

# 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 нараховання 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»

# Розмір мінімальної заробітної плати з 01.01.2014 року

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

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

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

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

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

Компанія “Вікторія”

---

# Аутсорсинг заробітної плати працівників приватного нотаріуса

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

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

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

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



---

# Визначення виплат по непрацездатності у разі відпустки «за власний рахунок»

Компанією «Вікторія» отримано узагальнююче роз'яснення Виконавчої дирекції Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності щодо розрахунку виплат по непрацездатності.

Так, Виконавчою дирекцією роз'яснено, що при обчисленні середньої заробітної плати для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності із розрахункового періоду дні відпустки без збереження заробітної плати, надані застрахованій особі, не виключаються, оскільки така відпустка не відноситься до **“поважних причин”**. Як наслідок, – сума виплат по тимчасовій втраті непрацездатності порівняно зменшується.

Скан роз'яснення нижче:



**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 № 24.04.2014 від № 5-44/П-5853-126

Пліткану І.М.  
а/с № 522,  
м. Чернівці  
58001

Шановний Ігоре Мирославовичу!

Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності розглянула Ваше звернення стосовно обчислення допомоги по тимчасовій непрацездатності та повідомляє.

Відповідно до частини 1 статті 35 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням" від 18.01.2001 № 2240 допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї одного зі страхових випадків, зокрема, тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві.

Це право виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення).

Обчислення середньої заробітної плати для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності 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 р. № 1266 (далі - Порядок).

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, не враховуючи передбачені законодавством пільги щодо сплати зазначеного податку чи суми, на які цей дохід зменшується, з яких сплачувалися страхові внески до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування (пункт 7 Порядку).

Згідно із пунктом 14 Порядку середньоденна заробітна плата обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати, з якої сплачувалися страхові внески, на кількість відпрацьованих робочих днів у розрахунковому періоді.

14.04.2014  
Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності  
№5-44/П-5853-126 від 24.04.2014



Пунктом 15 Порядку передбачено, що у разі, коли робочий час підсумовується або його облік ведеться в годинах, а також, коли в місяцях розрахункового періоду, за який обчислюється середня заробітна плата, або в періоді, за який виплачується допомога, встановлюється неповний робочий день, для розрахунку застрахованій особі допомоги по тимчасовій непрацездатності та оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця застосовується середньогодинна заробітна плата. Середньогодинна заробітна плата обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати на кількість відпрацьованих годин застрахованою особою у зазначений період.

Сума страхових виплат застрахованій особі та оплати за перших п'ять днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця, відповідно до пункту 20 Порядку, розраховується шляхом множення суми денної (годинної) виплати, розмір якої встановлюється у відсотках середньоденної (середньогодинної) заробітної плати залежно від страхового стажу, якщо його наявність передбачено законодавством, на кількість днів (годин), які підлягають оплаті за графіком роботи підприємства, установи, організації (структурного підрозділу підприємства, установи, організації або за індивідуальним графіком роботи).

Отже, допомога по тимчасовій непрацездатності працівнику надається за дні, пропущені у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю за графіком роботи підприємства, установи, організації (структурного підрозділу підприємства, установи, організації або за індивідуальним графіком роботи), а якщо в період, коли виплачується допомога, працівників підприємства перевели на неповний робочий день, для розрахунку допомоги застрахованій особі застосовується середньогодинна заробітна плата і допомога по тимчасовій непрацездатності надається за пропущені години за графіком роботи підприємства, установи, організації (структурного підрозділу підприємства, установи, організації або за індивідуальним графіком роботи).

Відповідно до пунктів 3, 4 Порядку розрахунковим періодом, за який обчислюється середня заробітна плата для розрахунку страхових виплат є період роботи за останнім основним місцем роботи перед настанням страхового випадку, протягом якого застрахована особа працювала та сплачувала страхові внески або за неї сплачувалися страхові внески. Таким періодом є останні шість календарних місяців (з першого до першого числа), що передують місяцю, в якому настав страховий випадок.

Місяці розрахункового періоду (з першого до першого числа), в яких застрахована особа не працювала з поважних причин (тимчасова непрацездатність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та шестирічного віку за медичним висновком), виключаються з розрахункового періоду.

Отже, враховуючи зазначене, при обчисленні середньої заробітної плати для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності із розрахункового періоду дні відпустки без збереження заробітної плати, надані застрахованій особі, не виключаються, оскільки така відпустка не відноситься до поважних причин.

Заступник директора

Т.А. Нагорна

Соколова  
425-12-04

# Місячна норма праці не виконана. Заробітна плата може бути меншою мінімальної

Законом встановлено, що мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником норму праці (місячну чи погодинну). В той же час, поряд з погодинною формою оплати праці є й відрядна.

Чи може за відрядної форми оплати праці заробітна плата бути нижчою чим її мінімальний розмір, встановлений Законом? Безумовно, оскільки зазначене прямо передбачено статтею 21 Закону України «Про оплату праці». Тобто, зазначено нормою визначено, що розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі *невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, та з інших, передбачених чинним законодавством, причин, які мали місце з вини працівника.*

Аналогічне роз'яснення надано Компанії «Вікторія» Міністерством соціальної політики України:



**МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)**

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

10.04.2014 № 484/13/24-14  
На № 3/0001292 від 28.02.2014

**ТОВ „Універсальна  
правничо-фінансова  
аутсорсингова компанія  
„Вікторія”**

а/с 522  
м. Чернівці  
58001

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув лист та повідомляє:  
Згідно із статтею 15 Закону України „Про оплату праці” (далі - Закон) та статтею 97 Кодексу законів про працю України підприємства господарської сфери самостійно в колективному договорі встановлюють умови та розміри оплати праці працівників

Тобто, право вибору форми оплати праці надано підприємству.

У випадку застосування відрядної форми оплати праці, розмір основної заробітної плати визначається обсягом виконуваної роботи.

Оплата праці працівників-відрядників провадиться за відрядними розцінками і залежить від рівня виконаних норм виробітку.

Норми праці мають бути техніко-економічно обґрунтованими.

Відповідно до статті 21 Закону працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) не може бути меншою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати (стаття 3 Закону).

Відповідно до абзацу 2 статті 21 Закону розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Отже, якщо працівником не виконано місячну норму праці, то оплата його праці здійснюється пропорційно відпрацьованій нормі праці або залежно від виробітку і може бути меншою розміру місячної мінімальної заробітної плати.

Директор Департаменту

**О. Товстенко**

Бондар ЛВ 289-50-88

Департамент бухгалтерського аутсорсингу

Компанії «Вікторія»