

# Консультація ДФС України щодо утримання податків із заробітної плати.

Законом України від 23.11.2018 р. № 2629-VIII «Про Державний бюджет України на 2019 рік» встановлено мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі з 1 січня – 4173 гривні; у погодинному розмірі з 1 січня – 25,13 гривня, прожитковий мінімум для працездатних осіб: з 1 січня 2019 року – 1921 гривня, з 1 липня – 2007 гривень, з 1 грудня – 2102 гривні.

Податкова соціальна пільга становить у 2019 році для будь-якого платника 960,50 грн. Розмір підвищеної податкової соціальної пільги: 150% ПСП = 1440,75 грн; 200% ПСП = 1921 грн.

Граничний розмір зарплати, до якої застосовується податкова соціальна пільга, у 2019 році дорівнює 2690 грн. Вказаний граничний розмір зарплати для застосування пільги залишається незмінним у 2019 році і діятиме до 31 грудня п.р. включно.

**Приклад 1.** Працівникові нараховано за повний відпрацьований місяць 4173 грн. – мінімальну зарплату. Податкова соціальна пільга до такої заробітної плати не застосовується, оскільки вона більша за граничний розмір доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу 2690 грн.).

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб:  $4173 \times 18\%$  (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 751,14 грн.

2. Рахуємо військовий збір:  $4173 \times 1,5\%$  (ставка військового збору) = 62,60 грн.

Утримання з заробітної плати = 813,74 грн. (751,14 грн. + 62,60 грн.)

До виплати працівникові – 3359,26 грн. (4173 грн. – 751,14

грн. – 62,60 грн.)

Єдиний внесок 22% – нараховує і сплачує роботодавець:  $4173 \times 22\% = 918,06$  грн.

**Приклад 2.** Працівникові (самотня мати, яка виховує двох неповнолітніх дітей) нараховані за повний відпрацьований місяць 4173 грн. Вона повідомила в заяві роботодавцю про те, що має право на підвищену 150%-ову податкову соціальну пільгу згідно пп. “а” п.п. 169.1.3 ПКУ), та додала відповідні документи. При визначенні граничного рівня доходу, який у даному випадку дає право на отримання податкової соціальної пільги слід керуватись абз.2 п.п. 169.4.1 ПКУ, згідно якого граничний розмір доходу для самотньої матері, визначається як добуток суми у 2690 грн. та відповідної кількості дітей. Отже, для самотньої матері розрахункова межа для нарахування ПСП складатиме 5380 грн. ( $2690 \times 2$ ), а податкова соціальна пільга складатиме 2881,50 грн. ( $1440,75 \times 2$ ).

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб:  $(4173 - 2881,50) \times 18\%$  (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 232,47 грн.

2. Рахуємо військовий збір:  $4173 \times 1,5\%$  (ставка військового збору) = 62,60 грн.

Утримання = 295,07 грн. (232,47 грн. + 62,60 грн.)

До виплати працівникові – 3877,93 грн. (4173 грн. – 232,47 грн. – 62,60 грн.)

Єдиний внесок 22% – нараховує і сплачує роботодавець:  $4173 \times 22\% = 918,06$  грн.

**Приклад 3.** Працівникові (мати, яка виховує двох неповнолітніх дітей, одна з яких – особа з інвалідністю) нараховані за повний відпрацьований місяць 4173 грн. Вона повідомила в заяві роботодавцю про право на 100%-ову податкову соціальну пільгу на одну дитину та на підвищену 150%-ову податкову соціальну пільгу на дитину-інваліда, згідно п.п. 169.1.2 та пп. “б” п.п.

169.1.3 ПКУ, та додала відповідні документи. При визначенні граничного рівня доходу, який у даному випадку дає право на отримання податкової соціальної пільги слід керуватись абз.2 п.п. 169.4.1 ПКУ: граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги для матері, яка виховує двох дітей, одна з яких є інвалідом, визначається як добуток суми в 2690 грн. та відповідної кількості дітей. Отже, для матері, яка має двох неповнолітніх дітей, одна з яких – особа з інвалідністю, розрахункова межа для нарахування ПСП складатиме 5380 грн. (2690 X 2), а податкова соціальна пільга складатиме 2401,25 грн. (960,50 грн. + 1440,75 грн.), оскільки пп. 169.3.1 ПКУ передбачено застосування основної та підвищеної соціальної пільги одночасно.

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб:  $(4173 - (960,50 + 1440,75)) \times 18\%$  (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 318,92 грн.

2. Рахуємо військовий збір:  $4173 \times 1,5\%$  (ставка військового збору) = 62,60 грн.

Утримання = 381,52 грн. (318,92 грн. + 62,60 грн.)

До виплати працівникові – 3791,48 грн. (4173 грн. – 318,92 грн. – 62,60 грн.)

Єдиний внесок 22% – нараховує і сплачує роботодавець:  $4173 \times 22\%$  = 918,06 грн.

**Приклад 4.** Працівникам – чоловіку і дружині, які працюють у одного роботодавця та виховують трьох дітей віком до 18 років нараховано за повний відпрацьований місяць 7000 грн. та 4173 грн. відповідно. Оскільки згідно із абз.2 п.п. 169.4.1 ПКУ граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги збільшується до відповідної кількості дітей тільки одному з батьків, подружжю потрібно визначитись, хто саме буде використовувати право на податкову соціальну пільгу і збільшену розрахункову межу доходу, про що зазначити в поданій роботодавцю заяві. Заяву та документи про

право на пільгу вони подали і про право на збільшення розрахункової межі доходу заявив чоловік/батько, який отримує більшу зарплату.

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб:  $(7000 - (960,50 \times 3 \text{ дітей})) \times 18\%$  (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 741,33 грн.

2. Рахуємо військовий збір:  $7000 \times 1,5\%$  (ставка військового збору) = 105 грн.

Утримання = 846,33 грн. (741,33 грн. + 105грн.)

До виплати працівникові – 6153,67 грн. (7000 грн. – 741,33 грн. – 105 грн.)

Єдиний внесок 22% – нараховує і сплачує роботодавець:  $7000 \times 22\%$  = 1540 грн.

Оскільки заробітна плата дружини/матері 4173 грн. – більша за 2690 грн., вона не має право на застосування ПСП. Утримання становлять 813,74 грн.; «на руки» – 3359,26 грн. (4173 грн. – 813,74 грн.)

Розглянемо альтернативу – в заяві про право на збільшення розрахункової межі доходу заявила дружина/мати, яка отримує зарплату у 4173 грн.

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб:  $(4173 - (960,50 \times 3 \text{ дітей})) \times 18\%$  (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 232,47 грн.

2. Рахуємо військовий збір:  $4173 \times 1,5\%$  (ставка військового збору) = 62,60 грн.

Утримання = 295,07 грн. (232,47 грн. + 62,60 грн.)

До виплати працівникові – 3877,93 грн. (4173 грн. – 232,47 грн. + 62,60 грн.)

Єдиний внесок 22% – нараховує і сплачує роботодавець:  $4173 \times$

22 % (ставка ЄСВ) = 918,06 грн.

Оскільки заробітна плата чоловіка/батька 7000 грн. – більша за 2690 грн., він не має право на застосування ПСП. Утримання в такому разі становитимуть 1365 грн.; «на руки» – 5635 грн.

**Приклад 5.** Працівник працює на умовах неповного робочого часу. За відпрацьований час йому нараховано 2650 грн. заробітної плати. В даному випадку працівник має право на загальну податкову соціальну пільгу у 960,50 грн. (оскільки заробітна плата менша за граничний розмір доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу), за умови подання відповідної заяви роботодавцю – п.п. 169.1.1 ПКУ.

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб:  $(2650 - 960,5) \times 18\%$  (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 304,11 грн.

2. Рахуємо військовий збір:  $2650 \times 1,5\%$  (ставка військового збору) = 39,75 грн.

Утримання = 343,86 грн. (304,11 грн. + 39,75 грн.)

До виплати працівникові – 2306,14 грн. (2650 грн. – 304,11 грн. – 39,75 грн.)

Єдиний внесок 22% – нараховує і сплачує роботодавець:  $4173 \times 22\% = 918,06$  грн. Відповідно до ч.5 ст.8 Закону України від 08.07.2010 р. № 24640-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», якщо база нарахування єдиного внеску менше встановленого розміру мінімальної заробітної плати то єдиний внесок розраховується, як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом на цей місяць, та відповідної ставки.

**Приклад 6.** Працівник звільнився за власним бажанням 15 березня 2019 року. За відпрацьований період (березень) йому нараховані 2500 грн. Заяву на отримання податкової соціальної пільги згідно пп.169.1.1 ПКУ працівник подав роботодавцю завчасно. Податкова соціальна пільга надається з урахуванням останнього

місяця, в якому платник був звільнений з роботи. Податкова соціальна пільга у даному випадку застосовується, оскільки дохід працівника менший за граничний розмір доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу (2690 грн.).

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб:  $(2500 - 960,50) \times 18\%$  (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 277,11 грн.

2. Рахуємо військовий збір:  $2500 \times 1,5\%$  (ставка військового збору) = 37,50 грн.

Утримання = 314,61 грн. (277,11 грн. + 37,50 грн.)

До виплати працівникові – 2185,39 грн. (2500 грн. – 277,11 грн. – 37,50 грн.)

Єдиний внесок 22% – нараховує і сплачує роботодавець:  $2500 \times 22\%$  = 550 грн. При звільненні працівника єдиний внесок нараховується за ставкою 22 відс. на фактично нараховану заробітну плату незалежно від її розміру, але з урахуванням максимальної величини бази нарахування.

**Приклад 7.** Працівникові – особі, віднесеній законом до другої категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, нараховані за повний відпрацьований місяць 4230 грн. Він повідомив в заяві роботодавцю про те, що має право на підвищену 150%-ову податкову соціальну пільгу згідно пп. “в” пп. 169.1.3 ПКУ та додав відповідні документи. Податкова соціальна пільга до такої заробітної плати не застосовується, оскільки вона більша за граничний розмір доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу 2690 грн.

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб:  $4230 \times 18\%$  (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 761,40 грн.

2. Рахуємо військовий збір:  $4230 \times 1,5\%$  (ставка військового збору) = 63,45 грн.

Утримання = 824,85 грн. (761,40 грн. + 63,45 грн.)

До виплати працівникові – 3405,15 грн. (4230 грн. – 761,40 грн. – 63,45 грн.).

Єдиний внесок 22% – нараховує і сплачує роботодавець:  $4230 \times 22\% = 930,60$  грн.

**Приклад 8.** Учасника операції Об'єднаних сил (учасника АТО) прийнято на роботу 15 лютого 2019 року. За відпрацьований час йому нараховано 2690 грн. заробітної плати. Вказаній категорії працівників ПКУ не передбачено надання «підвищеного» розміру податкової соціальної пільги, але вони мають право на отримання «звичайної» податкової соціальної пільги, за умови дотримання граничного розміру заробітної плати (2690 грн.), який дає право на застосування податкової соціальної пільги та поданні відповідної заяви роботодавцю. Заява на отримання податкової соціальної пільги учасником операції Об'єднаних сил (учасником АТО) подана вчасно.

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб:  $(2690 - 960,50) \times 18\%$  (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 311,31 грн.

2. Рахуємо військовий збір:  $2690 \times 1,5\%$  (ставка військового збору) = 40,35 грн.

Утримання = 351,66 грн. (311,31 грн. + 40,35 грн.)

До виплати працівникові – 2338,34 грн. (2690 грн. – 311,31 грн. – 40,35 грн.).

Єдиний внесок 22% – нараховує і сплачує роботодавець:  $2690 \times 22\% = 591,80$  грн. При прийнятті працівника на роботу єдиний внесок нараховується за ставкою 22% на фактично нараховану заробітну плату незалежно від її розміру, але з урахуванням максимальної величини бази нарахування.

**Звертаємо увагу пільговиків, які отримують дохід понад 2690 грн. на місяць, на можливість реалізації права на пільгу!**

До прикладу, учасники бойових дій на території інших держав, особи з інвалідністю, учасники операції Об'єднаних сил (АТО)

які мають право, крім відповідних пільг також пільги з підстав, за якими передбачено збільшення розрахункової межі заробітної плати – утримують двох і більше неповнолітніх дітей, за домовленістю з матір'ю дітей можуть використовувати збільшений розмір розрахункової межі заробітної плати та застосовувати податкову соціальну пільгу – 960,50 грн. на кожну дитину – див. Приклад 4.

### **Щодо права на пільгу та його підтвердження**

Згідно п.169.2 ПКУ податкова соціальна пільга застосовується до нарахованого місячного доходу у вигляді заробітної плати виключно за одним місцем роботи. Якщо їх декілька, працівник самостійно обирає місце застосування податкової соціальної пільги і подає роботодавцю відповідну заяву. Пільга починає застосовуватись з дня отримання роботодавцем заяви про застосування пільги та документів, що підтверджують таке право.

Отже, працівникові треба вчасно подати заяву про застосування податкової соціальної пільги (а за наявності декількох місць роботи – обрати місце застосування податкової соціальної пільги і подати заяву) та надати відповідні документи, що підтверджують право на пільгу. Також відповідна заява і документи подаються роботодавцеві одразу після виникнення права на підвищену пільгу (пільги). В іншому випадку роботодавець пільгу не нараховує.

Перелік документів, які необхідно своєчасно, разом з відповідною заявою, надати роботодавцю для отримання податкової соціальної пільги, визначений Порядком подання документів для застосування податкової соціальної пільги, затверджений постановою КМУ від 29.12.2010 р. № 1227.

Джерело

---

# План дій при роботах підвищеної небезпеки

З метою локального врегулювання проведення робіт підвищеної небезпеки керівнику підприємства чи уповноваженій особі необхідно здійснити наступні дії:

1 крок – це зіставити перелік всіх робіт, які виконують на підприємстві з переліком НПАОП 0.002.0105 «Перелік робіт з підвищеною небезпекою» ДНАОП 0.038.0694 «Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі».

2 крок – розроблення і затвердження перелік робіт з підвищеною небезпекою підприємства (о і перелік робіт, де є потреба у професійному доборі підприємства , для проведення яких необхідні спеціальне навчання і щорічна перевірка знань із питань охорони праці.

3 крок – розроблення та затвердження перелік нормативно-правових актів з охорони праці, актів з охорони праці підприємства, технологічних процесів та інструкцій, паспортів та експлуатаційної документації на устаткування, машини й механізми, ДСТУ або ТУ на сировину й матеріали та інших нормативних актів, дотримання й забезпечення яких входить до функціональних обов'язків працівників, яким доведеться виконувати роботи, зазначені в переліках.

4 крок – керуючись вимогами НПАОП 0.004.1598 «Положення про розробку інструкцій з охорони праці» розробити і затвердити інструкції з охорони праці для відповідних видів робіт і професій працівників, яким належить виконувати роботи, зазначені в переліках.

5 крок- розроблення і затвердження технологічних процесів, під

час яких виконують роботи, зазначені в переліках.

6 крок – проведення навчання та перевірку знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, зайнятих на роботах, визначених переліками.

7 крок – розроблення і затвердження положення підприємства «Про нарядну систему».

8 крок – керуючись Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. № 246 (далі – Порядок 246), організація проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, яких залучають до виконання робіт з підвищеною небезпекою або таких, де є потреба у професійному доборі.

---

## **Санітарно – гігієчні вимоги реалізації продовольчих товарів**

Відповідно до Правил роздрібної торгівлі продовольчими товарами, затверджені наказом Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України від 11.07.2003 №185 (далі – Правила) роздрібний продаж продовольчих товарів здійснюється через стаціонарну дрібнороздрібну торговельну мережу – палатки, кіоски, торговельні автомати), пересувну торговельну мережу – автомагазини, авто-причепи, візки, лотки, бочки, цистерни тощо.

Відповідно до пункт 4 Правил суб'єкт господарської діяльності

зобов'язаний забезпечити стан торговельних приміщень для роздрібного продажу продовольчих товарів відповідно до вимог санітарно-гігієнічних, технологічних, норм і правил щодо приймання, зберігання та реалізації харчових продуктів і продовольчої сировини». Приміщення повинні бути спланованими, сконструйованими та розміщеними для належного утримання, чищення та/або дезінфекції, запобігання або мінімізації будь-якого забруднення, а також здійснення заходів, необхідних для забезпечення гігієнічних вимог, у тому числі заходів з боротьби із шкідниками, запобігання накопиченню бруду, контакту з токсичними речовинами та матеріалами, забрудненню харчових продуктів, підтримання необхідних температурних режимів.

Рухомі та/або тимчасові потужності (палатки, кіоски, прилавки, рухомі транспортні засоби для торгівлі) повинні відповідати таким вимогам:

- 1) утримуватися в чистоті та належному стані;
- 2) забезпечувати захист від будь-якого ризику забруднення, зокрема від шкідників та гризунів;
- 3) бути обладнані засобами для підтримання належної особистої гігієни;
- 4) поверхні (включаючи поверхню обладнань), що контактують з харчовими продуктами, утримуються у непошкодженому стані, легко чистяться та дезінфікуються, зроблені з гладких, нержавіючих, нетоксичних, придатних до миття матеріалів;
- 5) бути забезпечені гарячою та/або холодною питною водою у необхідній кількості;
- 6) мати належні засоби для гігієнічного зберігання небезпечних та/або неїстівних речовин та відходів (рідких або твердих), а також засоби для їх зберігання та подальшого поводження та/або мати відповідний договір щодо їх утилізації (знищення);

7) мати належні засоби для підтримання температури, необхідної для зберігання харчових продуктів, та її контролю;

8) забезпечувати розміщення харчових продуктів таким чином, щоб максимально знизити ризик їх забруднення.

Торговельно-технологічне обладнання, що використовується під час роздрібного продажу продовольчих товарів, повинно забезпечувати збереження їх якості й товарного вигляду протягом усього терміну їх реалізації. Забороняється приймати, зберігати та продавати продовольчі товари, що швидко псуються, без використання холодильного обладнання. Оператори ринку можуть використовувати обладнання та інвентар, з якими контактують харчові продукти, що відповідають таким вимогам:

1) є чистими та у разі потреби продезінфікованими. Чищення та дезінфекція здійснюються таким чином, щоб забезпечити захист від появи ризику забруднення;

2) виготовлені з матеріалів та утримуються у належному стані та умовах, що зменшують ризик забруднення та дають змогу проводити їх чищення та дезінфекцію (крім тари та упаковки, що не повертається оператору ринку);

3) у разі використання хімічних засобів з метою запобігання корозії обладнання та контейнерів такі засоби використовуються відповідно до належної виробничої практики.

Транспортні засоби для перевезення харчових продуктів повинні бути чистими, у справному стані. Кузов автомашини повинен мати спеціальне покриття, що легко піддається миттю. Оператори ринку використовують лише транспортні засоби, що відповідають таким вимогам:

1) транспортні засоби та/або контейнери, що використовуються для перевезення харчових продуктів, є чистими, утримуються у належному стані, що забезпечує захист харчових продуктів від забруднення, та мають таку конструкцію, що забезпечує результативне чищення та/або дезінфекцію;

2) якщо використання транспортних засобів та/або контейнерів для перевезення нехарчових продуктів може призвести до забруднення харчового продукту, для перевезення якого вони можуть потім застосовуватися, вони використовуються тільки для перевезення харчових продуктів;

3) у разі одночасного використання транспортних засобів та/або контейнерів для перевезення харчових та нехарчових продуктів або у разі одночасного перевезення різних харчових продуктів забезпечується таке розділення продуктів, що унеможлиблює їх забруднення. Для уникнення ризику забруднення забезпечується результативне очищення зазначених транспортних засобів та/або контейнерів перед кожним наступним завантаженням;

4) перевезення рідких, гранульованих, порошкових харчових продуктів здійснюється в ємностях та/або контейнерах/танкерах, передбачених для перевезення тільки харчових продуктів. Зазначені ємності та/або контейнери/танкери чітко промарковані державною мовою, що вказує на їх використання виключно для перевезення харчових продуктів, або мають маркування «тільки для харчових продуктів»;

5) харчові продукти розміщуються у транспортних засобах та/або контейнерах таким чином, щоб мінімізувати ризик їх забруднення.

Працівники, що здійснюють транспортування, зберігання і продаж продуктів харчування (будь-який продукт, що в натуральному вигляді чи після відповідної обробки вживається людиною в їжу або для пиття), повинні мати спеціальну освіту (підготовку), вони підлягають обов'язковому медичному огляду. Кожен працівник повинен мати особисту медичну книжку встановленого зразка. Працівники суб'єкта господарської діяльності, які не пройшли медичне обстеження, до роботи не допускаються. Працівники суб'єкта господарської діяльності повинні бути одягнені у формений чи інший одяг, що відповідає санітарним вимогам. Суб'єкт господарської діяльності повинен мати медичні книжки

працівників.

Усі харчові продукти і продовольча сировина повинні бути з документами, наявність яких передбачена чинними нормативно-правовими актами. Відповідно до пункту 6 статті 20 та статті 22 Закону України «Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів» оператори ринку повинні бути здатні встановити інших операторів ринку, які постачають їм харчові продукти та інші об'єкти санітарних заходів за принципом "крок назад". Оператори ринку повинні бути здатні встановити інших операторів ринку, яким вони постачають харчові продукти та інші об'єкти санітарних заходів за принципом "крок вперед". Вимоги до операторів ринку стосовно забезпечення простежуваності не передбачають встановлення ними зв'язку (так званої внутрішньої простежуваності) між об'єктами санітарних заходів, які використовуються під час виробництва, та об'єктами санітарних заходів, отриманих в результаті такого виробництва. Оператори ринку повинні застосовувати системи та процедури, що забезпечують доступність такої інформації компетентному органу за його запитами. Інформація повинна зберігатися протягом шести місяців після закінчення кінцевої дати продажу харчового продукту, нанесеної на маркуванні.

Харчові продукти і продовольча сировина повинні відповідати вимогам чинного законодавства щодо показників якості та безпеки харчових продуктів, упаковки, маркування, транспортування, приймання і зберігання.

Суб'єкт господарської діяльності повинен реалізовувати харчові продукти, які підлягають обов'язковій сертифікації, за умови наявності в документах, згідно з якими вони надійшли, реєстраційних номерів сертифіката відповідності чи свідоцтва про визнання відповідності та/або декларації про відповідність, якщо це встановлено технічним регламентом з підтвердження відповідності на відповідні харчові продукти.

Відповідно до Державних санітарних норм та правил «Медичні

вимоги до якості та безпечності харчових продуктів та продовольчої сировини», затверджених наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.2012 №1140 харчові продукти, що вводяться в обіг, повинні супроводжуватися декларацією виробника. Для продовольчої сировини рослинного походження обов'язкова наявність сертифіката відповідності сільсько-сподарської продукції та сировини рослинного походження щодо вмісту в них залишкової кількості пестицидів, агрохімікатів та важких металів. Для продовольчої сировини тваринного походження обов'язкова наявність ветеринарних документів, які містять інформацію про застосування (або відсутність застосування) пестицидів для боротьби з ектопаразитами або хворобами тварин, для обробки приміщень, де утримуються тварини та птиця, в рибогосподарських водоймах, призначених для розведення риби, бджіл, із зазначенням найменування пестицидів, а також ветеринарних препаратів, антибіотиків, гормонів. Для упаковки продовольчої сировини та харчових продуктів повинні використовуватись матеріали, дозволені до контакту з харчовими продуктами. Для виготовлення харчових продуктів забороняється використовувати сировину, піддану повторному заморожуванню. Не допускається використання м'яса птиці механічного обвалювання, колагенвмісної сировини тваринного походження (шкура свиняча, жилка ковбасна, шкура птиці, яловичі рубці і губи тощо) для виробництва напівфабрикатів та кулінарних виробів у закладах ресторанного господарства. Не допускається використання м'яса птиці, крім охолодженого, для виробництва охолоджених напівфабрикатів та харчових продуктів, що не пройшли термічну обробку. Органолептичні властивості харчових продуктів не повинні змінюватися під час зберігання, транспортування (перевезення) і в процесі їх реалізації. Харчові продукти за органолептичними властивостями повинні відповідати харчовим звичкам населення, а також повинні бути специфічними для даного виду продукту. Продукти не повинні мати сторонніх запахів, присмаків, зміни кольору і консистенції та інших дефектів.

Забороняється:

- обіг харчових продуктів на потужностях, що не відповідають вимогам санітарних заходів;
- обіг харчових продуктів, вироблених на потужностях, щодо яких не отримано експлуатаційного дозволу, передбаченого цим Законом, або дія якого тимчасово припинена;
- обіг харчових продуктів, вироблених на потужностях, повідомлення про реєстрацію яких не було зроблено оператором ринку до вимог цього Закону;
- обіг небезпечних харчових продуктів, непридатних до споживання, неправильно маркованих.

Небезпечні харчові продукти і продовольча сировина підлягають вилученню з обігу в порядку, установленому Законом України “Про вилучення з обігу, переробку, утилізацію, знищення або подальше використання неякісної та небезпечної продукції”.

Реалізація харчових продуктів на підприємствах роздрібною торгівлі дозволяється тільки протягом термінів їх придатності до споживання.

---

## **Щодо порядку прийняття на роботу фізичною особою – підприємцем**

З 01.01.2015 р. виключено з Кодексу законів про працю України (КЗпП) ст. 24<sup>1</sup>, яка потребує реєстрації в службі зайнятості трудового договору, укладеного між підприємцем і найманим

працівником. Починаючи з 2015 року КЗпП не зобов'язує реєструвати трудовий договір в службі зайнятості.

Відповідно до ч. 3 ст. 24 КЗпП внесено зміни, згідно з якими працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом або розпорядженням працедавця, і повідомлення органів ДФС про прийняття працівника на роботу в порядку, визначеному КМУ.

Таким чином, із 2015 року під час оформлення з працівником трудових відносин підприємець не повинен реєструвати трудовий договір у центрі зайнятості, але має повідомляти про нового працівника орган ДФС. Без повідомлення податкової про прийняття на роботу працівника не можна допускати до роботи. Постановою КМУ від 17.06.2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальних органів про прийняття працівника на роботу» визначено механізм повідомлення податкової про прийнятих працівників. У додатку до цієї постанови міститься форма повідомлення. Повідомлення треба подати під час кожного прийняття працівників (в т.ч. і сумісників).

Нового порядку оформлення трудових договорів немає. Чинним є Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, затверджений наказом Мінпраці від 08.06.2001 р. № 260, яким затверджено форму трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю., тобто під час укладення трудових договорів треба керуватися цим документом.

Нумерацію укладених трудових договорів підприємець веде самостійно. Щоб не заплутатися, слід завести журнал реєстрації трудових договорів у довільній формі, у якому присвоювати номери трудовим договорам, укладеним після 01.01.2015.

Отже, підприємці під час оформлення трудових відносин із працівником продовжують укладати трудові договори. Під кожен трудовий договір слід складати розпорядження про прийняття на

роботу й повідомляти податкову перед допуском працівника до роботи. Повідомити податкову потрібно напередодні допуску працівника до роботи.

Уразі звільнення працівників, оформлених на роботу після 01.01.2015, підприємці до служби зайнятості не звертаються й оформлюють таке звільнення розпорядженням. Щодо розірвання трудових договорів, які укладені до 01.01.2015 і зареєстровані в службі зайнятості, то під час звільнення працівника, як і раніше, потрібно звертатися до **служби зайнятості для зняття договору з реєстрації..**

Порядок ведення трудових книжок регулюється Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою наказом Мін'юсту, Мінпраці, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 р. № 58 (далі – Інструкція № 58). Оскільки центр зайнятості не реєструє трудових договорів, запис про прийняття й звільнення в трудовій книжці робить лише підприємець.

Загальний порядок заповнення трудової книжки не змінився. У графі 4, у якій зазначається підстава для внесення запису, слід відобразити номер і дату розпорядження про прийняття на роботу. Раніше в цій графі робився запис про номер і дату реєстрації трудового договору в центрі зайнятості. У разі звільнення працівника в 4-й графі зазначається номер і дата розпорядження про звільнення.

Записи про посади працівників виконуються відповідно до найменування професій і посад, зазначених у Класифікаторі професій ДК 003:2010, затвердженому наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 р. № 327.

Записи про звільнення найманих працівників мають здійснювати в точній відповідності з формулюваннями КЗпП, тобто з посиланням на відповідну статтю й пункт.

Звернімо увагу: якщо підприємець працює **без печатки**, це не заважає йому вносити записи до трудової книжки працівника. Статтею 58-1 Господарського кодексу України скасовано

обов'язок суб'єктів господарювання мати печатку, тобто наявність печатки не обов'язкова. Усі записи підприємець, який працює без печатки, засвідчує своїм **підписом**.

Згідно з вимогами ч. 2 ст. 24 КЗпП під часи укладення трудового договору громадянин зобов'язаний подати працедавцеві трудову книжку. Трудові книжки ведуться на всіх **працівників**, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях або у **фізичних осіб** більше п'яти днів. В листі Мінсоцполітики від 03.12.2015 р. № 492/06/186-15 роз'яснюється, що в питанні оформлення трудової книжки для працівника, який працевлаштовується вперше, слід керуватися нормами КЗпП. Статтею 48 КЗпП передбачено, що відповідно до п. 2.21-1 Інструкції № 58 трудові книжки працівників, які працюють у ФОП, зберігаються безпосередньо в самих працівників.

Особливу увагу в трудовому законодавстві приділено легалізації трудових відносин. У новій редакції ст. 265 КЗпП викладено "Відповідальність за порушення законодавства про працю". Важливо зауважити, що штрафи є **фінансовими санкціями** й не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України. Штрафи накладаються Держпраці в порядку, визначеному Кабміном. Виконання постанови Держпраці покладається на Державну виконавчу службу. При цьому **сплата штрафу не звільняє від усунення порушень** трудового законодавства.

У новій редакції викладено й ст. 41 КУпАП, якою встановлюється відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці. Також Законом № 77 вносяться зміни й до ст. 172 Кримінального кодексу України (ККУ), яка встановлює відповідальність за грубе порушення трудового законодавства.

Джерело: Державна служба України з питань праці.

---

# Маркування продукції

Відповідно до статті 39 Закону України «Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів» забороняється обіг харчових продуктів, маркування яких не відповідає вимогам законодавства про безпечність та окремі показники якості харчових продуктів. Маркування харчових продуктів повинно забезпечувати споживача інформацією, яка надає йому можливість здійснити вибір харчового продукту відповідно до потреб споживача. Усі харчові продукти, що перебувають в обігу на території України, повинні маркуватися державною мовою.

Просимо ознайомитись зі списком позначок, які використовуються відповідно до законодавства України