість працівників та фонд оплати праці» Звіту за ф. № 10-ПІ відповідно до пункту 3.1 Інструкції № 42 **урядку 01** «Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу (осіб)» відображається середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за рік, яка визначається відповідно до пункту 3.2 Інструкції № 286.

У пункті 3.2 Інструкції № 286 зазначено, що середньооблікова кількість штатних працівників розраховується на підставі щоденних

даних про облікову кількість штатних працівників, які повинні уточнюватись відповідно до наказів про прийняття, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору. Облікова кількість штатних працівників за кожен день має відповідати даним табельного обліку використання робочого часу працівників, на підставі якого визначається кількість працівників, які з'явились або не з'явились на роботу.

У рядку 02 «з них: середньооблікова кількість штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлена інвалідність (осіб)» відображається середньооблікова кількість штатних працівників за рік, яким відповідно до чинного законодавства **встановлено інвалідність**. При цьому фізична особа, яка використовує найману працю, якщо їй відповідно до чинного законодавства **встановлено інвалідність, збільшує** показник рядка 02 **на одиницю** (п. 3.2 Інструкції № 42).

Виходячи з наведеної норми, якщо фізична особа – підприємець має середньооблікову кількість штатних (найманих) пра-

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

цівників за рік від 8 до 25 осіб і при цьому вона **сама є інвалідом**, то при заповненні Звіту ф. № 10-ПІ вона має відображати дані про себе у рядку 02 «Середньооблікова кількість штатних працівників за рік, яким відповідно до чинного законодавства встановлена інвалідність» і вважається, що така фізична особа – підприємець **виконала** норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів.¹⁰

У рядку 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)» відображається кількість **інвалідів — штатних** працівників, які **повинні працювати** на робочих місцях, створених роботодавцем, **відповідно до нормативу, встановленого статтею 19 Закону № 875.**

Показник рядка 03 визначається для роботодавців, у яких працює від 25 осіб, шляхом множення показника рядка 01 на 4%, а для роботодавців, у яких працює від 8 до 25 осіб, він дорівнює 1 особі (п. 3.3 Інструкції № 42).

Як зазначалося вище, показники у рядках 01, 02 та 03 відображаються у **цілих** одиницях, при цьому якщо при обчисленні виникає дробове число, його необхідно округлити до **цілого** (якщо після коми число 5 і більше, то воно округлюється в бік збільшення).

У рядку 04 «Фонд оплати праці штатних працівників (тис. грн.)» відображається сума фактичних нарахувань за звітний рік за заробітною платою штатних працівників, урахованих у рядку 01.

У рядку 05 «Середньорічна заробітна плата штатного працівника (грн.)» відображається середньорічна заробітна плата штатного працівника, яка розраховується за формулою:

$$\text{рядок 05} = \frac{\text{рядок 04} \times 1000}{\text{рядок 01}}$$

У рядку 06 «Сума адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів (грн.)» відображається сума коштів адміністративно-господарських санкцій, яку повинен сплатити роботодавець у разі невиконання нормативу.

Для роботодавців, у яких працює **15 осіб і більше**, сума коштів адміністративно-господарських санкцій дорівнює:

$$\text{рядок 06} = (\text{рядок 03} - \text{рядок 02}) \times \text{рядок 05}$$

Для роботодавців, у яких працює **від 8 до 15 осіб**, сума коштів адміністративно-господарських санкцій дорівнює:

$$\text{рядок 06} = 1 \times \frac{\text{рядок 05}}{2}$$

ПРИКЛАД 5

Обчислення показників Звіту за ф. № 10-ПІ

Середньооблікова кількість штатних працівників на підприємстві за 2012 рік (рядок **01**) — 550 осіб. Середньооблікова кількість штатних інвалідів за 2012 рік (рядок **02**) — 20 осіб. Фонд оплати праці штатних працівників за 2012 рік (рядок **04**) — 16 500 000 грн.

Кількість інвалідів — штатних працівників, які повинні були працювати на підприємстві в 2012 році відповідно до встановленого нормативу (рядок **03**): $550 \text{ осіб} \times 4\% = 22 \text{ (особи)}$

Середньорічна заробітна плата штатного працівника в 2012 році (рядок **05**):

$$16\,500 \text{ тис. грн.} \times 1000 : 550 \text{ осіб} = 16\,500\,000 \text{ грн.} : 550 \text{ осіб} = 30\,000 \text{ грн.}$$

Сума адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу у 2012 році (рядок **06**): $(22 \text{ особи} - 20 \text{ осіб}) \times 30\,000 \text{ грн.} = 60\,000 \text{ грн.}$

У Звіті за ф. № 10-ПІ вищезгадані показники відображаються таким чином:

¹⁰ Див. також лист Фонду соціального захисту інвалідів від 15.09.2010 р. № 1/6-301/06.

(Витяг)

**Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів
за 2012 рік**

<...>

Кількість працівників та фонд оплати праці

Назва показників	Код рядка	Фактично за рік
Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу, (осіб)	01	550
з них: середньооблікова кількість штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність, (осіб)	02	20
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	22
Фонд оплати праці штатних працівників, (тис. грн.)	04	16 500
Середньорічна заробітна плата штатного працівника, (грн.)	05	30 000,00
Сума коштів адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, (грн.)	06	60 000,00

Для спрощення роботи по розрахунку «інвалідного» нормативу розглянемо залежність кількості інвалідів, які повинні працювати на робочих місцях (рядок 03 Звіту за ф. № 10-ПІ),

від середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за рік (рядок 01), якщо остання величина становить від 1 до 1500 осіб (див. табл.).

<...>

Таблиця

**Кількість інвалідів, які повинні працювати на підприємстві,
залежно від середньооблікової чисельності штатних працівників
облікового складу**

СКШП ¹	Від 8 до 37	Від 38 до 62	Від 63 до 87	Від 88 до 112	Від 113 до 137	Від 138 до 162	Від 163 до 187	Від 188 до 212	Від 213 до 237	Від 238 до 262	Від 263 до 287	Від 288 до 312
KI ²	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
СКШП ¹	Від 313 до 337	Від 338 до 362	Від 363 до 387	Від 388 до 412	Від 413 до 437	Від 438 до 462	Від 463 до 487	Від 488 до 512	Від 513 до 537	Від 538 до 562	Від 563 до 587	Від 588 до 612
KI ²	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
СКШП ¹	Від 613 до 637	Від 638 до 662	Від 663 до 687	Від 688 до 712	Від 713 до 737	Від 738 до 762	Від 763 до 787	Від 788 до 812	Від 813 до 837	Від 838 до 862	Від 863 до 887	Від 888 до 912
KI ²	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
СКШП ¹	Від 913 до 937	Від 938 до 962	Від 963 до 987	Від 988 до 1012	Від 1013 до 1037	Від 1038 до 1062	Від 1063 до 1087	Від 1088 до 1112	Від 1113 до 1137	Від 1138 до 1162	Від 1163 до 1187	Від 1188 до 1212
KI ²	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
СКШП ¹	Від 1213 до 1237	Від 1238 до 1262	Від 1263 до 1287	Від 1288 до 1312	Від 1313 до 1337	Від 1338 до 1362	Від 1363 до 1387	Від 1388 до 1412	Від 1413 до 1437	Від 1438 до 1462	Від 1463 до 1487	Від 1488 до 1512
KI ²	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60

¹ СКШП — середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за рік, осіб.

² KI — кількість інвалідів, які повинні працювати на робочих місцях відповідно до статті 19 Закону № 875, осіб.

Адміністративно-господарські санкції за невиконання нормативу працевлаштування інвалідів

Згідно зі статтею 20 Закону № 875 роботодавці, у яких середньооблікова чисельність працюючих інвалідів **менша**, ніж установлено нормативом, передбаченим статтею 19 цього Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду **адміністративно-господарські санкції**, сума яких визначається в розмірі **середньої річної заробітної плати** на відповідному підприємстві, в установі, організації, у т. ч. підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за **кожне** робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і **не зайняте** інвалідом.

Для роботодавців, у яких працює **від 8 до 15 осіб**, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і **не зайняте** інвалідом, визначається в розмірі **половини середньої річної заробітної плати** у таких роботодавців.

Вищепередані положення про сплату адміністративно-господарських санкцій **не поширюються** на підприємства, установи і організації, що **повністю** утримуються за рахунок коштів **державного або місцевих бюджетів**.

Звертаємо увагу, якщо підприємство **частково** фінансується за рахунок інших коштів, зокрема, коштів відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працевлаштності, воно **не може** вважатися організацією, яка повністю утримується за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів, і **зобов'язане** сплачувати вищезазначені адміністративно-господарські санкції.¹¹

Відповідно до статті 20 Закону № 875 та Порядку сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, затвердженого Постановою № 70, роботодавці **самостійно розраховують та** сплачують адміністративно-господарські санкції відділенням Фонду за місцем їх державної реєстрації на відповідні рахунки **до 15 квітня року, що настає за роком, в якому відбулося порушення нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів**. При цьому до правовідносин із стягненням зазначених адміністративно-господарських санкцій **не застосовуються** строки, визначені статтею 250 Господарського кодексу України (що адміністративно-господарські санкції можуть бути застосовані до суб'єкта господарювання

протягом 6 місяців з дня виявлення порушення, але не пізніше як через один рік з дня порушення цим суб'єктом встановлених законодавчими актами правил здійснення господарської діяльності).

Порушення термінів сплати адміністративно-господарських санкцій тягне за собою нарахування пені. Пеня обчислюється, виходячи з 120% річних облікової ставки Національного банку України, що була чинною на момент сплати, нарахованої **на повну суму недоїмки за весь її строк**.

Органи Державного казначейської служби за запитом інформують відділення Фонду про суму адміністративно-господарських санкцій

Роботодавці, у яких працює більше 15 осіб та які не виконують «інвалідний» норматив, сплачують адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце, не зайняте інвалідом

¹¹ Див. також п. 23 Висновків Верховного Суду України, викладених у рішеннях, прийнятих за результатами розгляду заяв про перевідгляд судового рішення з підстави, передбаченої п. 1 ч. 1 ст. 237 КАС України, за 2010 – 2011 рр. від 1 травня 2012 року.

та пеню, що надійшли до державного бюджету.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 15.05.2007 р. № 223 затверджено Порядок нарахування пені та її сплати (далі — Порядок № 223).

Відповідно до розділу 3 Порядку № 223 нарахування пені як роботодавцем, так і органом контролю здійснюється з наступного дня граничного строку сплати адміністративно-господарських санкцій по день сплати включно (тобто з 16 квітня наступного за роком, у якому відбулося порушення нормативу).

У випадку, коли строк сплати адміністративно-господарських санкцій збігається з вихідним (святковим) днем, то останнім днем граничного строку сплати вважається **перший робочий день після вихідного (святкового) дня**, а пеня нараховується, починаючи з **другого** робочого дня після вихідного (святкового) дня.

Нарахування пені здійснюється на дату фактичного погашення суми боргу (частини боргу) за кожний календарний день прострочення платежу. При частковому погашенні боргу suma такої частки визначається з урахуванням пені, нарахованої на таку частку боргу.

Одноденний розмір пені при розрахунку округлюється до другого знака після коми в

Роботодавці сплачують адміністративно-господарські санкції до 15 квітня року, що настає за роком, в якому відбулося порушення нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів

загальному порядку арифметичного округлення. Пеня на пеню не нараховується.

Днем сплати роботодавцем пені вважається:

- при сплаті **готівкою** — день переказу грошей поштою або через установу банку на рахунки, відкриті в органах Державної казначейської служби;
- при **безготівковому** розрахунку — день перерахування суми платежу з рахунка платника на рахунки, відкриті в органах Державної казначейської служби, незалежно від часу її зарахування до бюджету.

Звертаємо увагу на те, що пункти 3.4 і 4 Порядку № 223 та деякі листи Фонду вказують на те, що останнім днем сплати адміні

стративно-господарських санкцій при невиконанні нормативу є 15 квітня, а нарахування пені у разі їх несплати починається з 16 квітня. Але норма статті 20 Закону № 875,

згідно з якою роботодавці

сплачують адміністративно-господарські санкції **до** 15 квітня, дає підстави стверджувати, що останнім днем сплати зазначених санкцій має бути день, що **передує** 15 квітня, тобто 14 квітня, тому не радимо роботодавцям сплачувати зазначені санкції пізніше 14 квітня.

ПРИКЛАД 6

Нарахування пені при несвоєчасній сплаті адміністративно-господарських санкцій

Виходячи з даних прикладу 5, коли suma адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів у 2012 році становить 60 000 грн., підприємство своєчасно (не пізніше 14.04.2013 р.) сплатило лише 40 000 грн. зазначених санкцій. Решта суми санкцій в розмірі 20 000 грн. була сплачена 31 липня 2013 року.

Порушення строку сплати адміністративно-господарських санкцій тягне за собою нарахування пені, розмір якої обчислюється виходячи зі 120% річних облікової ставки Національного банку України, що діяла на момент сплати, нарахованої на повну суму адміністративно-господарської санкції за весь її строк. Розрахунок здійснюється за кожний календарний день прострочення платежу.

Припустимо, що облікова ставка НБУ на момент сплати (31 липня 2013 року) становитиме 7,5%.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Враховуючи, що у 2013 році 365 календарних днів, одноденний розмір пені становить:

$$7,5 \times 120 : 100 : 365 = 0,02\%$$

Сума пені за один день прострочення:

$$20\,000 \text{ грн.} \times 0,02\% = 4 \text{ грн.}$$

Оскільки кількість днів існування боргу (з 15.04.2013 р. по 31.07.2013 р.) дорівнює 108 к. д., сума пені, яку необхідно сплатити, дорівнює:

$$4 \text{ грн.} \times 108 \text{ к. д.} = 432 \text{ грн.}$$

Статтею 20 Закону № 875 встановлено, що сплату адміністративно-господарських санкцій і пені підприємства, установи, організації проводять **за рахунок прибутку**, що залишається в їх розпорядженні **після** сплати всіх податків і зборів (обов'язкових платежів).

Це узгоджується з нормою підпункту 139.1.11 Податкового кодексу України, відповідно до якої **не включаються до складу витрат** суми штрафів та/або неустойки чи пені за рішенням відповідних державних органів, суду, які підлягають сплаті платником податку.

До речі, в **бухгалтерському** обліку суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу відображаються як інші операційні витрати відповідно до пункту 24 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 3 «Звіт про фінансові результати», затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 31.03.99 р. № 87, і пункту 20 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 31.12.99 р. № 318 (лист Міністерства фінансів України від 16.03.2009 р. № 31-34000-10-10/7149).

Відповідно до пункту 3 Порядку сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, які використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, затвердженого Постановою № 70, у разі коли роботодавець не одержує прибутку, сукупні адміністративно-господарські санкції сплачуються **за рахунок інших джерел** відповідно до законодавства. У разі несплати чи неможливості сплати адміністративно-господарських санкцій або пені за рішенням господарського суду їх стягнення в **примусовому** порядку може бути звернено на **майно** підприємства, установи, організації в порядку, передбаченому законом (ст. 20 Закону № 875).

Вважається, що підприємство, яке подало Звіт за ф. № 10-ПІ до регіонального відділення Фонду та самостійно в строк до 15 квітня року, наступного за роком, в якому відбулося невиконання «інвалідного» нормативу, сплатило адміністративно-господарські санкції, вимоги статті 20 Закону № 875 **виконало**.¹²

Відповіальність посадових осіб за невиконання нормативу та неподання звіту

Відповідно до частини другої статті 188-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі — КпАП) невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільнити з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлашту-

вання інвалідів, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів тягнуть за собою **накладення штрафу від 10 до 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 170 до 340 грн.)**.

Звертаємо увагу, що у випадку невико-

¹² Див. лист Фонду соціального захисту інвалідів від 27.04.2010 р. № 1/6-69/03-01 та від 12.05.2009 р. № 1/5-447/06.

нання нормативу штраф накладатиметься на посадову особу, яка має право приймати на роботу і звільнити працівників, а також фізичну особу, яка використовує найману працю, а у випадку неподання Звіту за ф. № 10-ПІ — на посадову особу, відповідальну за подання цього Звіту.¹³

Бюджетні установи, які повністю утримуються за рахунок місцевих бюджетів, та не-прибуткові організації, як зазначалося вище, не звільняються від виконання вимог щодо працевлаштування інвалідів та повинні виконувати встановлений норматив, а в разі його невиконання на посадову особу, яка користується правом приймати на роботу і звільнити з роботи, **накладається адміністративний штраф.**¹⁴

Враховуючи вищезазначене, при несвоєчасному поданні підприємством, установою, організацією звіту про працевлаштування інвалідів та невиконанні нормативу складається протокол про адміністративне правопорушення для сплати штрафу.

Протокол про такі адміністративні правопорушення, який є підставою для звернення до суду, відповідно до статті 255 КпАП складають уповноважені посадові особи органів Міністерства соціальної політики України.¹⁵

Форму протоколу про адміністративне правопорушення та Порядок заповнення форми протоколу про адміністративні правопорушення посадовими особами Фонду соціального захисту інвалідів та його територіальними відділеннями, затверджено наказом Мінпраці від 14.03.2007 р. № 99. Згідно з зазначеним Порядком уповноваженими

посадовими особами щодо оформлення матеріалів та складання протоколів про адміністративні правопорушення у сфері працевлаштування інвалідів є працівники Фонду соціального захисту інвалідів та його територіальних відділень. У разі порушення норм частини другої статті 188-1 КпАП декількома особами протокол складається стосовно кожної особи окремо. При вчиненні однією особою декількох адміністративних правопорушень, передбачених частиною другою статті 188-1 КпАП, складається один протокол про всі виявлені адміністративні правопорушення. Уключення до протоколу відомостей та висновків, які не підтверджені документально, не допускається. Протокол підписується особою, яка його склала (уповноваженою посадовою особою), і особою, яка вчинила адміністративне правопорушення, за наявності

свідків протокол може бути підписано й цими особами. У разі відмови правопорушника від підписання протоколу в ньому робиться запис про це. Він має право віклсти мотиви своєї відмови від його підписання.

Після оформлення і підписання протоколу формується справа про адміністративне правопорушення для направлення до суду. Оформлена справа із супровідним листом за підписом керівника територіального відділення Фонду або його заступника направляється до суду за місцем вчинення правопорушення.

Справи про адміністративні правопорушення, передбачені статтею 188-1 КпАП, розглядають судді районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів (ст. 221 КпАП).

Невиконання посадовою особою нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, неподання звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів тягнуть за собою накладення адміністративного штрафу від 10 до 20 нмдг (від 170 до 340 грн.)

¹³ Див. лист Фонду соціального захисту інвалідів від 27.04.2010 р. № 1/6-69/03-01, від 03.08.2009 р. № 1/6-377/06 та від 12.05.2009 р. № 1/5-447/06.

¹⁴ Див. листи Фонду соціального захисту інвалідів від 03.08.2009 р. № 1/6-377/06, від 09.12.2009 р. № 1/6-600/06, від 16.05.2008 р. № 1/6-155/06, від 06.07.2007 р. № 1/6-313, лист Мінпраці від 12.03.2007 р. № 804/0/10-07/19.

¹⁵ Див. листи Фонду від 03.08.2009 р. № 1/6-377/06 та від 16.05.2008 р. № 1/6-155/06.

СПРАШИВАЙТЕ - ОТВЕЧАЕМ



Обращайтесь:
тел.: (044) 562-31-27, 221-20-79
e-mail: planeta-inform@i.ua
почтовый адрес: 02091, г. Киев, ул. Харьковское шоссе, 172.

Неля Олександрівна СИНЬКО,

начальник відділу з питань оплати праці Департаменту заробітної плати та умов праці
Міністерства соціальної політики України

ОПЛАТА ЗА РОБОТУ У ВИХІДНИЙ ДЕНЬ, ЯКЩО ПРАЦІВНИКУ НАДАЄТЬСЯ ІНШИЙ ДЕНЬ ВІДПОЧИНКУ



Як на підприємстві з 8-годинним робочим днем оплатити роботу у вихідний день працівникам, яким як компенсація за таку роботу за згодою сторін надається інший день відпочинку, у разі, якщо вони відпрацювали у вихідний день 5 годин, 8 годин або 10 годин?

Згідно зі статтею 72 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) робота у вихідний день може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку **або** у грошовій формі в подвійному розмірі.

Отже, спосіб компенсації роботи у вихідний день (надання іншого вихідного дня чи підвищеної оплати) визначається за згодою сторін трудового договору, і в наказі про залучення працівників до роботи у вихідний день роботодавець повинен конкретно зазначити, у який саме спосіб працівникові буде компенсуватися робота у вихідний день.

Якщо компенсацією за роботу у вихідний день є підвищена оплата, то розмір такої оплати обчислюється за правилами статті 107 КЗпП (частина друга ст. 72 КЗпП).¹

Якщо за роботу у вихідний день надається інший вихідний день, то цей день **не** оплачу-

ється (немає відпрацьованих годин), а **всі** фактично відпрацьовані у вихідний день години **незалежно від їх кількості** (5 чи 8 чи 10 годин) оплачуються в **одинарному** розмірі, навіть якщо за результатами роботи за місяць працівник (через роботу у вихідний день понад встановлену на підприємстві тривалість робочого дня) відпрацює більше годин, ніж встановлено графіком його роботи на цей місяць.

Годинна ставка для оплати роботи у вихідні дні визначається діленням місячного (посадового) окладу на місячну норму тривалості робочого часу, затверджену правилами внутрішнього трудового розпорядку для такого підрозділу (працівника). Розрахунки провадяться виходячи з місячного (посадового) окладу, встановленого працівником згідно з колективним договором (штатним розписом) на момент його залучення до роботи у вихідний день.

¹ Про розміри підвищеної оплати за роботу у вихідний день йдеється у статті «Минимальные государственные гарантии в оплате труда» на стор. 19 цього номеру.

Приклад. На підприємстві, де встановлений 5-денний робочий тиждень з 8-годинним робочим днем (40-годинний робочий тиждень) та вихідними днями в суботу і неділю, працівник був зачленений до роботи у вихідний день 26 січня 2013 року (субота) та відпрацював у цей день 10 годин. Працівникові як компенсація за роботу у вихідний день надається інший день відпочинку 28 січня (понеділок).

Норма робочого часу працівника на січень — 168 робочих годин, фактично він відпрацював у цьому місяці 170 годин. Місячний оклад працівника у січні — 3000 грн.

Годинна ставка для оплати роботи працівника в січні, в т. ч. у вихідний день:

$$3000 \text{ грн.} : 168 \text{ р. г.} = 17,86 \text{ грн.}$$

Місячна заробітна плата працівника в січні: $17,86 \text{ грн.} \times 170 \text{ відпрац. г.} = 3036,20 \text{ грн.}$

ВИПЛАТА ВОДІЯМ НАДБАВКИ ЗА КЛАС: ОБОВ'ЯЗОК ЧИ ПРАВО?



На приватному підприємстві працюють водії. Деякі з них мають 1 або 2 клас, які їм присвоєні не на нашому підприємстві. Чи зобов'язане наше підприємство водіям з класністю виплачувати надбавку за класність?

Відповідно до статті 97 КЗпП та статті 15 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР госпрозрахункові підприємства **самостійно в колективному договорі** встановлюють умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Додатком 3 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки від 09.11.2010 р. та додатком 2 до Галузової угоди між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України і спільним представницьким органом профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту на 2011 – 2012 роки від 04.08.2011 р. (далі — Галузева уода), які продовжують діяти і в теперішній час (до прийняття нових угод), встановлена надбавка за класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів: водіям **2-го класу — 10%, 1-го класу — 25%** встановле-

ної тарифної ставки за відпрацьований водієм час.

Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і **є обов'язковими** для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які **підпісали** угоду (ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. № 3356-XII).

На підприємства, які при підписанні Генеральної угоди чи Галузової угоди **не були представлені** хоча б однією із сторін (зі сторони роботодавця чи зі сторони трудового колективу — профспілка), норми зазначених угод **не діють безпосередньо і не є обов'язковими**. В цьому разі підприємства з урахуванням своїх фінансових можливостей **самостійно** вирішують питання встановлення водіям надбавок, в т. ч. за класність, та доплат у колективному договорі або іншому локальному документі підприємства про оплату праці.

Звертаємо увагу, якщо в колективному договорі (положенні про оплату праці) зафіксовано, що надбавка за класність водіям провадиться за **відпрацьований** водієм час, то за час, коли водії **не були** безпосередньо зайняті керуванням ТЗ, ця надбавка **не виплачується**. Якщо в колективному договорі

відсутня норма «за відпрацьований водієм час», то ця надбавка **нараховується за весь час роботи**: і безпосередньо водієм, і за час, коли він займався ремонтом, тощо. Тобто умови нарахування надбавки за класність водіям залежать від того, як це визначено нормами колективного договору.

Надбавка за класність водіям установлюється в певному відсотку до тарифної ставки (окладу), отже, якщо працівник тимчасово відсутній на роботі (хворіє, перебуває

у відпустці тощо), тарифну ставку (оклад) йому нараховують пропорційно до відпрацьованого часу, тому і надбавки мають бути нараховані **пропорційно до відпрацьованого часу**.

Отже, госпрозрахункові підприємства, з урахуванням їх фінансових можливостей, **самостійно** вирішують питання встановлення водіям надбавок за класність у колективному договорі або іншому локальному документі підприємства про оплату праці.

СКАСУВАННЯ НАДБАВКИ ЗА СКЛАДНІСТЬ І НАПРУЖЕНІСТЬ В РОБОТИ



Працівнику (бухгалтеру) підприємства виплачується надбавка за складність і напруженість в роботі. Але працівник через свою неуважність допускає значні порушення, через що страждає весь колектив (неправильно нараховується заробітна плата). Чи може керівник скасувати виплату цієї надбавки працівнику?

Відповідно до статті 97 КЗпП та статті 15 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР госпрозрахункові підприємства **самостійно в колективному договорі** встановлюють умови запровадження та розміри **надбавок**, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Надбавка за складність і напруженість в роботі (за особливі умови роботи) виплачується працівникам, які виконують роботи, що вимагають високої кваліфікації або підвищеної напруги (підвищеного застосування розумових або фізичних сил).

Основна мета встановлення цієї надбавки — концентрація зусиль працівників на якісному виконанні складних і напружених робіт. При введенні такої надбавки підприємство повинно розробити та затвердити критерії, за якими визначається складність і напруженість роботи, а також механізм нарахування зазначененої надбавки.

Крім того, у документі, що регламентує

порядок виплати надбавки за складність і напруженість в роботі (колективному договорі, Положенні про оплату праці, Положенні про виплату доплат і надбавок), необхідно зазначити умови виплати такої надбавки, посади, для яких вона запроваджується, терміни, на які ця надбавка встановлюється. Також має бути встановлено, коли провадиться оцінка роботи працівника за показниками, відповідно до яких встановлюється розмір зазначененої надбавки. Погіршення цих показників або зміна складу виконуваних функцій може спричинити зменшення розміру надбавки або її скасування.

Зазвичай, надбавка за складність і напруженість в роботі виплачується в розмірі до 50% посадового окладу. Зокрема, підпунктом 2 пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 р. № 1298 встановлено, що працівникам установ, закладів та організацій окремих галузей **бюджетної сфери** в межах затвердженого

фонду оплати праці встановлюється надбавка за складність, напруженість у роботі. Границький розмір цієї надбавки для одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначена надбавка **скасовується** або **зменшується**.

На госпрозрахункових підприємствах скасування або зменшення розміру надбавки за складність і напруженість в роботі здійснюється на умовах, передбачених ло-

кальним документом підприємства. Таким документом може бути передбачено, що у разі погіршення якості виконуваних робіт (допущення помилок в роботі) керівник має право зменшити розмір або повністю скасувати виплату зазначененої надбавки.

Якщо надбавку за складність і напруженість в роботі було запроваджено для конкретного працівника окремим наказом керівника, то останній має право й на скасування такої надбавки своїм наказом за наявності для цього підстав.

Тетяна Олегівна СТАШКІВ,

заступник директора Департаменту заробітної плати та умов праці — начальник відділу умов, режимів праці, нормування професійної класифікації Міністерства соціальної політики України

ЧИ Є РЕЖИМ РОБОТИ В ДВІ ЗМІНИ ПО 8 ГОДИН БАГАТОЗМІННИМ РЕЖИМОМ РОБОТИ?



На підприємстві (типографія), що перебуває у сфері дії Генеральної угоди на 2010 – 2012 роки, запроваджується режим роботи у дві зміни: I зміна працює з 6.00 до 14.00, II зміна – з 14.00 до 22.00. Чи можна такий режим роботи підприємства вважати багатозмінним та виплачувати працівникам доплату за роботу у вечірній час, передбачену Генеральною угодою?

Законодавством України **не визначено** поняття багатозмінного режиму роботи. Багатозмінний режим роботи передбачено постановою ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР та ВЦРПС «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» від 12.02.87 р. № 194 (далі — Постанова № 194) та роз'ясненням «Об особенностях применения и введения льгот, предусмотренных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности

производства» від 17.03.89 р. № 6/6-140, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 17.03.89 р. № 88/6-140, щодо застосування положень, передбачених Постановою № 194.

Пунктом 13 «Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций», затверджених постановою Держкомпраці СРСР від 20.07.84 р. № 213, передбачено, що у відповідних випадках тривалість щоденної роботи, в т. ч. час початку й закінчення щоденної роботи і перерви для відпочинку та приймання їжі, визначаються **графіками змінності**, які затверджуються адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом з додержанням установленої тривалості робочого часу за тиждень або інший обліковий період.

ОТВЕТЫ НА АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Відповідно до Постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.91 р. № 1545-XII до прийняття відповідних актів законодавства України на території республіки **застосовуються акти законодавства Союзу РСР** з питань, які **не врегульовано** законодавством України, за умови, що вони **не суперечать** Конституції і законам України.

Відповідно до статей 57 та 58 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності згідно із законодавством.

Змінна робота вводиться на підприємствах у випадках, коли тривалість виробничого процесу **перевищує** допустиму тривалість щоденної роботи працівників, а також за потреби більш ефективного використання обладнання і збільшення випуску продукції на цьому самому обладнанні.

При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку. Переход з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожен робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

Графіки змінності, які застосовуються на практиці, передбачають прямий порядок чергування працівників по змінах (після першої зміни працівник переходить до другої, а потім — до третьої) або у зворотному порядку.

Проектом нового Трудового кодексу України передбачено, що робота виконується у дві, три або чотири зміни в разі, якщо для ефективного використання обладнання, збільше-

ння обсягів виробництва чи надання послуг або з іншою метою встановлюється тривалість **виробничого процесу**, що перевищує нормальну тривалість щоденної роботи працівників.

Таким чином, **багатозмінний режим роботи** — це такий режим, коли на підприємстві робота, пов’язана з виробництвом, протягом доби виконується **у дві і більше змін**, тривалість кожної з яких не повинна бути менше ніж встановлена законодавством тривалість робочого дня.

У випадку, зазначеному у запитанні, робота підприємства буде виконуватися **у дві зміни**, але **не протягом всієї доби** (в період з 22.00 до 6.00 підприємство **не працює**), тому такий режим роботи **не можна віднести до багатозмінного режиму**, отже,

й доплату за роботу у вечірній час, передбачену додатком 3 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки від 09.11.2010 р., працівникам підприємства **не встановлюють**.

В той же час госпрозрахункові підприємства згідно зі статтею 97 КЗпП та статтею 15 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР **самостійно в колективному договорі** встановлюють умови запровадження та розміри доплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Отже, в колективному договорі (Положенні про оплату праці) для працівників, які працюватимуть в період з 18.00 до 22.00, **може бути встановлено доплату за роботу у вечірній час**, розмір якої також визначається в колективному договорі.

НАДАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДОДАТКОВОЇ ВІДПУСТКИ НА ДІТЕЙ ОДИНОКІЙ МАТЕРІ



Працівниця підприємства, яка не була одружена, одна виховує дитину. В свідоцтві про народження цієї дитини батько записав своє прізвище, тому у матері і дитини прізвища різні. Чи має вона право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей?

Відповідно до статті 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) **одинокій матері**, батьку, який **виховує** дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі) надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП).

У статті 19 Закону про відпустки не конкретизовано, хто є **одинокою** матір'ю в цілях надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

В той же час у пункті 5 частини тринадцятої статті 10 Закону про відпустки зазначено, що щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються, зокрема, **одинокій матері** (батьку), які **виховують** дитину без батька (матері).

Згідно з пунктом 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.92 р. № 9 **одинокою матір'ю** слід вважати жінку, яка **не** перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка **виховує** і утримує дитину **сама**.

Таким чином, щоб отримати додаткову відпустку, передбачену статтею 19 Закону про відпустки, жінка, яка **не** перебуває у шлюбі, але батько дав дитині своє прізвище, тобто призначав дитину, про що свідчить запис у свідоцтві про її народження, має **довести** той факт, що вона дійсно **сама виховує дитину** (без батька).

Чинним законодавством **не** передбачено,

які саме документи повинна надати жінка для підтвердження факту, що вона дійсно сама виховує дитину.

Питання виховання батьками дитини визначено Сімейним кодексом України (далі — СКУ). Згідно зі статтею 157 СКУ питання виховання дитини вирішується батьками **спільно**. Той із батьків, хто проживає окремо від дитини, **зобов'язаний** брати участь у її вихованні і має право на особисте спілкування з нею. Той із батьків, з ким проживає дитина, **не має права** перешкоджати тому з батьків, хто проживає окремо, спілкуватися з дитиною та брати участь у її **вихованні**, якщо таке спілкування не перешкоджає нормальному розвиткові дитини. Батьки мають право укласти договір щодо здійснення батьківських прав та виконання обов'язків тим з них, хто проживає окремо від дитини.

Статтею 158 СКУ передбачено, що за заявою матері, батька дитини орган опіки та піклування визначає способи участі у вихованні дитини та спілкування з нею того з батьків, хто проживає окремо від неї. Рішення про це орган опіки та піклування приймає на підставі вивчення умов життя батьків, їхнього ставлення до дитини, інших обставин, що мають істотне значення. Рішення органу опіки та піклування є обов'язковим до виконання.

У разі ухилення батька від виконання своїх обов'язків по вихованню дитини мати має право звернутися до суду з позовом про позбавлення батьківських прав.

З урахуванням зазначеного, для підтвердження факту, що батько не бере участь у вихованні дитини, і підтвердження права на вище-зазначену відпустку жінкою повинен бути пред'явлений роботодавцеві будь-який офі-

ційно складений, оформлений і засвідчений в установленому порядку документ, в якому з достатньою достовірністю підтверджується **відсутність** участі батька у вихованні дитини. Таким документом можуть бути, наприклад, ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів, рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав, рішення органів опіки та піклування або суду про відсутність участі батька у вихованні дитини, тощо. Пред'явлення лише довідки з ЖЕКу про те, що дитина проживає разом з матір'ю, **не дає** достатніх підстав стверджувати, що батько не бере участі у її вихованні. Крім того, підтвердженням відсутності участі батька у вихованні дитини може бути акт, складений соціально-побутовою комісією, створеною

первинною профспілковою організацією чи будь-якою іншою комісією, утвореною на підприємстві, а також довідка зі школи про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з вчителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо.

Таким чином, для отримання додаткової оплачуваної відпустки за статтею 19 Закону про відпустки жінка, яка дійсно виховує дитину сама (без батька), має надати роботодавцю копію свідоцтва про народження дитини і **документ**, який **підтверджував** би те, що батько **не бере** участі у вихованні дитини.

У разі, якщо працівницею **не буде** доведено факту, що вона дійсно виховує дитину сама, без участі батька, роботодавець **може відмовити** у наданні такої відпустки.

ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ, У РАЗІ ВИХОДУ НА РОБОТУ НА УМОВАХ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ ПІД ЧАС ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ



Працівниця підприємства, яка має двох дітей віком до 15 років (молодший дитині виповнилося 2 роки), перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У грудні 2012 року працівниця вийшла на роботу на умовах неповного робочого часу. Чи має вона право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей, за 2012 рік?

Відповідно до статті 19 Закону про відпустки жінці, яка **працює** і має двох або більше дітей віком до 15 років, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування свяtkових і неробочих днів.

Частиною восьмою статті 179 КЗпП та частиною четвертою статті 18 Закону про відпустки визначено, що за бажанням жінки або осіб, які фактично здійснюють догляд за дитиною, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони **можуть працювати** на умовах **неповного** робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Відповідно до частини третьої статті 56 КЗпП робота на умовах неповного робочого часу **не** тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Отже, якщо жінка, перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною, приступила до роботи на умовах неповного робочого часу у грудні 2012 році, вона **має право за цей календарний рік** отримати додаткову оплачувану відпустку працівникам, які мають дітей, тривалістю 10 календарних днів відповідно до статті 19 Закону про відпустки.

Зазначена відпустка є соціальною відпусткою і не належить до щорічних, тому може надаватися у будь-який час протягом календарного року незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини.

ТРИВАЛІСТЬ ЩОРІЧНОЇ ОСНОВНОЇ ВІДПУСТКИ ІНВАЛІДА-СУМІСНИКА



Працівник, який є інвалідом II групи, працює на нашому підприємстві за сумісництвом. Якою має бути тривалість його щорічної основної відпустки?

Відповідно до частини третьої статті 56 Кодексу законів про працю України робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Враховуючи те, що робота за сумісницт-

вом провадиться на умовах неповного робочого часу, щорічна основна відпустка інваліда II групи, який працює за сумісництвом, становитиме **30 календарних днів**, як це передбачено частиною сьомою статті 6 Закону про відпустки.

ТРИВАЛІСТЬ ВІДПУСТОК ДЛЯ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ МАЄ ПРАВО НА ДЕКІЛЬКА ВИДІВ ВІДПУСТОК



Якою буде загальна тривалість щорічної основної та додаткових відпусток для працівниці, яка одночасно є інвалідом III групи, працює та проживає в зоні посиленого радіологічного контролю, віднесена до I категорії постраждалих від Чорнобильської катастрофи, є однокою матір'ю (сама виховує дитину 10-річного віку) і, крім того, відповідно до колективного договору має право на додаткову відпустку тривалістю 7 календарних днів за ненормований робочий день?

Відповідно до частини сьомої статті 6 Закону про відпустки інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи — **26** календарних днів.

У зазначеній нормі йдеться про щорічну основну відпустку, до якої, за наявності відповідного права, може бути приєднано щорічну додаткову відпустку, зокрема щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці працівникам з ненормованим робочим днем.

При цьому різниця між тривалістю щорічної основної відпустки інвалідам та мінімальною гарантією в 24 календарні дні (частина перша ст. 6 Закону про відпустки) не може сприйматися як додаткова відпустка.

Згідно зі статтею 47 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.91 р. № 796-XII (далі — Закон № 796) працівникам, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення, надається **щорічна** відпустка тривалістю пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу:

- у зонах відчуження та безумовного (обов'язкового) відселення — 44 календарні дні. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 56 календарних днів;

- у зоні гарантованого добровільного відселення — 37 календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 49 календарних днів;

- у зоні посиленого радіологічного контролю — **30** календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 42 календарних днів.

Зазначені відпустки надаються **без** урахування додаткової відпустки, передбаченої законодавством України.

Відповідно до зазначеного, щорічна основна відпустка працівникам, які працюють у зоні посиленого радіологічного контролю, становитиме 30 календарних днів.

У наведеному в запитанні випадку у працівниці є **право вибору** щорічної основної відпустки: або відповідно до Закону про відпустки, або згідно зі статтею 47 Закону № 796. Більш логічно, з точки зору працівниці, скористатися щорічною основною відпусткою біль-

шої тривалості, тобто 30 календарних днів.

Крім того, зазначеній працівниці може бути надано, відповідно до колективного договору, щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці за роботу з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів.

Відпустки, передбачені статтею 19 Закону про відпустки (додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, тривалістю 10 календарних днів), пунктом 22 статті 20 та пунктом 1 статті 21 Закону № 796 (додаткова відпустка із збереженням заробітної плати строком 14 робочих (16 календарних) днів на рік), **не** належать до виду щорічних відпусток, а тому щодо них **не** може бути застосовано обме-

ження щорічних відпусток, передбачене частиною третьою статті 10 Закону про відпустки, згідно з якою загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, — 69 календарних днів.

Тому працівниці, зазначеній у запитанні, може бути надано щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів, щорічну додаткову відпустку за роботу з ненормованим робочим днем тривалістю 7 календарних днів, додаткову відпустку як ліквідатору I категорії — 14 робочих днів (16 календарних днів), та додаткову відпустку працівникам, які мають дітей, тривалістю 10 календарних днів.

НАДАННЯ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З УСИНОВЛЕННЯМ ДИТИНИ



Чи можливо ділити на частини відпустку у зв'язку з усиновленням дитини, яка надається тривалістю 56 календарних днів? Чи має право на таку оплачувану відпустку чоловік, який усиновив дитину дружини від першого шлюбу?

Відповідно до частини другої статті 182 КЗпП та частини першої статті 18-1 Закону про відпустки особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, віком старше трьох років, надається **одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини** тривалістю 56 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. У разі якщо усиновлювачами дитини є подружжя, така відпустка надається одному з них на їх розсуд.

Отже, відпустка у зв'язку з усиновленням дитини має цільове одноразове призначення.

Крім того, статтею 4 Закону про відпустки зазначену відпустку віднесено до виду **соціальної** відпусток, які не підлягають поділу на частини, оскільки згідно зі статтею 12 Закону про відпустки ділити на частини можливо лише щорічні відпустки.

Ураховуючи зазначене, відпустка у зв'яз-

ку з усиновленням дитини має надаватися одноразово тривалістю 56 календарних днів, при цьому поділ цієї відпустки на частини **не** допускається.

Звертаємо увагу, що відпустка, передбачена частиною другою статті 182 КЗпП та частиною першою статті 18-1 Закону про відпустки, може бути надана лише особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, оскільки право на отримання одноразової оплачуваної відпустки у зв'язку з усиновленням дитини встановлено Законом України «Про внесення змін до деяких законів України (щодо державної підтримки сімей, які усиновили дитину із числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування)» від 23.09.2008 р. № 573-VI, що був прийнятий з метою поліпшення соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також створення умов для реалізації їх права на сімейне виховання.

Отже, чоловік, який усиновив дитину дружини від першого шлюбу, права на соціаль-

ну відпустку у зв'язку з усиновленням дитини **не має**.

ВИМУШЕНЕ НАДАННЯ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ З СВЯТКОВОГО ДНЯ

Працівник протягом першого свого робочого року (з 02.01.2011 р. по 01.01.2012 р.) використав тільки частину щорічної відпустки (14 календарних днів). За другий робочий рік (з 02.01.2012 р. по 01.01.2013 р.) працівник не захотів використовувати щорічну відпустку, хоча її надання передбачалося графіком відпусток. З метою недопущення порушення вимог законодавства щодо надання відпусток керівник підприємства видав наказ про надання йому щорічної відпустки за робочий рік з 02.01.2011 р. по 01.01.2012 р. з святкового дня – 01.01.2013 р. (Новий рік). Чи мав право керівник надавати відпустку працівнику з святкового дня?

Статтею 45 Конституції України встановлено, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується, зокрема, наданням оплачуваної щорічної відпустки. Мінімальна тривалість оплачуваної щорічної відпустки визначається законом.

Відповідно до статті 75 КЗпП та статті 6 Закону про відпустки щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований **робочий рік**, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникам з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, **до закінчення робочого року** (ст. 10 Закону про відпустки).

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але **не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка** (ст. 79 КЗпП, ст. 12 Закону про відпустки).

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці (ст. 80 КЗпП).

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенса-

цією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток **не повинна бути меншою ніж 24 календарні дні** (ст. 83 КЗпП, ст. 24 Закону про відпустки).

Таким чином, якщо працівник відмовляється використати надане йому Конституцією України і законодавством право на відпочинок (щорічну відпустку), і враховуючи вищенаведені норми статей 79, 80 КЗпП та статті 12 Закону про відпустки, а також те, що рішення про терміни надання відпустки працівникам (за винятком окремих категорій осіб) належить виключно до компетенції роботодавця, останній **має право** в межах, установлених графіком відпусток, без заяви працівника **видати наказ про надання йому щорічної відпустки** з метою запобігання порушення законодавства про працю.

Що стосується дати початку відпустки, то законодавство (КЗпП, Закон про відпустки) **не містить** норм, які забороняють надавати відпустки працівникам з святкового (неробочого, вихідного) дня, в тому числі на підставі заяви працівника. Однак при визначенні загальної тривалості щорічної відпустки слід враховувати норму частини другої статті 5 Закону про відпустки, відповідно до якої святкові та неробочі дні (стаття 73 КЗпП) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, **не враховуються** (тобто тривалість зазначених відпусток продовжується на святкові та неробочі дні).

САМОВІЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ ТА «ВІДПУСКНИЙ» СТАЖ ДЛЯ ВИПЛАТИ КОМПЕНСАЦІЇ



Працівник, який є пенсіонером за віком, написав заяву про надання йому щорічної основної відпустки тривалістю 24 календарні дні та приєднання до неї відпустки без збереження заробітної плати тривалістю 30 календарних днів (п. 6 ст. 25 Закону України «Про відпустки»). Враховуючи, що надання цих відпусток не передбачалося в цей період графіком відпусток, наказ про надання відпусток працівнику видано не було, але працівник на роботу не вийшов (йдеється про самовільне використання щорічної основної відпустки без згоди роботодавця). Через 54 календарні дні працівник вийшов на роботу і написав заяву про звільнення за власним бажанням. Чи зараховується період «несанкціонованої» щорічної відпустки до стажу роботи, за який при звільненні має бути виплачено компенсацію?

Згідно з частиною одинадцятою статті 10 Закону про відпустки конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником 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.

У зазначеному в запитанні випадку відсутність такого узгодження без відповідного наказу **не давала права** працівнику самовільно залишати роботу. Тому період невиходу працівника на роботу (54 календарні дні) може бути кваліфікований як **прогул**.

Частиною першою статті 9 Закону про відпустки передбачено обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку. До такого стажу роботи зараховуються:

1) час фактичної роботи (у т. ч. на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у т. ч. час оплаченого **вимушено** прогулу, спричиненного незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи

(посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону про відпустку, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), — до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше ніж 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у т. ч. з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

Відповідно до зазначеного, законодавством **не** передбачено включення часу прогулу, який стався **з вини працівника** (самовільна відпустка), до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку.

Отже, за період прогулу дні щорічної відпустки **не** надаються, відповідно, за цей час

не може бути нараховано грошову компенсацію при звільненні.

ТРИВАЛІСТЬ НЕВИКОРИСТАНИХ ЩОРІЧНИХ ДОДАТКОВИХ ВІДПУСТОК, ЯКЩО ПРИЙНЯТО НОВИЙ КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР



Колективним договором підприємства встановлено таку тривалість щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день для окремих працівників: у 2011–2012 роках – 7 календарних днів, у 2013 році – 4 календарні дні. Чи означає це, що працівник, який не встиг використати зазначену додаткову відпустку за 2011 і 2012 роки тривалістю 7 календарних днів, може отримати її у 2013 році вже тривалістю 4 календарних дні згідно з новоприйнятым колективним договором на 2013 рік?

Згідно зі статтею 58 Конституції України закони та інші нормативно-правові акти **не** мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.

Відповідно до зазначеного, якщо у 2013 році працівникам з ненормованим робочим днем будуть надаватися **невикористані** у

2011 та 2012 роках щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці, їх тривалість обчислюється пропорційно до відпрацьованого часу із розрахунку **7 календарних днів**, а зазначені відпустки за період після набуття чинності колективним договором на 2013 рік — із розрахунку **4 календарних дні**.

ТРИВАЛІСТЬ ВІДПУСТОК ПРАЦІВНИКІВ-ІНОЗЕМЦІВ



Згідно з колективним договором працівники підприємства мають право на щорічну відпустку загальною тривалістю 30 календарних днів: 24 к. д. (основна відпустка) + 6 к. д. (додаткова відпустка за ненормований робочий день). У керівників підприємства – іноземців, які працюють за контрактом, тривалість щорічної відпустки становить більше ніж 60 календарних днів. Чи можна надавати щорічну відпустку такої тривалості зазначеним працівникам?

Суть порушеного питання полягає в обґрунтуванні більшої тривалості відпустки зазначеній категорії працівників ніж це передбачено законодавством (у наведеному прикладі понад 60 календарних днів).

Згідно з частиною другою статті 2 Закону про відпустки іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

Якихось особливих привілеїв щодо надання відпусток іноземцям чинним законодавством не передбачено, а тому щорічна відпустка має надаватися на умовах, визначених Законом про відпустки, тобто у наведеному прикладі зазначеним особам має бути надано щорічну відпустку тривалістю

30 календарних днів: 24 календарних дні щорічної основної відпустки та 6 календарних днів щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці відповідно до умов колективного договору.

Крім того, відповідно до частини другої статті 4 Закону про відпустки колективним договором, угодою чи трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток. Тому в разі встановлення будь-якого іншого виду відпусток у колективному договорі, угоді чи трудовому договорі, саме у цих документах має бути обумовлено умови та порядок надання таких відпусток.

Саме за таким принципом повинна визначатись тривалість відпустки, яка має

РАЗЯСНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

бути обумовлена у контракті. Принагідно слід зазначити, що відповідно до вимог частини третьої статті 21 КЗпП сфера застосування контракту визначається законами України.

При цьому слід мати на увазі, що відповідно до частини третьої статті 23 Закону про відпустки **оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами**, трудовим договором, провадиться з **прибутку**, що залишається на підприємстві **після**

сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якої працюють за трудовим договором працівники.

Зазначене узгоджується з вимогами частини першої статті 9-1 КЗпП, згідно з якою підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок **власних** коштів можуть встановлювати **додаткові** порівняно з законодавством трудові і соціально- побутові пільги для працівників.

КОРИГУВАННЯ ТРИВАЛОСТІ ВІДПУСТОК У ЗВ'ЯЗКУ З НЕПРАВИЛЬНИМ ЇХ ОБЛІКОМ



З моменту утворення підприємства облік відпусток 7 років поспіль провадився у календарних роках, а не у робочих. Як виправитись у цій ситуації?

Частиною першою статті 6 Закону про відпустки визначено, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований **робочий** рік, який відлічується **з дня укладення трудового договору**.

Відповідно до зазначеного, облік та на-

дання щорічних відпусток **не** може вестися за календарний рік. Тому враховуючи, що працівники не втрачають право на щорічні відпустки за терміном давності, за всі попередні роки (7 років) має бути проведено **перерахунок** тривалості щорічних відпусток.



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛІСТ

від 26.11.2012 р. № 1203/13/84-12

Щодо розрахунку відпускних, якщо в розрахунковому періоді була відпустка без збереження заробітної плати (Витяг)

Міністерство соціальної політики розглянуло <...> звернення щодо застосування норм Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. № 100 (далі — Порядок), і повідомляє.

Абзацом шостим пункту 2 Порядку передбачено, що час, протягом якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, **виключається** з розрахункового періоду. Зазначена норма стосується, зокрема, випадків,

коли працівникам надається відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку відповідно до ст. 25 та за згодою сторін відповідно до ст. 26 Закону України «Про відпустки».

Таким чином, у випадку, коли працівникам надавалась відпустка без збереження заробітної плати відповідно до законодавства, середньоденна заробітна плата для оплати часу відпусток провадиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за менший фактично відпрацюваний період на відповідну кількість календар-

них днів року чи меншого фактично відпрацьованого періоду, зменшенну на кількість святкових і неробочих днів, встановлених законодавством (стаття 73 Кодексу законів про працю України), та на кількість календарних

днів перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати, яка надана відповідно до ст. 26 Закону України «Про відпустки». Одержаній результат перемножується на число календарних днів відпустки.

Директор Департаменту заробітної плати та умов праці

О. Товстенко



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛІСТ

від 29.08.2012 р. № 318/13/116-12

Про неповний робочий час та сумісництво

(Витяг)

<...>

Робота з неповним робочим часом регламентується статтею 56 КЗпП України. Неповний робочий час має меншу за встановлену законодавством тривалість робочого часу.

Неповний робочий час може бути встановлений:

- за угодою між працівником і роботодавцем,
- з ініціативи роботодавця,
- в обов'язковому порядку на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Норма статті 56 КЗпП **не обмежує** права сторін трудового договору на визначення тривалості неповного робочого часу. Тому тривалість робочого дня (тижня) має встановлюватися **за угодою** між працівником і роботодавцем. Неповний робочий час може встановлюватися шляхом: зменшення тривалості щоденної роботи (наприклад, по 4 години щодня); зменшення кількості днів роботи протягом тижня (3 дні по 8 годин); одночасного зменшення кількості годин роботи упродовж дня і кількості робочих днів упродовж тижня (3 дні на тиждень по 5 годин).

У разі встановлення неповного робочого часу оплата праці провадиться **пропорційно** до відпрацьованого часу або залежно **від виробітку**.

Неповний робочий час може встановлюватися на певний період (на визначений строк) або

без обмеження строком, про що обов'язково на підставі заяви працівника зазначається в наказі про його переведення на неповний робочий час. Крім того, в наказі повинно бути чітко зазначено кількість **годин** при переведенні працівника на неповний робочий **день** або кількість **днів** при переведенні на неповний робочий **тиждень**.

Робота на умовах неповного робочого часу **не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав працівників**, в тому числі і скорочення тривалості їх щорічної основної відпустки.

Особи, які працюють на умовах неповного робочого часу, **користуються тими ж правами, що і всі інші працівники** підприємства, установи, організації.

Отже, в силу різних особистих причин працівника неповний робочий час може бути встановлено йому **за погодженням з роботодавцем**.

Що стосується роботи за сумісництвом, то робота за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.93 р. № 245 та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінфіну від 28.06.93 р. № 43 <...>.

Тривалість роботи за сумісництвом **не може перевищувати** чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця **не повинна перевищувати** половини місячної норми робочого часу.

Директор Департаменту

О. Товстенко



ИСПОЛНИТЕЛЬНАЯ ДИРЕКЦИЯ ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ПО ВРЕМЕННОЙ УТРАТЕ ТРУДОСПОСОБНОСТИ ПИСЬМО

от 28.11.2012 г. № 04-29-3045

О выплате пособия по временной нетрудоспособности совместителю и об исправлении ошибки при расчете суммы такого пособия

(Извлечение)

<...>

В соответствии со статьей 50 Закона Украины от 18.01.2001 № 2240 «Об общеобязательном государственном социальном страховании в связи с временной утратой трудоспособности и расходами, обусловленными погребением» (далее — Закон) пособие по временной нетрудоспособности назначается и предоставляется застрахованным лицам по основному месту работы и по совместительству в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины.

Исчисление средней заработной платы для расчета страховых выплат осуществляется в соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 26.09.2001 № 1266 (далее — Порядок).

Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности, а в случае работы по совместительству — копия листка нетрудоспособности, заверенная подписью руководителя и печатью по основному месту работы (часть первая статьи 51 Закона).

С учетом указанного для выплаты пособия по временной нетрудоспособности в случае, приведенном в письме, работодатель должен переоформить надлежащим образом трудовые отношения (переоформить трудовой договор о совместительстве в основной трудовой договор), поскольку работница, работающая на предприятии по совместительству, уволилась с основного места работы. В таком случае исчисление средней заработной платы для

расчета пособия должно осуществляться в соответствии с Порядком, как для листков нетрудоспособности по основному месту работы.

Что касается **ошибки при расчете суммы пособия по временной нетрудоспособности**, которая привела к завышению суммы материального обеспечения, выплаченного за счет средств Фонда, то для ее исправления необходимо:

- во-первых, произвести **перерасчет** суммы пособия;

- во-вторых, **уведомить** о факте и содержании ошибки орган Фонда по месту учета в соответствии с требованиями пунктов 7.3 и 7.4 Порядка формирования и представления страхователями отчетности по средствам общеобязательного государственного социального страхования в связи с временной утратой трудоспособности и расходами, обусловленными погребением, утвержденного постановлением правления Фонда от 18.01.2011 № 4 <...>, и **вернуть** сумму **излишне** выплаченного пособия на счет рабочего органа отделения Фонда в **кратчайший** срок;

- в-третьих, отразить сумму исправленной ошибки в **отчете** по форме Ф4-ФСС з ТВП.

В случае невозврата излишне выплаченных сумм материального обеспечения, выплаченного за счет средств Фонда, наступает **ответственность** страхователя за нарушение установленного порядка использования страховых средств, определенная статьей 30 Закона.

Так, в соответствии с частью второй статьи 30 Закона за нарушение порядка использования страховых средств, несвоевременный или не в полном объеме возврат страховых средств в соответствии с частью первой статьи 21 и статьей 22 данного Закона, несвоевременное представление или непредставление от-

четности об использовании средств Фонда, других сведений, предусмотренных данным Законом, страхователь, другой получатель страховых средств несет ответственность в соответствии с законом.

Согласно части первой статьи 30 [Закона] страхователи и другие получатели страховых средств в случае нарушения порядка использования страховых средств **возмещают** Фонду в полном объеме **неправомерно** израсходованную сумму страховых средств и/или стоимость предоставленных социальных услуг и уплачивают **штраф в размере 50 процентов такой суммы**.

За несвоевременный возврат или возврат не в полном объеме страховых средств в соответствии с частью первой статьи 21 и статьей 22 данного Закона на страхователей и других получателей средств Фонда налагается **штраф в размере 10 процентов** несвоевременно возвращенных или возвращенных не в полном объеме страховых средств. Одновременно на суммы несвоевременно возвращенных или

возвращенных не в полном объеме страховых средств и штрафных санкций начисляется **пеня в размере 0,1 процента** указанных сумм средств, рассчитанная за каждый день просрочки платежа.

Таким образом, в случае установления факта неосуществления страхователем возврата средств Фонда, излишне начисленных и выплаченных застрахованному лицу, страхователь **возмещает** Фонду **неправомерно** израсходованную сумму страховых средств и **уплачивает штраф в размере 50 процентов такой суммы**.

Возмещение страховых средств и финансовых санкций осуществляется на основании решения рабочего органа Фонда по форме, предусмотренной Инструкцией о порядке проведения проверок страхователей по средствам Фонда социального страхования по временной утрате трудоспособности, принятия решений по их результатам и процедуре обжалования, утвержденной постановлением правления Фонда от 22.12.2010 № 29 <...>.

Заместитель директора

Т. Нагорная

Коэффициенты для определения суммы компенсации за задержку выплаты заработной платы, начисленной в 2001 году — декабре 2012 года, при ее выплате в январе 2013 года

В январе 2013 года выплачивается задолженность по зарплате, начисленной в:	2001 года	2002 года	2003 года	2004 года	2005 года	2006 года	2007 года	2008 года	2009 года	2010 года	2011 года	2012 года
январе	1,838	1,688	1,690	1,487	1,208	1,011	0,814	0,520	0,243	0,118	0,033	—
феврале	1,821	1,726	1,660	1,477	1,186	0,975	0,803	0,480	0,224	0,097	0,024	—
марте	1,804	1,745	1,631	1,468	1,152	0,981	0,800	0,426	0,207	0,088	0,010	—
апреле	1,763	1,707	1,613	1,450	1,137	0,989	0,800	0,383	0,196	0,091	—	—
мае	1,752	1,715	1,613	1,433	1,124	0,979	0,789	0,365	0,191	0,097	—	—
июне	1,735	1,765	1,611	1,416	1,112	0,977	0,750	0,354	0,178	0,102	—	—
июле	1,783	1,807	1,613	1,416	1,105	0,960	0,726	0,361	0,179	0,104	—	—
августе	1,788	1,813	1,658	1,419	1,105	0,960	0,716	0,362	0,181	0,091	0,002	0,002
сентябре	1,777	1,807	1,643	1,388	1,097	0,921	0,679	0,347	0,172	0,060	0,001	0,001
октябре	1,772	1,788	1,609	1,336	1,078	0,873	0,632	0,325	0,161	0,055	0,001	0,001
ноябре	1,758	1,768	1,560	1,300	1,053	0,840	0,597	0,305	0,149	0,052	—	0,002
декабре	1,715	1,730	1,522	1,246	1,035	0,823	0,564	0,279	0,138	0,043	—	—

Если заработная плата работнику была начислена в период с 2001 года по декабрь 2012 года, а выплачивается в январе 2013 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 и страховых взносов, а с 1 января 2011 года — единого социального взноса).

Например, если заработная плата в размере 1800 грн. (за вычетом НДФЛ и страховых взносов) была начислена в январе 2009 года, но выплачивается в январе 2013 года, то сумма компенсации составит: 1800 грн. \times 0,243 = 437,40 грн.

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

НОРМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В 2013 ГОДУ*

Показатели	Ян-варь	Фев-раль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сен-тябрь	Ок-тябрь	Ноябрь	Декабрь	Всего 2013 г.
Количество календарных дней	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
Количество праздничных и нерабочих дней (число месяца)	2 (1, 7)	– (8)	1	– (1, 2, 5, 9)	4 (23, 28)	2	– (24)	1	– (24)	– (24)	– (24)	– (24)	10
Количество выходных дней (в случае переноса рабочего дня)**	8	8	10	8	8 (9)	10 (9)	8	9	9	8	9	9	104
Количество дней, работа в которые не проводится (в случае переноса рабочего дня)**	10	8	11	8	12 (13)	12 (11)	8	10	9	8	9	9	114
Количество рабочих дней (в случае переноса рабочего дня)**	21	20	20	22	19 (18)	18 (19)	23	21	21	23	21	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 (7)	1 (30)	1 (8)	1 (27)	– (23)	1	– (23)	– (23)	– (23)	1 (31)	6

Норма продолжительности рабочего времени в часах, если рабочая неделя составляет:

40 часов	168,0	160,0	159,0	175,0	151,0	143,0	184,0	167,0	168,0	184,0	168,0	175,0	2002,0
39 часов	163,8	156,0	156,0	171,6	148,2	140,4	179,4	163,8	163,8	179,4	163,8	171,6	1957,8
38,5 часов	161,7	154,0	154,0	169,4	146,3	138,6	177,1	161,7	161,7	177,1	161,7	169,4	1932,7
36 часов	151,2	144,0	144,0	158,4	136,8	129,6	165,6	151,2	151,2	165,6	151,2	158,4	1807,2
33 часа	138,6	132,0	132,0	145,2	125,4	118,8	151,8	138,6	138,6	151,8	138,6	145,2	1656,6
30 часов	126,0	120,0	120,0	132,0	114,0	108,0	138,0	126,0	126,0	138,0	126,0	132,0	1506,0
25 часов	105,0	100,0	100,0	110,0	95,0	90,0	115,0	105,0	105,0	115,0	105,0	110,0	1255,0
24 часа	100,8	96,0	96,0	105,6	91,2	86,4	110,4	100,8	100,8	110,4	100,8	105,6	1204,8
20 часов	84,0	80,0	80,0	88,0	76,0	72,0	92,0	84,0	84,0	92,0	84,0	88,0	1004,0
18 часов	75,6	72,0	72,0	79,2	68,4	64,8	82,8	75,6	75,6	82,8	75,6	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 21.08.2012 г. № 9050/0/14-12/13 — см. журнал «Все о труде и зарплате» № 9/2012, стр. 125).

** Если предприятие **переносит** рабочий день с пятницы 10 мая на субботу 1 июня, поскольку Кабинет Министров Украины распоряжением от 19.12.2012 г. № 1043-р **рекомендовал** руководителям предприятий, учреждений и организаций **перенести** в 2013 году для работников, которым установлена **5-дневная** рабочая неделя с двумя выходными днями, **рабочие дни** с пятницы 3 мая — на субботу 18 мая и с пятницы 10 мая на субботу 1 июня.