

Заява на творчу відпустку. Актуалізовано на 02.08.2017р.

Директору ТОВ "Юридична особа"

Особа 1

начальника відділу кадрів

Особа 2

ЗАЯВА

Прошу надати мені творчу відпустку з 02 серпня 2017 року по 02 вересня 2017 року для закінчення дисертації для здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Додаток: Рішення Вченої ради Національного університету від 01 серпня 2017 року.

Дата

Підпис

**Директор у відпустці
продовжує виконувати свої
обов'язки? Мінсоцполітики
проти!**

Чинним законодавством України належними чином не врегульовано питання можливості продовження або необхідності

припинення керівником підприємства виконання своїх посадових обов'язків у період перебування у щорічній відпустці, під час тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою тощо.

Тож, справедливо виникають запитання: чи буде вважатись порушенням законодавства, коли керівник підприємства у період відпустки, тимчасової непрацездатності тощо буде виконувати свої посадові повноваження, зокрема підписувати накази, розпорядження, платіжні документи, договори? Чи можуть бути визнані недійсними офіційні документи, підписані директором підприємства, а також інші вчинені ним в інтересах підприємства правочини у період відпустки, тимчасової непрацездатності тощо?

Міністерство соціальної політики України надає відповідь, що у період відпустки, тимчасової непрацездатності повноваження директора, зокрема, припиняються. Відповідно, працівники, які перебувають у відпустці, на лікарняному, у розумінні трудового законодавства не можуть вважатись такими, що виконують в цей період роботу, обумовлену трудовим договором.

Відповідь Мінсоцполітики від 14.07.2016р. №254/06/186-16 подаємо нижче – в текстовому та фото- варіантах.

1. Клікніть для перегляду текстової версії/приховати
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@mfcsp.gov.ua. Код ЄДРДОУ
37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м.
Києва, МФО

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто лист від 08.06.2016 № 10/2016/0001105 та в межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Відповідно до статті 74 Кодексу законів про працю України громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної платні

Відпустка – це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати.

Виходячи зі змісту Закону України про відпустки” у період відпустки працівник не несе обов'язку виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, і підлягати внутрішньому трудовому розпорядку.

Під тимчасовою втратою працездатності слід розуміти неспроможність особи виконувати свої трудові обов'язки, передбачені трудовим договором, внаслідок короткотривалих

обставин об'єктивного характеру. Випадком тимчасової непрацездатності є тимчасова непрацездатність, яка триває безперервно від початку визначеного захворювання, травми тощо, підтверджується видачею листка непрацездатності з можливим продовженням лікування до відновлення працездатності, що підтверджується закриттям листка непрацездатності – „стати до роботи”.

З урахуванням зазначеного, працівники, які перебувають у відпустці, на лікарняному, у розумінні трудового законодавства не можуть вважатися такими, що виконують в цей період роботу, обумовлену трудовим договором.

Враховуючи викладене, а також те, що законодавством про працю не передбачено можливості продовження виконання керівником підприємства посадових обов'язків у період відпустки, тимчасової непрацездатності, з метою уникнення можливих негативних наслідків у штат підприємства, на нашу думку, доцільно ввести посаду, наприклад заступника керівника, обіймаючи яку, працівник виконуватиме обов'язки керівника у разі тимчасової відсутності останнього.

Звертаємо увагу на те, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони мають інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту

0.

Туліна

2. Клікніть для перегляду фото- копії відповіді/приховати



**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 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

14.07.16 № 254/06/186-16

На № _____ від _____

ТОВ „Вікторія”
а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто лист від 08.06.2016 № 10/2016/0001105 та в межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Відповідно до статті 74 Кодексу законів про працю України громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

Відпустка - це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати.

Виходячи зі змісту Закону України „Про відпустки” у період відпустки працівник не несе обов'язку виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, і підлягати внутрішньому трудовому розпорядку.

Під тимчасовою втратою працездатності слід розуміти неспроможність особи виконувати свої трудові обов'язки, передбачені трудовим договором, внаслідок короткотривалих обставин об'єктивного характеру. Випадком тимчасової непрацездатності є тимчасова непрацездатність, яка триває безперервно від початку визначеного захворювання, травми тощо, підтверджується видачею листка непрацездатності з можливим продовженням лікування до відновлення

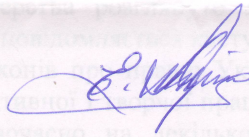
працездатності, що підтверджується закриттям листка непрацездатності - „стати до роботи”.

З урахуванням зазначеного, працівники, які перебувають у відпустці, на лікарняному, у розумінні трудового законодавства не можуть вважатися такими, що виконують в цей період роботу, обумовлену трудовим договором.

Враховуючи викладене, а також те, що законодавством про працю не передбачено можливості продовження виконання керівником підприємства посадових обов'язків у період відпустки, тимчасової непрацездатності, з метою уникнення можливих негативних наслідків у штат підприємства, на нашу думку, доцільно ввести посаду, наприклад заступника керівника, обіймаючи яку, працівник виконуватиме обов'язки керівника у разі тимчасової відсутності останнього.

Звертаємо увагу на те, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони мають інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту



О. Туліна

«Декретні» і лікарняні для підприємця, що сплачує ЄСВ в 2016 році

В 2016 році відновлено можливість отримання допомоги з Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності для платників єдиного податку та підприємців на загальній системі оподаткування. Це передбачено постановою КМУ від 18.02.2016 р. № 85, якою встановлено новий розподіл сплаченого єдиного соціального внеску, що включає:

- загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – 7,1767%;*
- загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності – 7,726%;*
- загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності – 6,5397%;*
- загальнообов'язкове державне пенсійне страхування – 78,5576%.*



Вартість
обслуговування
підприємця
від 120 грн./міс.



Для отримання допомоги від ФССЗТВП (лікарняні або «декретні»), підприємцю слід звернутися до підрозділу ФССЗТВП за місцем реєстрації з документами:

- із заявою на виплату лікарняних (декретних);
- надати копію довідки з ПФУ за формою ОК-5 або ОК-7;
- надати листок тимчасової непрацездатності, а також копію страхового свідоцтва.

Компанія "Вікторія"

Прогол, 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