

Прогул та податково-пенсійна звітність

Прогул за загальним визначенням – неявка на роботу чи відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин. Зрозуміло, що за час прогулу роботодавець не нараховуватиме заробітну платню працівнику.

Змоделюємо ситуацію: працівник не вийшов на роботу протягом п'яти-десяти днів без поважних причин. Після повернення на роботу роботодавець не скористався своїм правом на звільнення працівника у зв'язку з прогулом. Законних підстав для нарахування заробітної плати за час прогулу немає. В такому випадку, – відсутня база й для нарахування загальнообов'язкових платежів: податків та зборів.

Позиція податкового органу аналогічна: відсутність доходу – це очевидна відсутність обов'язку нарахування ЄСВ та податку на доходи.

З практичної сторони «прогул» може бути одним з інструментів для оптимізації податків та інших загальнообов'язкових платежів із зарплати. Адже подібний інструмент «оптимізації» – «відпустка без збереження заробітної плати» обмежена в загальному випадку 15 календарними днями на рік.

Такі інструменти зменшення податкового навантаження на зарплату використовуються бізнесом виключно для пристосування розміру податків під власні можливості.

Нижче – позиція Міндоходів щодо обліку та оподаткування прогулів.



МІНІСТЕРСТВО ДОХОДІВ І ЗБОРІВ УКРАЇНИ

Львівська пл., 8, м. Київ - 53, МСП 04655, тел.: (044) 272-51-59, факс: (044) 272-08-41
www.minrd.gov.ua; e-mail: kabmin_doc@minrd.gov.ua, gromada@minrd.gov.ua Код ЄДРПОУ 38516786

18.06.14 № 3982/Р/99-99-11-03-01-14 від 29.05.14

Про розгляд звернення

Міністерство доходів і зборів України розглянуло Ваше звернення від 16.05.2014 щодо нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок) звільненому за прогул згідно з пунктом четвертим частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) працівнику і в межах компетенції повідомляє таке.

Якщо неявку працівника табелювали як прогул, підприємство не зобов'язане нараховувати йому зарплату за весь період прогулу.

Прогул, крім вимушеного прогулу, не оплачується (зарплата – це винагорода за виконану роботу (стаття 1 Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР « Про оплату праці»)), проте є однією з підстав для звільнення найманої особи з ініціативи роботодавця згідно з пунктом четвертим частини першої статті 40 КЗпП. При цьому достатньо відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

Отже, якщо зарплата не нараховувалась, то не потрібно її відображати у Звіті про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до органів доходів і зборів (додаток 4 до Порядку формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого наказом Міндоходів від 09.09.2013 № 454, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 20.09.2013 за № 1628/2416).

Перший заступник Міністра

І.О. Білоус

Департамент бухгалтерського аутсорсингу

Компанії «Вікторія»

Податок за землю, на котрій споруджується житло

Трапляються ситуації, коли будівництво багатоквартирного житлового будинку відбувається на земельній ділянці з цільовим призначенням «землі іншої комерційної діяльності».

За такої ситуації пільгова ставка земельного податку в розмірі 3% не застосовується.

Скан роз'яснення Міндоходів – лист від 21.05.2014р.
№749/10/24-13-15-03-11 нижче.



МІНІСТЕРСТВО ДОХОДІВ І ЗБОРІВ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ МІНДОХОДІВ У ЧЕРНІВЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

58013, м. Чернівці, вул. Героїв Майдану, 200-А, тел. (0372) 54-54-99, факс (0372) 54-56-33,
e-mail: sta@cv.ukrtel.net, код ЄДРПОУ 38647067

21.05.2014 № 749/10/24-13-15-03-11 На № 1/0001125 від 14.04.2014

Про розгляд запиту

Головне управління Міністерства доходів і зборів у Чернівецькій області на виконання доручення Міндоходів України від 20.05.2014р. №11615/7/99-99-15-03-01-17, щодо розгляду Вашого запиту від 14.04.2014р. №1/0001125, повідомляє наступне.

Відповідно до п.276.1. статті 276 Податкового кодексу України від 2 грудня 2010 року №2755-VI (далі ПКУ) податок за земельні ділянки (в межах населених пунктів), зайняті житловим фондом, автостоянками для зберігання особистих транспортних засобів громадян, які використовуються без отримання прибутку, гаражно-будівельними, дачно-будівельними та садівницькими товариствами, індивідуальними гаражами, садовими і дачними будинками фізичних осіб, а також за земельні ділянки, надані для потреб сільськогосподарського виробництва, водного та лісового господарства, які зайняті виробничими, культурно-побутовими, господарськими та іншими будівлями і спорудами, справляється у розмірі 3 відсотків суми земельного податку, обчисленого відповідно до статей 274 і 275 цього Кодексу.

Згідно із п. 286.1 ст. 286 ПКУ підставою для нарахування земельного податку є дані державного земельного кадастру.

Як зазначено у Вашому запиті у власності житлово-будівельного кооператива (далі – ЖБК) знаходиться земельна ділянка в межах населеного пункту, цільове призначення якої згідно Державного акту – землі іншої комерційної діяльності. Нормативно-грошову оцінку земельної ділянки проведено.

Враховуючи вищевикладене, ЖБК не має право застосовувати ставку 3 відсотка суми земельного податку згідно п.276.1. статті 276 ПКУ при розрахунку земельного податку, оскільки земельна ділянка не відноситься до земель житлового фонду.

Додатково повідомляємо, що ставки податку за земельні ділянки, нормативну грошову оцінку яких проведено (незалежно від місцезнаходження), встановлюються у розмірі 1 відсотка від їх нормативної грошової оцінки, за винятком земельних ділянок, зазначених у ст.272, 273, 276 Податкового кодексу України.

Перший заступник начальника

Гиршкан
☎ 54-56-19

М.Д. Пердейчук

Департамент бухгалтерського аутсорсингу

Компанія «Вікторія»

Місце зберігання столових вин не вноситься до Єдиного реєстру

Частиною 11 статті 15 Закону України від 19 грудня 1995р. №481 «Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів» встановлено, що роздрібна торгівля алкогольними напоями (крім столових вин) або тютюновими виробами може здійснюватися суб'єктами господарювання всіх форм власності, у тому числі їх виробниками, за наявності у них ліцензій.

Відповідно до ч. 34 ст.15 Закону №481 зберігання алкогольних напоїв та тютюнових виробів здійснюється в місцях зберігання алкогольних напоїв та тютюнових виробів, внесених до Єдиного реєстру, незалежно від того, кому належить таке місце зберігання, або того, за заявою якого суб'єкта господарювання таке місце зберігання було внесено до Єдиного реєстру.

Оскільки столові вина відносяться до алкогольних напоїв, виникло запитання – чи потрібно вносити суб'єкту господарювання, що здійснює діяльність в сфері торгівлі/громадського харчування, відповідну інформацію до Єдиного реєстру місць зберігання алкогольних напоїв.

На підставі пп.17.1.1 п.17.1 ст.17 Податкового кодексу України №2755-VI від 02.12.2010р. (із змінами та доповненнями) направлено запит до Міністерства доходів і зборів України.

З отриманої відповіді надзвичайно лаконічно йдеться, – Закон України від 19 грудня 1995р. №481 «Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і

плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів» не поширюється на торгівлю столовими винами. А отже, вносити інформацію до Єдиного реєстру місць зберігання алкогольних напоїв немає потреби.

Скан відповіді листа Міністерства доходів і зборів України від 08.05.2014р. №2955/6/99-99-21-02-14 наводимо нижче.



МІНІСТЕРСТВО ДОХОДІВ І ЗБОРІВ УКРАЇНИ

Львівська пл., 8, м. Київ - 53, МСП 04655, тел.: (044) 272-51-59, факс: (044) 272-08-41
www.minrd.gov.ua; e-mail: kabmin_doc@minrd.gov.ua, gromada@minrd.gov.ua Код ЄДРПОУ 38516786

08.05.14 № 2955/6/99-99-21-02-11 На № _____ від _____

Бабич В.В.
а/с 522, м.Чернівці, 58001

Про надання відповіді

Міністерство доходів і зборів України розглянуло Ваш лист від 07.04.2014 № 1/000578 щодо надання інформації стосовно роздрібною торгівлі винами столовими та в межах компетенції повідомляє таке.

Законом України від 19 грудня 1995 року № 481/95-ВР "Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів" визначено основні засади державної політики щодо регулювання виробництва, експорту, імпорту, оптової і роздрібною торгівлі спиртом етиловим, коньячним і плодовим, спиртом етиловим ректифікованим виноградним, спиртом етиловим ректифікованим плодовим, спиртом-сирцем виноградним, спиртом-сирцем плодовим, алкогольними напоями та тютюновими виробами, забезпечення їх високої якості та захисту здоров'я громадян, а також посилення боротьби з незаконним виробництвом та обігом алкогольних напоїв і тютюнових виробів на території України.

Відповідно до абзацу другого преамбули Закону № 481, дія цього Закону не поширюється на роздрібну торгівлю винами столовими.

Перший заступник Міністра

І.О. Білоус

Соломон 289-08-98

Департамент бухгалтерського 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»

№ 03.04.2014 № 7206-0-33/14/рр
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.

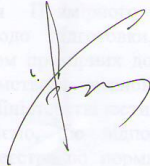
Разом з тим повідомляємо, що відповідно до підпункту «е» пункту 5 Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 1992 року № 731, на державну реєстрацію до Міністерства юстиції 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»

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 поставленні 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
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 угодою 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»