

Повертаючись до індексації. Роз'яснення Мінсоцполітики

Маніпулювання розміром доходу працівника для зміщення базового місяця, що використовується для індексації, та наступне зменшення розміру заробітної плати – може бути використаним як спосіб оптимізації механізму індексації.

Бухгалтерам буде цікавим в цьому питанні й роз'яснення Міністерство соціальної політики щодо прикладу порядку обчислення суми індексації у разі підвищення доходів випереджаючим шляхом, – лист від 05.08.2015р. №221/10/13715.



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

05.08.2015 № 221/10/137-15

На № _____ від _____

Плиткан Т. В.

а/с 522
м. Чернівці
58001

Департамент стратегічного планування та аналізу разом з Департаментом заробітної плати та умов праці Міністерства соціальної політики України розглянув Ваше звернення і повідомляє.

Статтею 21 Закону України „Про оплату праці” визначено, що працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Відповідно до статті 97 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та статті 15 Закону України „Про оплату праці” форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (міжгалузевими) угодами.

Конкретні розміри посадових окладів (тарифних ставок) встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вищезазначених вимог.

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Відповідно до статті 103 КЗпП про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Що стосується індексації грошових доходів, то відповідно до статті 5 Закону України „Про індексацію грошових доходів населення” (з урахуванням змін, внесених Законом України від 28.12.2014 № 76-VIII), проведення індексації грошових доходів населення здійснюється у межах

фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів, бюджету Пенсійного фонду України та бюджетів інших фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування на відповідний рік.

Обмеження проведення індексації передбачено для тих виплат, які фінансуються з бюджетів усіх рівнів.

Також повідомляємо, що відповідно до пункту 5 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (із змінами) (далі – Порядок), передбачено, що проведення індексації може замінюватись механізмом підвищення доходів працівників випереджаючим шляхом.

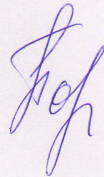
Так, передбачено, що у разі підвищення грошових доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції базовим місяцем вважається місяць, у якому мало місце таке підвищення.

Для проведення подальшої індексації або здійснення чергового підвищення доходів випереджаючим шляхом обчислення індексу споживчих цін здійснюється наростаючим підсумком починаючи з наступного за базовим місяцем.

Нарахування сум індексації або проведення чергового підвищення грошових доходів випереджаючим шляхом здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, на підставі якого нарахована сума індексації перевищить суму підвищення доходів випереджаючим шляхом у базовому місяці.

Приклад обчислення суми індексації у разі підвищення доходів випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції наведено у додатку 5 до Порядку.

**Заступник директора Департаменту
стратегічного планування та аналізу –
начальник відділу**



Н. Підлужна

Прогул, що тривав протягом місяця? ЄСВ не нараховуємо

Запроваджена реформа щодо справляння єдиного соціального внеску мала на меті, в першу чергу, детінізувати виплати доходів працівникам. Однак, нововведення спричинили величезну кількість питань.

Компанією «Вікторія» ініційовано запит до ДФС України та отримано роз'яснення, з якого випливає наступне:

- у разі, якщо база нарахування ЄСВ відсутня (наприклад, – прогул працівником роботи протягом місяця, або ж відпустка без збереження заробітної плати протягом повного місяця) – ЄСВ також не нараховується;
- у разі, якщо база ЄСВ більше «0», але менше мінімальної заробітної плати, – в такому випадку ЄСВ розраховується з відповідного розміру мінімальної заробітної плати;
- у разі, якщо в поточному місяці проводиться нарахування відпускних за майбутній неповний місяць, нарахування ЄСВ враховує, зокрема, фактичну суму розрахованих відпускних. Надалі ж ЄСВ може бути перерахованим.

Нижче подаємо роз'яснення ДФСУ від 11.03.2015р. №5084/6/99-99-1703-15.



ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
(ДФС)

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

11.03.2015 № 5084 16/9999/170/03-15 На № 12/0002298 від 06.02.2015

ТОВ Універсальна правничо –
фінансова аутсорсингова компанія
„Вікторія”

а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Про розгляд листа

Державна фіскальна служба України, керуючись ст. 52 Податкового кодексу України (далі – Кодекс), розглянула лист ТОВ Універсальна правничо – фінансова аутсорсингова компанія „Вікторія” від 06.02.2015 № 12/0002298 (вхідний № 3196/6 від 12.02.2015) і в межах компетенції повідомляє.

Законом України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці” (далі - Закон № 77) внесено зміни до статті 8 Закону України від 08 липня 2010 року № 2464 „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (далі - Закон № 2464).

Відповідно до ст. 7 Закону № 2464 роботодавці нараховують єдиний внесок на суму нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну й додаткову заробітну плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у т. ч. у натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону про оплату праці.

Статтею 8 Закону № 2464 передбачено, якщо база нарахування єдиного внеску (крім винагороди за цивільно-правовими договорами) не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника.

Умовою застосування зазначеної норми є перебування найманого працівника у трудових відносинах повний календарний місяць.

У разі звільнення або прийняття працівника на основне місце роботи протягом місяця, в якому нарахована заробітна плата за відпрацьований час не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, сума єдиного внеску розраховується з фактично нарахованої заробітної плати незалежно від її розміру.

Щодо нарахування заробітної плати (доходів) фізичним особам, які частину місяця перебували в оплачуваній відпустці.

Статтею 2 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504) визначено, що право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених Законом № 504.

Законом № 504 передбачено такі види відпусток: щорічні, додаткова відпустка у зв'язку з навчанням, творча відпустка, соціальні відпустки, відпустка без збереження заробітної плати.

Умови надання щорічної відпустки регламентуються розділом II Закону № 504.

Згідно з ст. 75 Кодексу Законів про Працю та ст. 6 Закону № 504 для переважної більшості працівників мінімальна тривалість щорічної основної відпустки становить 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відраховується з дня укладення трудового договору з працівником. Це не залежить від того, чи є місце роботи працівника основним, чи таким, де він працює за сумісництвом, а також не залежить від того, зайнятий такий працівник повний робочий день чи працює скорочений робочий день.

Проте в будь-якому разі тривалість відпустки таких працівників не може бути меншою ніж 24 календарних дні.

Разом з тим ст. 6 Закону № 504 деяким категоріям працівників встановлено більшу тривалість щорічних основних відпусток.

Обов'язок нарахування єдиного внеску з мінімальної заробітної плати за основним місцем роботи також передбачено і у разі, коли працівник перебував частину місяця або повний місяць у оплачуваній відпустці.

У випадку коли працівнику (за основним місцем роботи) до бази нарахування єдиного внеску включено оплату відпустки за наступний місяць, сума єдиного внеску розраховується таким чином:

якщо загальна сума нарахованої заробітної плати та оплати частини відпустки, яка припадає на поточний місяць, не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), сума єдиного внеску за цей місяць розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника;

якщо відпустка, яка припадає на майбутній місяць нараховується за повний місяць і сума нарахованої оплати відпустки менше за мінімальний розмір заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), сума єдиного внеску за даний місяць розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника.

якщо відпустка, що припадає на майбутній місяць, нараховується не за повний місяць і після відпустки працівнику буде нарахована заробітна плата, то в поточному місяці (в якому нарахована оплата відпустки за майбутній період) єдиний внесок нараховується на суму фактичної оплати відпустки за майбутній період оскільки загальна сума доходу ще не є відомою. При цьому, якщо за підсумком звітного майбутнього місяця (суми оплати відпустки відносяться до того місяця, за який вони нараховані) загальний дохід за місяць становить менше мінімального розміру, виникає потреба донарахувати єдиний внесок виходячи з мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід).

Умови надання відпустки без збереження заробітної плати регламентуються розділом VI Закону № 504.

Відпустки без збереження заробітної плати є двох видів:

що надаються в обов'язковому порядку у випадках, передбачених законодавством (ст. 25 Закону № 504);

за згодою між працівником і роботодавцем (ст. 26 Закону № 504).

У першому випадку роботодавець зобов'язаний надати відпустку працівнику, якщо в ній виникла необхідність, у другому – роботодавець має право вибору.

Статтею 26 Закону № 504 визначено, що відпустка без збереження заробітної плати може надаватися у зв'язку з сімейними обставинами та іншими причинами на строк, обумовлений угодою між працівником і роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік. Роботодавцю та працівнику необхідно дійти до згоди щодо можливості надання та тривалості такої відпустки. Одного бажання працівника не є достатньо. Перелік підстав для надання такої відпустки законодавством не визначено, рішення приймає роботодавець (беруться до уваги конкретні обставини).

Якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід) у працівника, який перебуває у відпустці без збереження заробітної плати, то сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника.

Отже, при нарахуванні заробітної плати фізичним особам, які частину місяця перебували у відпустці без збереження заробітної плати, та нарахована заробітна плата менше мінімальної, підприємство має нарахувати єдиний внесок виходячи із законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати на місяць.

У разі якщо працівник оформлений на підприємстві за основним місцем роботи та повний місяць перебуває у відпустці без збереження заробітної плати, то у такому разі єдиний внесок не нараховується та не утримується, оскільки відсутня база нарахування єдиного внеску.

Додатково повідомляємо, що надання відпустки без збереження заробітної плати більшої тривалості, ніж передбачено законодавством, є порушенням законодавства про працю, і роботодавець може бути притягнутий до адміністративної відповідальності.

Статтею 8 Закону України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII «Про Державний бюджет України на 2015 рік» мінімальну заробітну плату у 2015 році встановлено:

у місячному розмірі: з 1 січня – 1218,00 гривень, з 1 грудня – 1378,00 гривень;

у годинному розмірі: з 1 січня – 7,29 гривні, з 1 грудня – 8,25 гривні.

При цьому утримання єдиного внеску із заробітної плати (доходу) найманого працівника здійснюється із фактично нарахованої заробітної плати (доходу).

Щодо нарахування заробітної плати (доходів) фізичним особам, які частину місяця або повний місяць у зв'язку з хворобою (тимчасовою непрацездатністю) отримували допомогу по тимчасовій непрацездатності.

Право на допомогу по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною) за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності мають особи, які є застрахованими в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

У разі захворювання чи травми на весь період тимчасової непрацездатності до відновлення працездатності або встановлення групи інвалідності медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) видається листок непрацездатності, що обраховується в календарних днях.

Пунктом 1.3 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.11.2001 № 455, передбачено, що листок непрацездатності видається, зокрема, громадянам України, іноземцям, особам без громадянства, які проживають в Україні і працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та господарювання або у фізичних осіб, у тому числі в іноземних дипломатичних представництвах та консульських установах.

Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності (лікарняного) оплачуються за рахунок роботодавця. Лікарняні за всі наступні дні оплачуються за рахунок Фонду соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності (допомога по тимчасовій непрацездатності).

Обов'язок нарахування єдиного внеску з мінімальної заробітної плати за основним місцем роботи також передбачено і у разі, коли працівник працював неповний місяць (перебував на лікарняному, у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами).

Для працівника (за основним місцем роботи), який перебував на лікарняному повний місяць, у якому сума нарахованого лікарняного менше за мінімальний розмір заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), єдиний внесок розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої відповідно до ст. 8 Закону № 2464 (1218,00 x 33,2 відс.).

Для працівника (за основним місцем роботи), який відпрацював частину місяця, а іншу частину перебував на лікарняному, де загальна сума нарахованого доходу (сукупна сума заробітної плати за відпрацьований час та лікарняного) не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), виникає необхідність донарахування до мінімальної заробітної плати. Сума єдиного внеску розраховується таким чином:

єдиний внесок на суму допомоги по тимчасовій непрацездатності розраховується як добуток суми допомоги по тимчасовій непрацездатності та ставки єдиного внеску, встановленої відповідно до ст. 8 Закону № 2464 (тобто 33,2 відс.);

єдиний внесок на суму нарахованої заробітної плати розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), зменшеної на суму допомоги по тимчасовій непрацездатності за цей місяць, та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника.

У випадку коли у працівника (за основним місцем роботи), у якого початок та закінчення лікарняного припадають на різні місяці, єдиний внесок у місяці початку лікарняного нараховується за фактично відпрацьований час, оскільки загальна сума доходу ще не є відомою (сума лікарняних буде визначена після надання листка непрацездатності).

Якщо після розподілу лікарняного (суми допомоги по тимчасовій непрацездатності відносяться до того місяця, за який вони нараховані) загальний дохід за місяць становить менше мінімального розміру, виникає потреба за минулий місяць (місяці) донарахувати єдиний внесок виходячи з мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід).

При цьому в усіх зазначених випадках утримання єдиного внеску із заробітної плати (доходу) найманого працівника здійснюється із фактично нарахованої заробітної плати (доходу).

В.о. Голови



М.В. Мокляк

Невгад 272 44 02

Реєстрація ТОВ: протокол чи рішення

Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» встановлено, що для проведення державної реєстрації юридичної особи; внесення змін до відомостей про юридичну особу, які містяться в Єдиному державному реєстрі; змін до установчих документів державному реєстратору подається (надсилається) примірник оригіналу (ксерокопія, нотаріально засвідчену копія) відповідного рішення.

Однак, в законі чітко не регламентовано, у якому вигляді повинно бути відображено таке рішення, і на практиці виникають суперечності, оскільки деякі державні реєстратори вимагають подання протоколу, інші – рішення.

Компанія "Вікторія" пропонує послуги з супроводу реєстрації ТОВ, ПП, громадських організацій, благодійних фондів та фізичних осіб-підприємців



095-595-77-77

У зв'язку із цим було ініційований запит до Міністерства юстиції України щодо запитання: який документ повинен подаватися державному реєстратору для реєстрації, внесення змін до відомостей про юридичну особу, змін до установчих

документів ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄСТВА, якщо засновником такого підприємства є одна фізична особа?

Державною реєстраційною службою надано відповідь, з якої зрозуміло, що для державної реєстрації необхідно подавати рішення в тій формі, котра встановлена Законом та установчими документами товариства. Відповідь від 16.10.2014р. №2712/P-14-72 нижче.

Враховуючи, що відповідь м'яко кажучи не охоплює змісту запитання, Компанія буде звертатись повторно із запитом за роз'ясненням.



**ДЕРЖАВНА
РЕЄСТРАЦІЙНА СЛУЖБА
УКРАЇНИ**

УКРДЕРЖРЕЄСТР

вул. Марини Раскової, 15, м. Київ, 02660

Тел. 233-65-10, факс 233-64-98

E-mail: info@drs.gov.ua

Web: http://www.drsu.gov.ua

Код ЄДРПОУ 37508344

16.10.2014 № 2712/P-14-7.d

На № _____ від _____

✓ Товариство з обмеженою
відповідальністю
"Універсальна правничо-
фінансова аутсорсингова
компанія "Вікторія"

а/с 522, м. Чернівці, 58001

**Міністерство юстиції України
Департамент взаємодії з
органами влади**

Про розгляд листа

Державна реєстраційна служба України розглянула лист Товариства з обмеженою відповідальністю "Універсальна правничо-фінансова аутсорсингова компанія "Вікторія" від 22.09.2014 № 15/0002423 щодо документа, який подається державному реєстратору для проведення державної реєстрації юридичної особи як рішення про створення/про внесення змін до установчих документів юридичної особи, надісланий листом Міністерства юстиції України від 06.10.2014 № 17755-0-33-14/6.1, та в межах компетенції повідомляє.

Відносини, які виникають в сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, регулюються Законом України "Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців" (далі – Закон про реєстрацію).

Дія цього Закону поширюється на державну реєстрацію всіх юридичних осіб незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, а також фізичних осіб-підприємців (частина перша статті 3 Закону про реєстрацію).

Порядок проведення державної реєстрації юридичної особи встановлений статтями 24, 25-27 Закону про реєстрацію.

Порядок проведення державної реєстрації змін до установчих документів юридичної особи встановлений статтями 29-30 Закону про реєстрацію.

Одним із документів, який подається державному реєстратору для проведення державної реєстрації юридичної особи є примірник оригіналу (ксерокопія, нотаріально засвідчена копія) рішення про створення/про внесення змін до установчих документів юридичної особи.

Юридична особа приватного права створюється на підставі установчих документів відповідно до статті 81 Цивільного кодексу України.

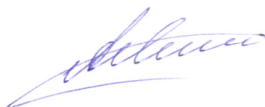
161684 * Слід зазначити, що рішення про створення /про внесення змін до установчих документів юридичної особи приймає/приймають його засновник/засновники відповідно до порядку, що залежить від організаційно-правової форми юридичної особи.

Наприклад, одним із етапів створення акціонерного товариства є прийняття зборами засновників рішення про створення акціонерного товариства. У разі заснування акціонерного товариства однією особою рішення, які повинні прийматися зборами засновників, приймаються цією особою одноосібно і оформляються рішенням про намір заснувати товариство (стаття 9 Закону України "Про акціонерні товариства").

Ураховуючи вищезазначене, в залежності від вибраної організаційно-правової форми юридичної особи та особливостей створення та діяльності цієї юридичної особи засновник/ засновники юридичної особи приймають рішення про створення/про внесення змін до установчих документів юридичної особи та оформлюють його у вигляді документа, який визначений його установчими документами та законом.

Розгляд інших питань, порушених у листі, не відноситься до компетенції Державної реєстраційної служби України.

Заступник Голови



А.О. Янчук

Адвокат підприємцю від держави чи «стрілочник»?

Компанією «Вікторія» був підготовлений запит Державній службі України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва, зважаючи на те, що саме ця Державна служба здійснює нагляд за дотриманням органами ліцензування та ліцензіатами законодавства у сфері ліцензування **та надає роз'яснення щодо його застосування**; здійснює методичне керівництво та інформаційне забезпечення діяльності органів ліцензування.

Запит стосувався необхідності отримання компетентного роз'яснення за наступними питаннями:

- 1) Чи відносяться електронні сигарети, люльки, електронні кальяни до засобів медичного призначення, чи до тютюнових виробів (їх заміників)?
- 2) Чи підлягає ліцензуванню оптова та роздрібна торгівля електронними сигаретами, люльками, електронними кальянами?
- 3) Чи має право підприємець здійснювати діяльність в сфері торгівлі електронними сигаретами, люльками, електронними кальянами?

Проте, не зважаючи на те, що згадана служба (в особі керівництва) позиціонує себе ще й “захисником” підприємництва, запит просто «відфутболено» іншому центральному органу «для роз'яснення»...



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ РЕГУЛЯТОРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА
01011, м. Київ, вул. Арсенальна, 9/11, тел. (044) 254-56-73, факс 254-43-93

від _____ № _____

Міністерство охорони
здоров'я України

вул. _____, кв. _____,
м. Чернівці, 58032

Про направлення звернення

На адресу Державної служби України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва надійшло звернення громадянина _____ від 02.06.2014 № 19/0001292 щодо надання роз'яснень діючого законодавства України з питань торгівлі електронними сигаретами.

Відповідно до пункту 1 Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого Указом Президента України від 13.04.2011 № 467/2011, Міністерство охорони здоров'я України (МОЗ України) є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики у сфері охорони здоров'я.

Згідно з підпунктом 11 пункту 4 цього Положення МОЗ України відповідно до покладених на нього завдань, зокрема, організовує розгляд звернень громадян із питань, пов'язаних з діяльністю МОЗ України, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління, а також стосовно актів, які ним видаються.

У зв'язку з цим, на підставі частини 3 статті 7 Закону України «Про звернення громадян» надсилаємо зазначене звернення за належністю та просимо розглянути по суті порушених питань, які стосуються компетенції вашого відомства.

Про результати розгляду звернення просимо повідомити Держпідприємництво України та заявника.

Додаток: на 1 арк. в 1 прим., на першу адресу.

Заступник Голови

О.Л. Шейко

Фель В.П. 254-52-01

ДЕРЖПІДПРИЄМНИЦТВО

ВІХ №4723/0/20-14 від 10.06.2014

Федь Вячеслав Петрович



Так чи потрібні державі такого роду «стрілочники»?.. Чому не надано роз'яснення, що стосується саме цієї служби – в частині ліцензування діяльності з торгівлі електронними сигаретами і т.д.?..

Трудові книжки та порядок їх зберігання для підприємця

У відповідності до п. 7.1 гл. 7 Інструкції №58 «Про порядок ведення трудових книжок» встановлено, що на підприємстві ведеться така документація щодо обліку бланків трудових книжок і заповнених трудових книжок:

а) книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них, затверджена наказом Мінстату України від 27 жовтня 1995 року N 277.

б) книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них, затверджена наказом Мінстату України від 27 жовтня 1995 року N 277.

Враховуючи те, що до підприємницької діяльності фізичних осіб застосовуються нормативно – правові акти, що регулюють підприємницьку діяльність юридичних осіб, якщо інше не встановлено законом або не впливає із суті відносин (згідно ст. 51 ЦКУ), **виникає запитання: чи потрібно фізичній особі – підприємцю вести книгу обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них та книгу обліку руху трудових книжок і вкладишів до них?**

Міністерство соціальної політики України вважає, що підприємець немає обов'язку ведення обліку бланків та руху трудових книжок.

надаємо нижче.



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

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

20.06.14 № 42/06/187-14

На № _____ від _____

Доліба А.М.
а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Юридичним департаментом Міністерства соціальної політики розглянуто Ваш лист від 30.05.2014 № 1/0000443 та в межах компетенції повідомляємо наступне.

Відповідно до частини першої статті 3 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами - підприємцями без створення юридичної особи з правом найму, та фізичних осіб, які використовують найману працю, пов'язану з наданням послуг.

Згідно із статтею 48 КЗпП трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів.

Пунктом 2.21-1. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 (зі змінами), зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 17 серпня 1993 р. за № 110, встановлено, що трудові книжки працівників, які працюють на умовах трудового договору у фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму, та фізичних осіб, які використовують найману працю, пов'язану з наданням послуг (кухарі, няньки, водії тощо), зберігаються безпосередньо у працівників.

Враховуючи зазначене, підстави для ведення фізичною особою – суб'єктом підприємницької діяльності документації щодо обліку бланків та руху трудових книжок і вкладишів до них відсутні.

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

Директор Юридичного департаменту

О. Туліна

Департамент податкового аутсорсингу

Компанії «Вікторія»