

Податкова знижка для підприємця одночасно найманого працівника

Податкова знижка для фізичних осіб, які не є суб'єктами господарювання, – це документально підтверджена сума (вартість) витрат платника податку – резидента у зв'язку з придбанням товарів (робіт, послуг) у резидентів – фізичних або юридичних осіб протягом звітного року, на яку дозволяється зменшення його загального річного оподатковуваного доходу, одержаного за наслідками такого звітного року у вигляді заробітної плати, у випадках, визначених ПКУ -п.п. 14.1.170 п. 14.1 ст. 14 ПКУ.

Заробітна плата – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом-п.п. 14.1.48 п.14.1 ст.14 ПКУ.

Порядок застосування податкової знижки передбачений ст.166 ПКУ.

Згідно із п.п. 166.4.2 п. 166.4 ст. 166 ПКУ передбачено, що загальна сума податкової знижки, нарахована платнику податку в звітному податковому році, не може перевищувати суми річного загального оподатковуваного доходу платника податку, нарахованого як заробітна плата, зменшена з урахуванням положень п. 164.6 ст. 164 ПКУ.

Таким чином, право на податкову знижку має фізична особа-підприємець, яка є найманою особою, виключно до доходів, одержаних протягом року у вигляді заробітної плати.

Джерело

Вимоги санітарного законодавства для закладів громадського харчування

До закладів громадського харчування відносяться (ст. 1 Закону «Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів»):

ресторан, бар, кафе, їдальня, закусошна, піцерія, кулінарія, кіоск чи інший заклад, що забезпечує харчуванням невизначену кількість фізичних осіб.

Віднесення до закладів громадського харчування не залежить від територіальних ознак (місця) провадження господарської діяльності з громадського харчування та ступеня доступності таких послуг будь-яким особам.

Суб'єкт господарювання, який провадить діяльність з метою або без мети отримання прибутку та в управлінні якого перебувають потужності, на яких здійснюється виробництво, реалізація та/або обіг харчових продуктів та/або інших об'єктів санітарних заходів, і які відповідають за виконання вимог цього Закону та законодавства про безпечність та окремі показники якості харчових продуктів, є операторами ринку харчових продуктів.

На кого покладається відповідальність за діяльність у сфері громадського харчування?

Відповідно до ст. 20 згаданого закону саме оператори ринку відповідають за виконання вимог законодавства про безпечність та окремі показники якості харчових продуктів у межах діяльності, яку вони здійснюють.

Йдеться про те, що саме оператори ринку зобов'язані:

- забезпечувати дотримання вимог цього Закону щодо гігієнічних вимог до харчових;
- реєструвати потужності у випадках, передбачених Законом;
- забезпечувати виконання вимог законодавства про безпечність та окремі показники якості харчових продуктів щодо окремих показників якості;
- забезпечувати простежуваність та надавати інформацію, передбачену ст. 22 Закону;
- вилучати та/або відкликати у встановлених законом випадках харчові продукти, які перебувають в обігу, якщо встановлено, що ці продукти можуть спричинити шкідливий вплив для здоров'я людини;
- забезпечувати безперешкодний доступ державних інспекторів, які здійснюють державний контроль, до потужностей під час роботи цих потужностей та дозволяти відбір зразків об'єктів санітарних заходів на зазначених потужностях, а також надавати на вимогу державного інспектора документи, необхідні для здійснення державного контролю;
- компенсувати відповідно до закону шкоду, заподіяну споживачам внаслідок споживання харчового продукту, якщо судом буде доведено причинно-наслідковий зв'язок між цією шкодою і діяльністю та/або бездіяльністю оператора ринку, крім випадків, установлених законом.

Які правила роботи закладів громадського харчування?

Правила роботи закладів ресторанного господарства (громадського харчування) визначені Наказом Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України від 24.07.2002 № 219 «Про затвердження Правил роботи закладів (підприємств) ресторанного господарства», зареєстрований в

Міністерстві юстиції України 20 серпня 2002 р. за № 680/6968.

Закладом ресторанного господарства вважається організаційно-структурна одиниця у сфері ресторанного господарства, яка виробляє і (або) доготовляє, продає і організовує споживання продукції власного виробництва і закупних товарів, може організовувати дозвілля споживачів.

Для здійснення діяльності операторів ринку, закладів ресторанного господарства необхідна наявність технологічної документації на страви та вироби. Така документація повинна містити опис технологічного процесу виробництва продукції, переліку продуктів, продовольчої сировини, речовин і супутніх матеріалів, що застосовуються в процесі приготування, даних про норми їх вмісту в кінцевому харчовому продукті, термін придатності до споживання, умов зберігання, способу реалізації (подання) споживачу, вимог до якості страв та виробів.

Суб'єкти господарської діяльності при виготовленні продукції власного виробництва повинні дотримуватися технологічних режимів виробництва продукції (сумісність продуктів, їх взаємозамінність, режим кулінарного оброблення сировини тощо), визначених нормативною документацією (збірниками рецептур страв, кулінарних, борошняних кондитерських і булочних виробів, затвердженими в установленому порядку, державними стандартами, технічними умовами, а також Санітарними правилами).

Суб'єкти господарювання можуть самостійно розробляти фірмові страви та вироби. Технологічна документація на фірмові страви та вироби складається у довільній формі та затверджується керівником суб'єкта господарювання у сфері ресторанного господарства.

Вимоги до гігієни персоналу потужностей, який працює у зоні поводження з харчовими продуктами

Оператори ринку мають дотримуватися таких вимог щодо гігієни

персоналу потужностей, що працює у зоні поводження з харчовими продуктами:

– на потужності допускається персонал, який не має протипоказань щодо поводження з харчовими продуктами та пройшов у цього оператора ринку навчання з питань гігієни персоналу, що підтверджено відповідними записами цього оператора ринку;

– персонал потужностей періодично проходить навчання щодо гігієнічних вимог до виробництва та обігу харчових продуктів у цього оператора ринку. Періодичність такого навчання встановлюється самим оператором ринку.

Кухарі та кондитери повинні бути забезпечені на робочих місцях технологічною документацією на страви та вироби.

Усі працівники, зайняті в ресторанному господарстві, проходять медичне обстеження в установленому законодавством порядку, результати якого відображаються в їх особових медичних книжках.

Суб'єкти господарської діяльності зобов'язані мати Правила роботи закладів (підприємств) ресторанного господарства, Санітарні правила, санітарний журнал, особові медичні книжки працівників, журнали реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці та реєстрації інструктажів з питань охорони праці, а також книгу відгуків та пропозицій.

Що потрібно зробити, щоб розпочати таку діяльність?

Відкриття закладу (підприємства) ресторанного господарства узгоджується з органами місцевого самоврядування.

Відповідно до статей 23 та 25 Закону не пізніше, ніж за 10 календарних днів до початку роботи потужності оператор ринку зобов'язаний подати (надіслати) до територіального органу компетентного органу (Держпродспоживслужби) заяву про державну реєстрацію потужності. У ній зазначаються: найменування,

ідентифікаційний код згідно з Єдиним державним реєстром юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, місцезнаходження або прізвище, ім'я, по батькові, реєстраційний номер облікової картки платника податків чи серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті), місце проживання оператора ринку, назва (опис) потужності, її адреса, заплановані види діяльності та перелік харчових продуктів, виробництво та/або обіг яких планується здійснювати, вид оператора ринку за класифікацією суб'єктів господарювання, визначеною Господарським кодексом України (суб'єкт мікро-, малого, середнього або великого підприємництва).

Вимоги до приміщення

Суб'єкти господарської діяльності у сфері ресторанного господарства при облаштуванні закладу згідно з обраним типом (класом) повинні мати необхідні виробничі, торговельні та побутові приміщення, а також обладнання для приготування та продажу продукції.

Вимоги, що пред'являються до виробничих, торговельних та побутових приміщень закладів (підприємств) ресторанного господарства, обладнання, інвентарю, переліку послуг, технологічних режимів виробництва продукції, встановлюються законодавством України.

Відповідно до вимог Закону України «Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів» рухомі та/або тимчасові потужності (палатки, кіоски, прилавки, рухомі транспортні засоби для торгівлі) повинні відповідати таким вимогам:

- утримуватися в чистоті та належному стані;
- забезпечувати захист від будь-якого ризику забруднення,

зокрема від шкідників та гризунів;

– бути обладнаними засобами для підтримання належної особистої гігієни;

– поверхні (включаючи поверхню обладнань), що контактують з харчовими продуктами, мають утримуватися у непошкодженому стані, легко чиститися та дезінфікуватися, мають бути зробленими з гладких, нержавіючих, нетоксичних, придатних до миття матеріалів;

– забезпечуватися гарячою та/або холодною питною водою у необхідній кількості;

– 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);

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

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

Оператори ринку можуть використовувати обладнання та інвентар, з якими контактують харчові продукти, що відповідають таким вимогам:

– бути чистими та у разі потреби продезінфікованими;

– виготовлені з відповідних матеріалів та утримуватися у належному стані та умовах, що зменшують ризик забруднення та дають змогу проводити їх чищення та дезінфекцію;

– повинні бути розміщені таким чином, що дозволяє чищення обладнання та навколишньої території;

– обладнання має бути каліброваним відповідно до законодавства;

– у разі використання хімічних засобів з метою запобігання корозії обладнання та контейнерів такі засоби повинні використовуватися відповідно до належної виробничої практики.

Вимоги до продукції

Вимоги щодо якості продовольчої сировини, закупних товарів, харчових продуктів та напівфабрикатів, їх упаковки, маркування, транспортування, приймання, умов реалізації, строків придатності до споживання чи дат закінчення строків придатності до споживання, методів лабораторного контролю регламентуються законодавством України.

Законом України “Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів” передбачено, що єдиним документом, яким мають супроводжуватися харчові продукти під час їх перевезення (пересилання), не пов’язаного із здійсненням експортних або імпорتنих операцій, є товарно-транспортна накладна.

У разі, коли продукція може завдати шкоди життю або здоров’ю споживача, суб’єкт господарської діяльності зобов’язаний негайно припинити її продаж і виробництво до усунення причин, які можуть це викликати.

У разі коли причини, які можуть зашкодити, неможливо усунути, суб’єкт господарської діяльності зобов’язаний вилучити з обігу неякісну та небезпечну продукцію, відкликати її від споживачів.

Виробник зобов’язаний відшкодувати в повному обсязі завдані споживачам збитки, пов’язані з відкликанням продукції.

Джерело: Держпродспожвслужба

Оплата праці при підсумованому обліку робочого часу

Відповідно до ст.61 КЗпП України на безперервно діючих підприємствах, в установах і організаціях (далі – підприємство), а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу з таким розрахунком, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин, передбаченого ст. 50 та 51 КЗпП України.

При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності), які розробляються роботодавцем і погоджуються з профспілками, а в разі їх відсутності можуть бути передбачені в колективному договорі.

Згідно з листом МСПУ від 21.02.2017 №242/0/102-17/282, у випадку застосування підсумованого обліку робочого часу розпорядок робочого дня і графіки змінності мають бути побудовані таким чином, щоб робочий час, який зобов'язані відпрацювати працівники за обліковий період, встановлений в колективному договорі, відповідав установленій законодавством нормі робочих годин, що припадає на цей період.

У кінці кожного місяця провадиться нарахування працівникам належної їм заробітної плати згідно з діючими умовами оплати праці: нарахування окладів, доплат і надбавок, в т. ч. за роботу у нічний час, роботу у святкові та неробочі дні тощо, а по закінченню облікового періоду, у випадку наявності надурочних годин, провадиться оплата надурочної роботи.

При цьому у випадку, коли працівник відпрацював усі робочі

години, встановлені йому графіком виходу на роботу (графіком змін), то йому мають нараховувати **оклад, встановлений йому в трудовому договорі (штатному розписі)**, провести за необхідності доплату до розміру мінімальної заробітної плати та врахувати, що доплата за нічну роботу розраховується із встановленого працівнику окладу, проте нараховується понад розмір мінімальної заробітної плати.

У випадку коли працівник протягом місяця перебував у відпустці без збереження заробітної плати, щорічній відпустці, на лікарняному, не з'явився на роботі з нез'ясованих причин тощо, то заробітна плата йому нараховується **пропорційно відпрацьованому ним часу згідно із встановленим графіком виходів (змін)**.

У кінці облікового періоду працівникові нараховують заробітну плату не нижче розміру мінімальної заробітної плати та проводять оплату надурочних годин у подвійному розмірі понад розмір мінімальної заробітної плати.

Годинна ставка для оплати надурочної роботи при обліковому періоді тривалістю рік обчислюється шляхом ділення окладу (місячної тарифної ставки), встановленого працівникові на момент нарахування зазначеної оплати (наприкінці року – при обліковому періоді рік), на середньомісячне число годин за обліковий період (рік), яке має розраховуватися з урахуванням норми тривалості робочого часу за рік (лист Мінсоцполітики від 24.04.2017. № 1264/0/101-17/282).

Норма тривалості робочого часу за обліковий період, це – тривалість робочого часу працівника відповідно до графіка його роботи (змінності). Вона розраховується і встановлюється для кожного працівника персонально.

Особливості працевлаштування неповнолітніх

Особи, які не досягли вісімнадцятирічного віку, у трудових правовідносинах прирівнюються до повнолітніх. Проте щодо охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці для них передбачено пільги.

Згідно зі ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Крім того, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Щодо особливостей працевлаштування

Неповнолітня особа обов'язково повинна пройти медичний огляд і надати роботодавцю медичний висновок про відсутність протипоказань для участі в трудовій діяльності. В подальшому особа повинна проходити кожного року обов'язковий профілактичний медичний огляд до досягнення 21-річного віку (ст. 191 КЗпП).

З неповнолітньою особою трудовий договір обов'язково укладається у письмовій формі. При оформленні трудового договору особа, що не досягла 16 років і не має паспорта, повинна надати роботодавцю свідоцтво про народження.

Зверніть увагу, що неповнолітнім особам під час прийому на роботу випробувальний термін не встановлюється (ст. 26 КЗпП).

Відповідно до ст. 189 КЗпП кожна установа, організація та підприємство повинні вести відповідний облік неповнолітніх працівників, в якому зазначається дата їх народження. Це передбачено для того, щоб визначити кількість працівників, які мають право на пільги, встановлені законодавством для неповнолітніх, та контролювати терміни користування цими пільгами.

Участь у трудовій діяльності дітей з інвалідністю та дітей з вадами фізичного та розумового розвитку забезпечується шляхом створення відповідної мережі робочих місць.

З метою захисту своїх трудових прав діти, які працюють, можуть створювати професійні спілки або вступати до існуючих професійних спілок у порядку, встановленому законодавством.

Для неповнолітніх працівників законодавством про працю встановлено скорочену тривалість робочого часу (таблиця).

Вік неповнолітніх	Тривалість робочого часу
Від 16 до 18 років	36 год. на тиждень
Від 15 до 16 років	24 год. на тиждень
Від 14 до 15 років*	24 год. на тиждень
*Учні, які працюють у період канікул.	

Для дітей, молодших 16 років, тривалість робочого часу обмежується відповідно до потреб їх розвитку та професійної підготовки. Час, витрачений дитиною за згодою роботодавця на професійну підготовку в межах встановленого законодавством робочого часу, зараховується як робочий час.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої законодавством для осіб відповідного віку.

При цьому заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти

років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому самому розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).

Статтею 208 КЗпП передбачено, що для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку.

Забороняється залучення дітей до найгірших форм дитячої праці, участі у важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час.

До найгірших форм дитячої праці належить, зокрема, робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини.

Також забороняється залучати осіб молодше 18 років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Крім того, забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП).

Згідно зі ст. 193 КЗпП для робітників віком до 18 років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли 18 років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах

та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.

Особливості надання відпусток

Працівникам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день у зручний для них час (ст. 75 КЗпП та ст. 6 Закону про відпустки).

Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на підприємстві, в установі, організації.

Ненадання щорічної відпустки особам віком до 18 років протягом робочого року забороняється. Це означає, що заміна неповнолітнім всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається. Проте у разі звільнення таких осіб виплата грошової компенсації за невикористану ними частину відпустки здійснюється на загальних підставах.

Крім того, законодавством передбачено, що діти, які працюють і продовжують навчання, мають право на додаткові оплачувані відпустки, які надаються їм для складання іспитів.

Порядок звільнення

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. Звільнення без такого погодження є незаконним.

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6

ст. 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Такими підставами є:

- зміни в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявлення невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню такої роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

У разі коли виконання трудового договору неповнолітнім загрожує його здоров'ю або порушує його законні інтереси, батьки, усиновителі та піклувальники неповнолітнього, а також державні органи і службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового (ст. 199 КЗпП).

Шановні відвідувачі сайту!

АО «Західна Правозахисна Група», – юридичний партнер «VICTORY GROUP», ASSC., надає професійні послуги супроводу у трудових спорах.

Заповніть форму зворотного зв'язку і ми надішлемо Вам розрахунок вартості послуг супроводу

Форма зв'язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua

Одноставність в управлінні товариством з обмеженою відповідальністю

З 17 червня 2018 року вступив в дію Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» (далі – Закон), що вносить зміни щодо правового регулювання діяльності товариств з обмеженою відповідальністю (далі – товариства) в Україні.

Відповідно до положень Закону в наступних випадках питання з

порядку денного приймаються усіма учасниками:

реорганізація товариства	ч.4 ст.11
обмеження щодо зміни співвідношення часток учасників	ч.3 ст.12
затвердження грошової оцінки вкладу у негрошовій формі.	ч.3 ст.13
строки внесення вкладів.	ч.1 ст.14
строки та умови внесення додаткових вкладів	ч.7 ст.18
механізм реалізації переважного права учасників товариства	ч.6 ст.20
відчуження частки (частини частки) та надання її в заставу	ч.2 ст.21
строк, порядок, розмір та спосіб проведення розрахунків з учасником, що виходить з товариства, а також порядок вибору суб'єкта оціночної діяльності	ч.12 ст.24
укладення відплатного договору про набуття товариством частки у власному статутному капіталі	ч.2 ст.25
виплата дивідендів не грошовими коштами	ч.2 ст.26
прийняття рішення з будь-якого питання без дотримання вимог, встановлених Законом та статутом товариства	ч.10 ст.31
прийняття рішення з питань, не включених до порядку денного загальних зборів учасників	ч.5 ст.33

прийняття рішень іншою кількістю голосів учасників товариства (але не менше, ніж більшість голосів), крім рішень, які відповідно до цього Закону приймаються одностайно	ч.5 ст.34
порядок надання згоди на вчинення правочинів, щодо яких є заінтересованість.	ч.2 ст.45

Ви зможете замовити професійні послуги від фахівців нашої Компанії.