

Заява на відпустку без збереження заробітної плати. Актуалізовано на 27.11.2017р

Директору ТОВ "Юридична особа"

Особа 1

начальника відділу кадрів

Особа 2

ЗАЯВА

Прошу надати мені відпустку без збереження заробітної плати у зв'язку з сімейними обставинами тривалість 5 (п'ять) днів, з 01 березня 2017 року.

Дата

Підпис

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.

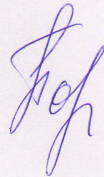
Так, передбачено, що у разі підвищення грошових доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції базовим місяцем вважається місяць, у якому мало місце таке підвищення.

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

Обійти індексацію легально?

Можливо

Обов'язок індексації заробітної плати працівників інколи стає непосильною ношею для роботодавця. Адже виручка не збільшується, витрати бізнесу тільки ростуть. Джерело покриття витрат на індексацію зачасти відсутнє.

Що ж в такому разі можна зробити? Звільнити працівника і прийняти його на роботу за «старим посадовим окладом» – варіант, але в цій публікації розглянемо інше – маніпуляцію розміром заробітної платні.

Забігаючи наперед відзначимо, що такий варіант можливий лише у разі згоди працівників на повернення розміру заробітної платні до певного «початкового». Якщо така згода є, то схематично: спочатку збільшуємо посадові оклади на суму понад розміру індексації; після збільшення розміру заробітної плати невідкладно повідомляємо працівника про наступне зменшення заробітної плати до погодженого «початкового» рівня. Відтак, базовий місяць для індексації умовно обнуляється. За таким принципом залишається лише правильно витримати строки та належно все задокументувати.

Даний маневр, якщо не порушувати прав працівника є допустимим. Принаймні, Державна інспекція України з питань праці проти такого маневру не заперечує. Навіть при тому, якщо це відбудеться не один раз.

Лист Держінспекції праці – від 20.07.2015р. №1276/24/2/01/2216-15 подаємо нижче.



ДЕРЖАВНА ІНСПЕКЦІЯ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 288-10-00, факс: (044) 234-64-99 E-mail: dnp-kiev@ukr.net,
Код ЄДРПОУ 37567798, реєстраційний рахунок 35219001078797 в ГУДКСУ м. Києва, МФО 820019

Від 20.07.2015 № 1276/24/01/2016-15

На № _____ Від _____

Плиткан Т.В.

а/с 522, м. Чернівці, 58001

Про надання роз'яснень

Державна інспекція України з питань праці розглянула Ваше звернення від 03.07.2015 і повідомляє.


Порядок проведення індексації грошових доходів населення затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078, відповідно до якого індексація грошових доходів населення проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлюється в розмірі 101 відсотка. У разі коли особа працює неповний робочий час, сума індексації визначається із розрахунку повного робочого часу, а виплачується пропорційно відпрацьованому часу. У разі зростання грошових доходів населення без перегляду їх мінімальних розмірів місяць, в якому відбулося підвищення, вважається базовим при обчисленні індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення.

Відповідно до статті 103 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) 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. Статтею 97 КЗпП України встановлено, що 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. Таке погіршення можливо виключно за погодженням із первинною профспілковою організацією або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. Відповідно до статті 32 КЗпП України системи та розміри оплати праці є істотними умовами праці. У разі, якщо працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП України.

Отже, у разі додержання вимог статей 32, 97 і 103 КЗпП України власник або уповноважений ним орган має право змінювати умови оплати праці в бік погіршення. Відповідальність за порушення вимог зазначених статей передбачена частиною першою статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Голова комісії з реорганізації

Коновалова 234-52-70


С. Дехтяренко

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.

Статтю 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

Розраховуємо «декретні» правильно. Особливості визначення доходу

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

Запитання виникло з практичної ситуації, описаної нижче.

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

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

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



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

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

тел.: 206-04-01
факс: 206-04-06

На № 24.10.2014 від № 5-44/Д-2240з-348

a/c № 522
м. Чернівці, 58001

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

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

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

М2 працездатності
№Б-44/Д-2240з-348 від 24.10.2014



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

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

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

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

В.о. директора



Т.А. Нагорна