

# Розмір мінімальної заробітної плати з 01.01.2014 року

Розмір мінімальної заробітної плати на 2014 рік затверджено Законом України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» від 16.01.2014 р. № 719-VII. Відповідно до Закону № 1165-VII від 27.03.2014 р. на 2014 рік збільшення мінімальної заробітної плати не передбачено.

Термін дії	Розмір		Підстава
	місячний	погодинний	
01.01.2014 р. – 31.12.2014 р.	1218 грн.	7,3 грн.	ст. 8 Закону України від 16.01.2014 р. № 719-VII

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) (Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР).

Згідно з пп. 8 п.1 ст. 40 Бюджетного кодексу України розмір мінімальної заробітної плати визначається в Законі про Державний бюджет на відповідний рік.

Зведена таблиця розмірів Мінімальної заробітної плати з 1991 року по тепер [перейти]

Компанія “Вікторія”

---

# Аутсорсинг заробітної плати працівників приватного нотаріуса

На етапі узгодження можливостей та умов аутсорсингу бухгалтерського обліку заробітної плати найманих працівників, у приватних нотаріусів виникає запитання: наскільки перебувають у законному полі послуги аутсорсингу.

Це обумовлено, зокрема, обов'язком нотаріуса згідно ст. 5 Закону України «Про нотаріат», а саме – щодо зберігання в таємниці відомостей, одержаних ним у зв'язку з вчиненням нотаріальних дій. Для усунення будь-яких сумнівів, Компанією «Вікторія» ініційовано запит до Мінюсту: *«чи має право приватний нотаріус користуватись послугами юридичної особи, на договірній основі, в частині проведення розрахунків по заробітній платі найманих працівників та подачі податкової звітності, дотримуючись законодавства про нотаріальну діяльність та захист персональних даних?»*.

Відповідь Міністерства юстиції України залишає вирішення цього питання на розсуд приватного нотаріуса.

Нижче подаємо скан роз'яснення Мінюсту, – лист від 08.05.2014р. №6956-0-33-14/131.



**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ  
УКРАЇНИ**

вул. Городецького, 13, м. Київ, 01001  
Тел.: +380 44 278-37-23, факс: +380 44 271-17-83  
E-mail: [themis@minjust.gov.ua](mailto:themis@minjust.gov.ua)  
<http://www.minjust.gov.ua>  
Код ЄДРПОУ 00015622

**ПП «Юридична  
компанія «Вікторія»**

а/с 522,  
м. Чернівці, 58001

*08.05.2014 № 6956-0-33-14/13.1.*

На № \_\_\_\_\_

Щодо результатів розгляду звернення

Міністерство юстиції України розглянуло звернення ПП «Юридична компанія «Вікторія» від 03.04.2014 № 6956-0-33-14 і в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до частини дев'ятої статті 24 Закону України «Про нотаріат» приватний нотаріус вправі укладати цивільно-правові та трудові договори.

При цьому зауважуємо, що приватний нотаріус є процесуально незалежною особою, яка самостійно приймає рішення щодо організації власної трудової діяльності.

Перший заступник Міністра

**І.І. Ємельянова**

Куценко К.О.  
486-41-62

Персональні дані, вказані Вам у зверненні, захищаються та обробляються Міністерством юстиції відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» з метою розгляду Вашого звернення згідно із законодавством.

Департамент податкового аутсорсингу

Компанії «Вікторія»

---

# Про Примірний договір суб'єкта господарювання з працівником та Наказ 232

Використовуючи в роботі Порядок укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників (...), що затверджений Наказом Міністерства праці та соціальної політики від 10 серпня 2010 року N 232 (далі – Наказ №232), з'ясовано важливу деталь.

Зокрема, відсутня інформація про реєстрацію даного НПА Міністерством юстиції України. В той же час, Наказ №232 запроваджує форму №2 (додаток) – «Примірний договір суб'єкта господарювання з працівником», що містить положення зобов'язального характеру для працівників, які суперечать законодавству про працю в Україні (зокрема, – п. 2.2.5 Примірного договору передбачає обов'язок працівника «Відпрацювати на підприємстві після закінчення професійного навчання не менш ніж \_\_\_\_\_.» та ін.).

Виникає запитання: чи був обов'язок у Міністерства праці та соціальної політики подати даний нормативно-правовий акт на реєстрацію в Мінюст, оскільки положення даного нормативно-правового акту в певній мірі можуть звужувати права громадян.

Отримано відповідь в якій йдеться, що Наказ №232 реєстрацію в Мінюсті не проходив. Одночасно, Мінюст вказав на профільний орган, котрому необхідно адресувати звернення, – Державній службі України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва.

Фотокопію відповіді надаємо нижче.



МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ  
УКРАЇНИ

вул. Городецького, 13, м. Київ, 01001  
Тел.: +380 44 278-37-23, факс: +380 44 271-17-83  
E-mail: themis@minjust.gov.ua  
http://www.minjust.gov.ua

Код ЄДРПОУ 00015622

Товариство з обмеженою відповідальністю  
«Універсальна правничо-фінансова  
аутсорсингова компанія «Вікторія»

На № 5/0001292 від 03.04.2014

а/с 522, м. Чернівці, 58001

Щодо надання роз'яснення

Міністерство юстиції за результатом розгляду листа Товариства з обмеженою відповідальністю «Універсальна правничо-фінансова аутсорсингова компанія «Вікторія» від 03 квітня 2014 року № 5/0001292 щодо державної реєстрації наказу Міністерства праці та соціальної політики від 10 серпня 2010 року № 232 «Про затвердження Примірного порядку укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та форм примірних договорів суб'єкта господарювання з навчальним закладом, підприємством, установою, організацією, що здійснюють навчання, та з працівником», дотримання Міністерством праці та соціальної політики Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» при прийнятті цього наказу та його застосування в господарській діяльності повідомляє.

Наказ Міністерства праці та соціальної політики від 10 серпня 2010 року № 232 «Про затвердження Примірного порядку укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та форм примірних договорів суб'єкта господарювання з навчальним закладом, підприємством, установою, організацією, що здійснюють навчання, та з працівником» в Міністерстві юстиції України не зареєстровано.

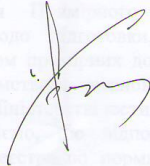
Разом з тим повідомляємо, що відповідно до підпункту «е» пункту 5 Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 1992 року № 731, на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України не подаються акти рекомендаційного, роз'яснювального та інформаційного характеру (методичні рекомендації, роз'яснення, у тому числі податкові, тощо), нормативно-технічні документи (національні та регіональні стандарти, технічні умови, будівельні норми і правила, тарифно-кваліфікаційні довідники, кодекси ustalеної практики, форми звітності, у тому числі щодо державних статистичних спостережень, адміністративних даних та інші).

Додатково повідомляємо, що експертизу регуляторних актів центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих органів виконавчої влади на їх відповідність вимогам статей 4, 5, 8 - 13 Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», прийняття у разі виявлення порушень цих вимог

рішень про необхідність усунення порушень принципів державної регуляторної політики; звернення до регуляторних органів із запитом та пропозиціями про внесення змін або визнання такими, що втратили чинність, прийнятих цими органами регуляторних актів, що суперечать принципам державної регуляторної політики або прийняті з порушенням вимог цього Закону; звернення до Президента України, органів державної влади, їх посадових осіб, органів та посадових осіб місцевого самоврядування, які у випадках та в порядку, встановлених Конституцією та законами України, мають право скасовувати або зупинити дію актів інших органів державної влади, їх посадових осіб, органів та посадових осіб місцевого самоврядування, з поданнями про скасування або зупинення дії регуляторних актів, що суперечать принципам державної регуляторної політики або прийняті з порушенням вимог цього Закону; надання роз'яснень положень законодавства про державну регуляторну політику здійснює Державна служба України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва відповідно до покладених на неї завдань (стаття 30 Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», підпункти 3, 11, 12, 15 пункту 4 Положення про Державну службу України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва, затвердженого Указом Президента України від 30 березня 2012 року № 237).

Крім того згідно з підпунктом 29 пункту 4 Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого Указом Президента України від 06 квітня 2011 року № 395, Міністерство юстиції надає роз'яснення з питань, пов'язаних із діяльністю Міністерства юстиції, його територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Міністерства юстиції, а також стосовно актів, які ним видаються.

Заступник Міністра



І.В. Бондарчук

Бондарчук  
тел.: 271-16-96

Департамент бухгалтерського аутсорсингу

Компанії «Вікторія»

---

**Претендент на роботу. Умови**

# та порядок оформлення

Отримано чергове офіційне роз'яснення Міністерства соціальної політики України. В даному випадку профільним органом надано роз'яснення щодо умов та порядку оформлення претендентів (стажерів) на роботу. В запиті, що надсилався до Мінсоцполітики, зокрема, порушувались наступні питання:

- які документи необхідні для належного оформлення претендента в працівники?*
- на який граничний термін можна встановлювати випробування?*
- як оформлюється звільнення працівника при незадовільному результаті випробування?*
- чи потрібно робити запис в трудову книжку кандидата?*
- як проводиться оплата праці в даному випадку?*

Скан відповіді Мінсоцполітики:



МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

16.04.14 № 65/06/186-14

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

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

Юридичне управління Міністерства соціальної політики розглянуло ваш лист від 24.03.2014 № 6/0002423 та в межах компетенції повідомляє наступне.

Відповідно до статті 26 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути відображена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

**В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.**

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати документи, визначені статтею 24 КЗпП.

Статтею 27 КЗпП визначено, що строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Згідно зі статтею 28 КЗпП коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.


Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Розірвання

трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Звільнення за результатами випробування оформляється наказом власника або уповноваженого ним органу. При цьому в наказі і трудовій книжці дається посилання на статтю 28 КЗпП, а підстава звільнення формулюється як „за результатами випробування”.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

**Заступник начальника Юридичного  
управління - начальник відділу**



**І. Кузнєцова**

Департамент бухгалтерського аутсорсингу  
Компанії «Вікторія»

# Оформлення припинення трудового договору за угодою сторін

Пунктом 1 ст. 36 КЗпП України передбачено, що однією із підстав для припинення трудового договору є угода сторін, однак законодавчо не визначено порядку припинення трудового договору за такою підставою. Зокрема, законодавчо не конкретизовано форми такої угоди. У зв'язку з цим, Компанією «Вікторія» ініційовано запит до Міністерства соціальної політики України для отримання роз'яснення.

У запиті поставлені запитання:

*– чи обов'язково угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП України повинна бути оформлена письмово;*


*– якщо з ініціативою про звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України звертається працівник, чи обов'язковим є подання заяви, чи достатньо досягти угоди в усній формі.*

Якщо законом не заборонено фіксування сторонами трудового договору угоди про звільнення в усній формі:

*– чи дозволяється в наказі про звільнення, як підставу для видання такого наказу вказати – “усна домовленість сторін”;*

*– чи вважатиметься працівник, який ознайомився із наказом про звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України, підписавши його (у разі попереднього досягнення угоди про звільнення в усній формі), таким, що погодився із звільненням за такою підставою.*

Юридичним управлінням Мінсоцполітики надано відповідь, – від 04.04.2014р. № 60/06/186-14:

  
**МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**  
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

04.04.14 № 60/06/186-14

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**Універсальна правничо-  
фінансова аутсорсингова  
компанія „Вікторія”, ТОВ**  
а/с 522,  
м. Чернівці, 58001

Юридичне управління Міністерства соціальної політики розглянуло ваш лист від 12.03.2014 № 4/0002423 та в межах компетенції повідомляє наступне.

Відповідно до пункту 1 статті 36 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) однією з підстав припинення трудового договору є угода сторін. Законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін, у зв'язку з чим вони визначаються працівником і власником або уповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку.


Звільнення за угодою сторін означає, що роботодавцем та найманим працівником досягнуто спільної згоди щодо припинення трудового договору у визначений строк.

Законодавством не передбачено обов'язкового оформлення письмового документа, що ініціює звільнення (заяви працівника або повідомлення роботодавця), тому ініціатива щодо звільнення може бути висловлена працівником або роботодавцем іншій стороні усно.

У наказі (розпорядженні) про звільнення за згодою сторін зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 статті 36 КЗпП, дата звільнення, про яку домовлялися сторони.

Працівник фіксує свою згоду шляхом поставлення свого підпису під час ознайомлення з наказом.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Начальник Юридичного управління  - О. Туліна

Проте, однозначно не можна погодитись з позицією Мінсоцполітики щодо способу фіксації згоди працівника у вигляді проставлення підпису про ознайомлення. Адже «ознайомлення з наказом» та «згода з наказом» – два окремих юридично значимих факти. Їх можна було б “звести” в один документ (в даному випадку – в наказ), – наприклад, якщо би наказ містив наступне: «Ознайомлення працівника з даним

наказом свідчить про його згоду на звільнення в порядку, який цим наказом визначений». В іншому випадку – наявність факту про ознайомлення з наказом не може автоматично означати факт підтвердження працівником своєї згоди на звільнення.

У зв'язку з цим, пропонуємо наступну, розширену форму наказу на звільнення працівника із займаної посади в порядку п. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України:

**НАКАЗ № 120/2014**

«18» березня 2014 року

м. Київ

**Про звільнення працівника  
із займаної посади в порядку  
п. 1 ст. 36 Кодексу законів  
про працю України**

**НАКАЗУЮ:**

Звільнити менеджера Департаменту юридичних та корпоративних послуг Іванова Івана Івановича з роботи з 11 квітня 2014 року, за угодою сторін, на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Виплатити компенсацію працівнику за 6 днів невикористаної щорічної основної відпустки. Організація виконання наказу в цій частині покладається на директора Департаменту фінансового обліку – Петрову П.П.

Керівнику відділу кадрів Департаменту юридичних та корпоративних послуг Семеновій С.С. здійснити заходи щодо внесення змін до кадрових та облікових документів.

**Генеральний директор**

**підпис**

**Т.Т. Тарасов**

З наказом ознайомлений, згоди сторін досягнуто \_\_\_\_\_ **І.І.Іванов**  
дата, підпис

Ознайомлені:

П.П. Петрова

С.С. Семенова

Вик.: Романова 901569

Департамент юридичних  
та корпоративних послуг  
Компанії «Вікторія»