

Підприємець - роботодавець є мобілізованим. Що з його працівниками, яких також мобілізують?

Практична ситуація: у роботодавця – фізичної особи-підприємця мобілізували працівника у зв'язку з воєнними діями в Україні. Роботодавець виплачував цьому працівникові середній заробіток. Пізніше мобілізували також і самого роботодавця. Працівників більше немає. Бізнес не працює.

Виникає питання, – чи зобов'язаний мобілізований підприємець виплачувати мобілізованому працівнику середній заробіток, якщо підприємницька діяльність у цей період не здійснюється?

Очевидно, що за таких умов єдиним правильним рішенням буде припинити підприємницьку діяльність в повному обсязі. Інакше маємо вимогу Закону, яку практично виконати неможливо.

У відповіді Департаменту з питань праці Державної служби України з питань праці від 06.07.2022 йдеться, що виплата середнього заробітку мобілізованим працівникам не залежить від призову фізичної особи-підприємця, яка є роботодавцем для них.

Відповідь подаємо нижче.

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 234-52-70, E-mail: dsp@dsp.gov.ua

№ _____

На № _____

від _____

Юліані Ширшиковій
а/с 522, м. Чернівці,
58001

Про розгляд звернення

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув Ваше звернення від 30.06.2022 щодо надання роз'яснень (вх. № Ш-2655-22а від 04.07.2022).

Відповідно до частини третьої статті 119 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Виплата середнього заробітку вищезазначеним працівникам не залежить від призову фізичної особи-підприємця, яка є роботодавцем для них.

У разі виникнення додаткових запитань, Ви можете звернутись до Міністерства економіки України, як до головного органу у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу.

Разом з тим повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно – правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Директор



Володимир ГОНЧАРУК

*головний спеціаліст
Ментушка Т.А. К*Штронда Людмила
234-52-70UB
Державна служба України з питань праці
№2368-4/4.1-3В-22а від 06.07.2022
КЕП: Гончарук В. Ф. 06.07.2022 14:18
58E2D9E7F900307B040000082252000A49C9200

У разі, якщо у вас виникла необхідність реєстраційних дій з припинення чи призупинення підприємницької діяльності, зняття з обліку в органах податкової служби, пенсійного фонду та ін., заповніть і відправте нам форму зворотного зв'язку щодо Вашого питання.

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

Переваги Групи Вікторія:

- досвідчені юристи, податкові консультанти, експерти, бухгалтери;*
- напрацьовані вдалі кейси;*
- наданню послуги передують детальний аналіз ситуації, моделювання її розвитку і податкове планування;*
- налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;*
- справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.*

І підприємець, і працівник у одній особі. Право на матеріальне забезпечення по вагітності і пологах

Відповідно до ст. 25 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у вигляді матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і виплачується за весь період такої відпустки, тривалість якої становить 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі ускладнення пологів або народження двох чи більше дітей – 70) календарних днів після пологів.

Як часто трапляється, особа може мати одночасно і статус фізичної особи-підприємця, і статус працівника у іншого роботодавця. З цього виникають запитання: *чи має право дана особа на матеріальне забезпечення у зв'язку з вагітністю і пологами одночасно як фізична особа – підприємець і як найманий працівник?.. яке місце для оформлення лікарняного є пріоритетнішим?..*

Виконавчою дирекцією Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності надано на запит наступну відповідь.

Фонд соціального страхування з тимчасової втрати

працевдатності

ВИКОНАВЧА ДИРЕКЦІЯ

31.05.2016Р. №52-32-879

на №1/0004377 від 13.05.16

*ТОВ «Універсальна правничо- фінансова
аутсорсингова компанія «Вікторія»*

а/с 522,

м. Чернівці, 58001

Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працевдатності розглянула ваш лист щодо надання матеріального забезпечення фізичній особі-підприємцю за рахунок Коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працевдатності (далі – Фонд) у разі одночасної роботи такої особи за трудовим договором та повідомляє.

У зв'язку із прийняттям Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році» від 24.12.2015 № 909, яким внесені зміни до Закону № 2464, з 1 січня 2016 року розмір єдиного внеску для усіх категорій платників єдиного внеску (крім пільгових категорій) визначено в єдиному розмірі 22 відсотки бази нарахування єдиного внеску.

Крім того, з переліку платників, які мають право на добровільну сплату єдиного внеску, вилучені такі особи, як фізичні особи – підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування; особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а саме: наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, в тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську)

діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід від цієї діяльності; громадяни України, які працюють за межами України (абзаци 2 та 4 частини першої статті 10 Закону № 2464).

Частиною першою та третьою статті 19 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105 (далі – Закон № 1105) визначено, що право на матеріальне забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають застраховані громадяни України, іноземці, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. Це право виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення), якщо інше не передбачено законом.

Особи, які забезпечують себе роботою самостійно (займаються підприємницькою, адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з одержанням доходу безпосередньо від цієї діяльності, в тому числі члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), мають право на матеріальне забезпечення відповідно до цього Закону за умови сплати страхових внесків до Фонду згідно із законом.

Відповідно до статті 30 Закону №1105 матеріальне забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), призначається та надається за основним місцем роботи (крім допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомоги по вагітності та пологах, які надаються за основним місцем роботи та за сумісництвом у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України).

Слід зазначити, що статтею 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено поняття трудового договору між працівником і власником підприємства, а також

надано право працівнику додатково укласти трудовий договір на цьому ж або іншому підприємстві. Робота за наймом на цьому ж або іншому підприємстві відноситься до категорії – робота за сумісництвом, яка відповідно до статті 102¹ КЗпП України оплачується за фактично відпрацьований час. При роботі за сумісництвом з працівником укладається трудовий договір.

Відповідно до статті 42 Господарського кодексу України підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

Виходячи з цього суб'єкт господарювання (підприємець) не перебуває ні з ким у трудових відносинах, що в свою чергу не може вважатися роботою за сумісництвом за наявності основної оплачуваної роботи на умовах трудового договору.

Враховуючи вищевикладене, нормами Закону № 1105 не передбачено надання фізичній особі-підприємцю, яка перебуває у трудових відносинах, матеріального забезпечення, як фізичній особі-підприємцю.

Отже, фізичним особам-підприємцям, які одночасно працюють у роботодавців на умовах трудового договору (контракту) допомога по вагітності та пологах надається лише за основним місцем роботи та за сумісництвом.

Заступник директора Т.А. Нагорна

Вик. Петрова О. А. 425-12-04

Клікніть для перегляду фотокопії/приховати



**Фонд соціального страхування
з тимчасової втрати працездатності
ВИКОНАВЧА ДИРЕКЦІЯ**

04070, м. Київ, вул. Боричів Тік, 28
e-mail: fse@fse.gov.ua

тел.: 206-04-01
факс: 206-04-06

31.05.2016 № 02-32-879
На № 10004377 від 13.05.16

ТОВ «Універсальна правничо-
фінансова аутсорсингова
компанія «Вікторія»
а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності розглянула ваш лист щодо надання матеріального забезпечення фізичній особі-підприємцю за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (далі – Фонд) у разі одночасної роботи такої особи за трудовим договором та повідомляє.

У зв'язку із прийняттям Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році» від 24.12.2015 № 909, яким внесені зміни до Закону № 2464, з 1 січня 2016 року розмір єдиного внеску для усіх категорій платників єдиного внеску (крім пільгових категорій) визначено в єдиному розмірі 22 відсотки бази нарахування єдиного внеску.

Крім того, з переліку платників, які мають право на добровільну сплату єдиного внеску, вилучені такі особи, як фізичні особи – підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування; особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а саме: наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, в тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід від цієї діяльності; громадяни України, які працюють за межами України (абзаци 2 та 4 частини першої статті 10 Закону № 2464).

Частиною першою та третьою статті 19 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105 (далі – Закон № 1105) визначено, що право на матеріальне забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають застраховані громадяни України, іноземці, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним

договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. Це право виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення), якщо інше не передбачено законом.

Особи, які забезпечують себе роботою самостійно (займаються підприємницькою, адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з одержанням доходу безпосередньо від цієї діяльності, в тому числі члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), мають право на матеріальне забезпечення відповідно до цього Закону за умови сплати страхових внесків до Фонду згідно із законом.

Відповідно до статті 30 Закону № 1105 матеріальне забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), призначається та надається за основним місцем роботи (крім допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомоги по вагітності та пологах, які надаються за основним місцем роботи та за сумісництвом у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України).

Слід зазначити, що статтею 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено поняття трудового договору між працівником і власником підприємства, а також надано право працівнику додатково укладати трудовий договір на цьому ж або іншому підприємстві. Робота за наймом на цьому ж або іншому підприємстві відноситься до категорії – робота за сумісництвом, яка відповідно до статті 102¹ КЗпП України оплачується за фактично відпрацьований час. При роботі за сумісництвом з працівником укладається трудовий договір.

Відповідно до статті 42 Господарського кодексу України підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

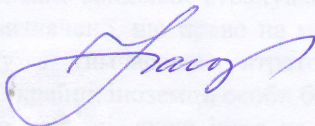
Виходячи з цього суб'єкт господарювання (підприємець) не перебуває ні з ким у трудових відносинах, що в свою чергу не може вважатися роботою за сумісництвом за наявності основної оплачуваної роботи на умовах трудового договору.

Враховуючи вищевикладене, нормами Закону № 1105 не передбачено надання фізичній особі-підприємцю, яка перебуває у трудових відносинах, матеріального забезпечення, як фізичній особі-підприємцю.

Отже, фізичним особам-підприємцям, які одночасно працюють у роботодавців на умовах трудового договору (контракту) допомога по вагітності та пологах надається лише за основним місцем роботи та за сумісництвом.

Заступник директора

Вик. Петрова О.А.
425-12-04



Т.А. Нагорна

Поворотна безвідсоткова фінансова допомога: виправлення помилки та відповідальність

Відображення поворотної безвідсоткової фінансової допомоги (ПБФД) у податковому розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку і сум утриманого з них податку, має свої особливості.

В основному, ПБФД надходить підприємству від власних засновників. Цим обумовлені перші загальні запитання щодо відображення сум допомоги в податковому та бухгалтерському обліку.

Нижче подаємо роз'яснення Державної фіскальної служби України (лист від 16.10.2014 №2359/Д/99-99-17-02-01-14) щодо питань:

- 1. Чи потрібно відображати поворотну безвідсоткову фінансову допомогу, яку підприємство надало засновнику у податковому розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку, якщо вона була повернута в строк, передбачений чинним законодавством?*
- 2. У разі, якщо вказану вище поворотну допомогу необхідно відображати у звіті форми 1 ДФ, то яку відповідальність тягне за собою невідображення поворотної безвідсоткової фінансової допомоги у податковому розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку,*

і сум утриманого з них податку, якщо вона була повернута в строк, передбачений чинним законодавством?



ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
(ДФС України)

Львівська пл., 8, м. Київ-53, МСП 04655, тел.: (044) 272-51-59, факс: (044) 272-08-41
www.sfs.gov.ua; e-mail: kabmin_doc@sfs.gov.ua, gromada@sfs.gov.ua Код ЄДРПОУ 39292197

16.10.2014 № 2359/20/99-99-14-02-01-14 На № 5/4 Від 29.09.2014

58001, м. Чернівці,

а/с № 522

Про розгляд листа

Шановна Катерино Борисівно!

Державна фіскальна служба України, керуючись ст. 52 Податкового кодексу України (далі – Кодекс), розглянула Ваш запит від 29.09.2014 про надання роз'яснення щодо заповнення форми № 1 ДФ та повідомляє таке.

Відповідно до підпункту „б” пункту 176.2 статті 176 розділу IV Кодексу особи, які мають статус податкових агентів, зобов'язані подавати Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, а також суми утриманого з них податку (далі – податковий розрахунок) у строки, встановлені Кодексом для податкового кварталу, до органу державної податкової служби за місцем свого розташування.

Відповідно до Кодексу до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку не включаються, зокрема, основна сума поворотної фінансової допомоги, наданої платником податку іншим особам, яка повертається йому, основна сума поворотної фінансової допомоги, що отримується платником податку (п.п.165.1.31 п.165.1 ст.165), яка згідно з Порядком заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку, затвердженим наказом Міністерства доходів і

477040

зборів України від 21.01.2014 № 49, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 05.02.2014 за № 228/25005 (далі – Порядок), відображається у податковому розрахунку ф. № 1ДФ ознака доходу „153”.

Водночас у разі необхідності проведення коригувань податкового розрахунку до закінчення строку його подання подається звітний новий податковий розрахунок (п. 4.2 розділу IV Порядку).

Уточнюючий податковий розрахунок подається у разі необхідності проведення коригувань податкового розрахунку після закінчення строку його подання. Уточнюючий податковий розрахунок може подаватися як за звітний період, так і за попередні періоди (п. 4.3 розділу IV Порядку).

Щодо відповідальності, то згідно з п. 119.2 ст. 119 Кодексу неподання, подання з порушенням встановлених строків, подання не у повному обсязі, з недостовірними відомостями або з помилками податкової звітності про суми доходів, нарахованих (сплачених) на користь платника податків, суми утриманого з них податку, якщо такі недостовірні відомості або помилки призвели до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань платника податку та/або до зміни платника податку -

- тягнуть за собою накладення штрафу у розмірі 510 гривень.

Ті самі дії, вчинені платником податків, до якого протягом року було застосовано штраф за таке саме порушення, -

- тягнуть за собою накладення штрафу у розмірі 1020 гривень.

Передбачені цим пунктом штрафи не застосовуються у випадках, коли недостовірні відомості або помилки у податковій звітності про суми доходів, нарахованих (сплачених) на користь платника податків, суми утриманого з них податку виникли у зв'язку з виконанням податковим агентом вимог пункту 169.4 статті 169 Кодексу та були виправлені відповідно до вимог статті 50 Кодексу.

З повагою

Голова

І.О. Білоус

Розраховуємо «декретні» правильно. Особливості визначення доходу

Компанією «Вікторія» ініційовано запит до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності стосовно розрахунку середньоденної заробітної плати для обчислення виплат за листком непрацездатності по вагітності та пологах.

Запитання виникло з практичної ситуації, описаної нижче.

Працівниця, яка прийнята на роботу 01 лютого 2012 року, йде у відпустку по вагітності та пологах з 01 жовтня 2014 року. У липні 2014 року за результатами перевірки інспекції праці даному працівнику було донараховано заробітну плату за попередній 2013 рік у розмірі 846,00 грн. Запитання:

- 1. Чи включається сума донарахованої заробітної плати у розмірі 846,00 грн. до розрахунку середньоденної заробітної плати для обчислення листка непрацездатності по вагітності та пологах?***

Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності надано розширену відповідь на задане запитання, – фотокопія листа від 24.10.2014р. №5-44/Д2240з-348 подається далі.



**Фонд соціального страхування
з тимчасової втрати працездатності
ВИКОНАВЧА ДИРЕКЦІЯ**

04070, м. Київ, вул. Боричів Тік, 28
e-mail: fse@fse.gov.ua

тел.: 206-04-01
факс: 206-04-06

На № 24.10.2014 від № 5-44/Д-22403-348

a/c № 522
м. Чернівці, 58001

Розглянувши ваше звернення, повідомляємо, що обчислення середньої заробітної плати для розрахунку допомоги по вагітності та пологах здійснюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266 (далі – Порядок).

Відповідно до пунктів 7–9 Порядку середня заробітна плата застрахованої особи обчислюється виходячи з нарахованої заробітної плати за видами виплат, що включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати (у тому числі в натуральній формі), які визначаються згідно з нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України «Про оплату праці», та підлягають обкладанню податком з доходів фізичних осіб у межах граничної суми місячної заробітної плати, на яку нараховуються страхові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням. Усі виплати, з яких сплачено страхові внески під час обчислення середньої заробітної плати для розрахунку страхових виплат включаються в тому місяці, в якому їх було нараховано.

Підпунктом 3 пункту 4.3 Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженої наказом Міністерства доходів і зборів України від 09.09.2013 № 455, передбачено, якщо нарахування заробітної плати здійснюється за попередній період, зокрема у зв'язку з уточненням кількості відпрацьованого часу, виявленням помилок, вони включаються до заробітної плати того місяця, у якому були здійснені нарахування.

13:36:50
М2 працездатності
№Б-44/Д-22403-348 від 24.10.2014

Згідно із частиною 5 статті 9 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996 господарські операції повинні бути відображені в облікових регістрах у тому звітному періоді, в якому вони були здійснені.

Особливості обліку та відображення фонду оплати праці визначені в Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5 (далі – Інструкція). Згідно із підпунктом 1.6.2 Інструкції, якщо нарахування фонду оплати праці здійснюються за попередній період, зокрема у зв'язку з уточненням кількості відпрацьованого часу, виявленням помилок, вони відображаються у фонді оплати праці того місяця, у якому були здійснені нарахування.

Таким чином, законодавчо визначено період відображення фонду оплати праці у первинному документі бухгалтерського обліку, який містить відомості про господарську операцію і підтверджує її здійснення.

Отже, у липні 2014 року при обчисленні середньої заробітної плати для розрахунку допомоги по вагітності та пологах враховується заробітна плата у розмірі, в якому вона була нарахована (у т.ч. і донарахована заробітна плата за попередній 2013 рік) та на яку було нараховано єдиний внесок.

В.о. директора



Т.А. Нагорна

Визначення виплат по непрацездатності у разі відпустки «за власний рахунок»

Компанією «Вікторія» отримано узагальнююче роз'яснення Виконавчої дирекції Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності щодо розрахунку виплат по непрацездатності.

Так, Виконавчою дирекцією роз'яснено, що при обчисленні середньої заробітної плати для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності із розрахункового періоду дні відпустки без збереження заробітної плати, надані застрахованій особі, не виключаються, оскільки така відпустка не відноситься до **“поважних причин”**. Як наслідок, – сума виплат по тимчасовій втраті непрацездатності порівняно зменшується.

Скан роз'яснення нижче:



**Фонд соціального страхування
з тимчасової втрати працездатності
ВИКОНАВЧА ДИРЕКЦІЯ**

04070, м. Київ, вул. Боричів Тік, 28
e-mail: fse@fse.gov.ua

тел.: 206-04-01
факс: 206-04-06

На № 24.04.2014 від № 5-44/П-5853-126

Пліткану І.М.
а/с № 522,
м. Чернівці
58001

Шановний Ігоре Мирославовичу!

Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності розглянула Ваше звернення стосовно обчислення допомоги по тимчасовій непрацездатності та повідомляє.

Відповідно до частини 1 статті 35 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням" від 18.01.2001 № 2240 допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї одного зі страхових випадків, зокрема, тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві.

Це право виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення).

Обчислення середньої заробітної плати для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності здійснюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266 (далі - Порядок).

Середня заробітна плата застрахованої особи обчислюється виходячи з нарахованої заробітної плати за видами виплат, що включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати (у тому числі в натуральній формі), які визначаються згідно з нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України "Про оплату праці", та підлягають обкладанню податком з доходів фізичних осіб, не враховуючи передбачені законодавством пільги щодо сплати зазначеного податку чи суми, на які цей дохід зменшується, з яких сплачувалися страхові внески до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування (пункт 7 Порядку).

Згідно із пунктом 14 Порядку середньоденна заробітна плата обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати, з якої сплачувалися страхові внески, на кількість відпрацьованих робочих днів у розрахунковому періоді.

14.04.2014
Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності
№5-44/П-5853-126 від 24.04.2014



Пунктом 15 Порядку передбачено, що у разі, коли робочий час підсумовується або його облік ведеться в годинах, а також, коли в місяцях розрахункового періоду, за який обчислюється середня заробітна плата, або в періоді, за який виплачується допомога, встановлюється неповний робочий день, для розрахунку застрахованій особі допомоги по тимчасовій непрацездатності та оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця застосовується середньогодинна заробітна плата. Середньогодинна заробітна плата обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати на кількість відпрацьованих годин застрахованою особою у зазначений період.

Сума страхових виплат застрахованій особі та оплати за перших п'ять днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця, відповідно до пункту 20 Порядку, розраховується шляхом множення суми денної (годинної) виплати, розмір якої встановлюється у відсотках середньоденної (середньогодинної) заробітної плати залежно від страхового стажу, якщо його наявність передбачено законодавством, на кількість днів (годин), які підлягають оплаті за графіком роботи підприємства, установи, організації (структурного підрозділу підприємства, установи, організації або за індивідуальним графіком роботи).

Отже, допомога по тимчасовій непрацездатності працівнику надається за дні, пропущені у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю за графіком роботи підприємства, установи, організації (структурного підрозділу підприємства, установи, організації або за індивідуальним графіком роботи), а якщо в період, коли виплачується допомога, працівників підприємства перевели на неповний робочий день, для розрахунку допомоги застрахованій особі застосовується середньогодинна заробітна плата і допомога по тимчасовій непрацездатності надається за пропущені години за графіком роботи підприємства, установи, організації (структурного підрозділу підприємства, установи, організації або за індивідуальним графіком роботи).

Відповідно до пунктів 3, 4 Порядку розрахунковим періодом, за який обчислюється середня заробітна плата для розрахунку страхових виплат є період роботи за останнім основним місцем роботи перед настанням страхового випадку, протягом якого застрахована особа працювала та сплачувала страхові внески або за неї сплачувалися страхові внески. Таким періодом є останні шість календарних місяців (з першого до першого числа), що передують місяцю, в якому настав страховий випадок.

Місяці розрахункового періоду (з першого до першого числа), в яких застрахована особа не працювала з поважних причин (тимчасова непрацездатність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та шестирічного віку за медичним висновком), виключаються з розрахункового періоду.

Отже, враховуючи зазначене, при обчисленні середньої заробітної плати для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності із розрахункового періоду дні відпустки без збереження заробітної плати, надані застрахованій особі, не виключаються, оскільки така відпустка не відноситься до поважних причин.

Заступник директора

Т.А. Нагорна

Соколова
425-12-04

Компанії «Вікторія»