

Супровід перевірок з питань охорони праці

Компанія «Вікторія» окремо звертає увагу клієнтів на необхідність дотримання чинного законодавства з охорони праці. Це пов'язано з тим, що випадки здійснення контролю уповноваженими на те органами почастишали.

Слід відзначити, що перевірки з охорони праці проводять: **посадові особи Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляду)** на підставі Положення про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки та охорони праці в системі Держгірпромнагляду України, затвердженого Наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України № 826 від 11.08.2011; **посадові особи Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України**, – у відповідності до Постанови правління Фонду «Про затвердження Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань» № 63 від 20.12.2011; **посадові особи відповідних управлінь праці при місцевих органах самоврядування**.

При цьому, документи, що мають бути створені та використовуватись у суб'єкта господарювання (як підприємців, так й юридичних осіб) можна згрупувати у наступний перелік:

I. Накази:

1. Наказ власника (керівника) про створення служби охорони праці або призначення відповідальної особи;
2. Наказ про створення комісії з питань охорони праці;
3. Наказ про затвердження інструкцій з охорони праці;
4. Наказ по підприємству про проведення медичного огляду працівників;

5. Наказ керівника, що затверджує Положення про стажування для працівників конкретної професії чи виду робіт;
6. Наказ про створення комісії з перевірки знань працівників підприємства з охорони праці.

II. Журнали:

1. Журнал реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці;
2. Журнал реєстрації інструктажів на робочому місці;
3. Журнал реєстрації інструкцій з охорони праці;
4. Журнал обліку видачі інструкцій з охорони праці;
5. Журнал реєстрації особистих медичних книжок;
6. Журнал реєстрації осіб, що потерпіли від нещасних випадків.

III. Підтвердження проходження профільного навчання з охорони праці:

1. Посвідчення керівника (підприємця) та відповідальних осіб з охорони праці про проходження навчання та перевірки знань з охорони праці
2. Положення про навчання працівників з питань охорони праці;
3. Програми по яких повинно проводитись навчання робітників з питань охорони праці;
4. Програма проведення вступного інструктажу;
5. Перелік професій, посадових осіб, які звільнені від проходження повторного інструктажу;
6. План-графік проведення навчання;
7. Перелік питань для перевірки знань з питань охорони праці;
8. Протоколи засідання комісії з перевірки знань.

IV. У разі наявності робіт з підвищеною небезпекою:

1. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі;
2. Перелік робіт з підвищеною небезпекою;
3. Нормативні документи, що використовуються при проведенні робіт з підвищеною небезпекою.

V. Інструкції:

1. Перелік інструкцій з охорони праці;
2. Посадові інструкції та інструкції з охорони праці;
3. Інструкції для робітників пов'язаних з роботами з підвищеною небезпекою.

VI. Підтвердження проходження медогляд та забезпечення спецодягом:

1. Затверджений перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду;
2. Заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників;
3. Типові галузеві норми видачі спецодягу та спецвзуття;
4. Особиста карта обліку спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту
5. Відомість "Видача і повернення спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту".

VII. Загальна документація:

1. Штатний розпис;
2. Колективний договір;
3. Документи, що визначають (підтверджують) вид діяльності, форму власності, кількість працюючих, місцезнаходження (фактичне, юридичне);
4. Комплексні заходи;
5. Матеріали розслідування нещасних випадків, професійних

- захворювань і аварій;
6. Положення про функціонування на підприємстві системи управління охороною праці
 7. Атестація робочих місць; підтвердження фінансування заходів з охорони праці.

Наведений перелік документів є базовим. Для конкретного суб'єкта господарювання Компанією «Вікторія» розробляється індивідуальний комплекс документів, необхідних для успішного виконання вимог документального забезпечення заходів з охорони праці.

Контактний працівник для замовлення послуги супроводу (підготовки до) перевірки з охорони праці: тел.: +38 095 595 77 77

Адреса офісу: м. Чернівці, вул. Першотравнева, 6, 1А.

Департамент юридичних та корпоративних

Послуг Компанії «Вікторія»

Захист авторських та суміжних прав на музичні твори

З 23 червня 2014р. Компанія «Вікторія» є уповноваженою представляти ОП “Українська ліга музичних прав” в переговорах з користувачами з приводу укладення договорів про виплату винагороди /роялті/ за публічне виконання фонограм та їх примірників, а також зафіксованих у них виконань.

Повноваження розповсюджуються на територію Чернівецької області.

Окремо наголосимо, що згідно Закону України “Про авторське право та суміжні права” публічне відтворення фонограм, відеограм, зафіксованих у них музичних творів, виконання музики наживо дозволяється за умови укладення договору про виплату авторської винагороди (роялті) між користувачем і автором, його представником, або організацією колективного управління.

Організації торгівлі та послуг (зокрема – кафе, ресторани, клуби, дискотеки тощо), як правило, є суб’єктами комерційного використання.

В свою чергу такі суб’єкти зобов’язані до початку здійснення комерційного використання фонограм укласти з організацією колективного управління, яка визначена в установленому порядку Державною службою інтелектуальної власності, договір про виплату винагороди (роялті) за пряме або опосередковане комерційне використання фонограм.

Враховуючи зазначене, власникам кафе, ресторанів, барів, дискотек, клубів та інших розважальних закладів слід завчасно потурбуватись про законність виконання фонограм (музичних творів, композицій) у їхніх закладах, навіть якщо йдеться про фонове звучання.

Контактна інформація представника організації колективного управління в Чернівецькій області:

Офіс №4, м. Чернівці

Департамент юридичних та корпоративних послуг

м. Чернівці, вул. Небесної Сотні, 19В (4-й, адміністративний поверх ринку “Формаркет”)

МТС тел.: +38(066) 373 80 15

КС тел.: +38(097) 949 21 24

Укртелеком: +38 (037 2)90 15 69

поштова адреса: 58001, м. Чернівці, а/с 522

e-mail: office@vg.ua

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, МСН 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/99-99/11-23-01-К 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»

Подати звіт до Міндоходів, статистики? З “Сонатю” – легко

Зовсім недавно ми повідомляли про те, що Компанія «Вікторія» стала партнером ТОВ «КЛЮЧОВІ СИСТЕМИ» (АЦСК “КС”) та про можливості для клієнтів замовляти та отримувати послугу ел. цифрового підпису безпосередньо в офісі Компанії «Вікторія». Та вже з 16 червня 2014 р. ми також маємо честь та можливість запропонувати бухгалтерам, бухгалтерським компаніям, службам інший надзвичайно витребуваний продукт – «Сонату».

Телефон для замовлення: +38(050)-404-87-38, – регіональний представник – Лисенко Роман Григорович

Програмне забезпечення «Соната» – це якісний ІТ-продукт із надзвичайно зрозумілим й дружнім інтерфейсом. Програма стане незамінним помічником для бухгалтерів, бухгалтерських служб великого та малого бізнесу. Бухгалтерський облік та процес подання звітності дійсно спрощуються. При цьому хочеться відзначити, що навіть у пікові часи подання електронної звітності до контролюючих органів та навантаження серверів програма показала себе з кращих сторін – її робота відзначається виключною стабільністю.

Програма підтримує ключі двох центрів сертифікації – безкоштовні від АЦСК Міндоходів та АЦСК «Ключові Системи».

На сьогодні в «Сонаті» можна створювати звітність:

– *Міндоходів (268 бланків);*

- ЄСВ (8 звітів, 29 бланків);
- Держстату (70 бланків).

Кількість бланків зростає по мірі затвердження нових форм. Бланки вчасно оновлюються.

ДЕТАЛЬНІШЕ: Про сонату

Замовити (придбати) «Сонату», ознайомитись з базовими можливостями або отримати відповіді щодо роботи даного програмного забезпечення можна за адресою: м. Чернівці, вул. Богомольця 17, оф. 1. Довідки за телефоном +380953355229, – регіональний представник – Лисенко Роман Григорович.

Компанія “Вікторія”

Аутстафінг: міф і реальність

Дослідження генези у національному діловому обороті такого явища як «аутстафінг» мало би супроводжуватись необхідністю базового визначення поняття. Нажаль, цього зробити не вдасться і ця стаття повинна була би закінчитись на перших двох словах її назви.

Адже – як може існувати поняття без визначення? Виходить, що у нас, на пострадянському просторі, – може.

Можна було би припустити, що термін «аутстафінг» (як стверджують автори різноманітних публікацій, включно з

російсько- та україномовною Вікіпедією) походить від: англ. «**out**» – «**поза**» + англ. «**staff**» – «**штат**». Ніби логічно, все на своїх місцях. Вимальовується звичне (для читача) визначення «*виведення персоналу поза штат*».

Для поглибленого розуміння і закріплення матеріалу звернімось до Кембріджського словника, – одного з найбільш популярних тлумачних джерел англійської мови, доступного всім бажаючим в Інтернеті за адресою <http://dictionary.cambridge.org>. Забігаючи наперед – в ньому немає визначень ні «**outstaff**», ні «**outstaffing**», а ні окремо «**out staff**», або як інакше. Можливо, варто звернутись до поважного Оксфордського словника, що містить понад 600.000 слів, – з минулого по сучасність? Адже і він є загальнодоступним в Інтернеті: <http://www.oed.com> ... Та й в цьому джерелі жодної відповіді не знайдеться.

У читача, певно, після самостійної перевірки вищенаведеного факту, виникне запитання – **...як же так?..**

Як говорив китайський філософ, – «Важко знайти чорну кішку в темній кімнаті. Особливо, якщо її там немає».

Імовірноше за все, доводиться говорити як про локалізм, так і про штучний підбір термінології. А саме: термін «оренда персоналу» («*employee leasing*» – реально існуюче поняття в діловій практиці розвинутих країн) в певний час підмінений псевдонеологізмом, вигаданим на пострадянському просторі терміном «**аутстафінг**». Жодних сумнівів, що слово «**аутстафінг**» менше ріже вухо, чим «**оренда працівників**», – що стоїть на одній сходинці з терміном «**прекарність**»* та, здається, ближче до рабовласницької термінології, а не до ділової лексики постіндустріальних країн.

Втім, переступимо білі плями в походженні терміну «**аутстафінг**», і з'ясуємо, що саме цей термін все ж мав би охоплювати, виходячи з усталеної практики сучасного ділового

обороту розвинутих країн – **реальності**.

Цивілізована концепція управління персоналом, яку ми звикли називати «**аутстафінг**», виникла в США, наприкінці 1960р. завдяки трьом бізнесменам: Євгену Боффа, Луїсу Калмаре та Джозефу Мартінез. З того часу концепція набула розвитку й популярності; кінцево реалізувалась у формі **організацій професійного роботодавця**.

Організація професійного роботодавця («*professional employer organization*», скор. «*PEO*») – фірма, котра надає послуги, що за своїм змістом є фактичним аутсорсингом управлінських завдань по відношенню до персоналу для компанії-замовника. Це включає аутсорсинг функцій розрахунку виплат по оплаті праці, компенсацій, пов'язаних з цим загальнообов'язкових платежів (податків і зборів), кадрову роботу, стажування тощо. Саме *PEO* надає персонал в лізинг (т.з. «*employee leasing*»), позбавляючи замовника управлінського навантаження, пов'язаного з необхідністю належного оформлення безпосередніх трудових відносин, забезпечення соціальних гарантій персоналу, навчання, бухгалтерії тощо.

Слід відзначити, що 1984 року в США була створена Національна Асоціація Організацій Професійного Роботодавця – the National Association of Professional Employer Organizations (NAPEO). Кількість *PEO* в США в 2010 році становила понад 700; це покривало потребу в 2-3 млн. працівників, тобто близько 2% економічно активного населення штатів. А отже, в Україні ця бізнес-ніша є не менш інвестиційно привабливою.

Нормативне регулювання в Україні або коли привабливе стає непривабливим

Національне правове поле, в якому знаходяться організації професійного роботодавця в Україні, тільки розвивається,

перебуває в стані динаміки. Так, до суб'єктів господарювання, котрі займаються посередництвом в працевлаштуванні, встановлено певні вимоги. У відповідності до статті 39 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012р. № 5067-VI постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2013р. № 359 (далі – Постанова) затверджений Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Встановлено, що вказана Постанова набирає чинності з дня набрання чинності Законом України про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (п. 2 Постанови).

Зважаючи на це, Верховною Радою України 05.09.2013р. прийнятий за основу та підготовлений до другого читання проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» (№ 2118а від 23.05.2013р.) прийнятий за основу та підготовлений до другого читання.

Тобто, станом на сьогодні дозвіл на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (іншими словами – *РЕО, організації професійного роботодавця*) не видається. Отримання дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців можливе виключно після внесення відповідних змін до закону України «Про перелік документів дозвільного характеру».

Здавалось би, – вимога про обов'язковість дозволу для діяльності *організації професійного роботодавця* на сьогодні не реалізована. Але, є одне «але»...

У відповідності до частини третьої статті 36 Закону України «Про зайнятість населення» постановою Кабінету

Міністрів України від 05.06.2013 № 400 затверджений «Порядок формування та ведення Переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців», (далі Порядок, Перелік).

Відповідно до частини 5 Порядку для включення до Переліку посередники подають до Державної служби зайнятості рекомендованим листом з повідомленням про вручення заяву за формою встановленою Мінсоцполітики. Зазначену форму заяви затверджено наказом Мінсоцполітики від 01.08.2013 № 471, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 20.08.2013 за № 1430/23962.

Таким чином, суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців зобов'язані надіслати до державної служби зайнятості заяву за формою встановленою Мінсоцполітики для включення до Переліку.

З цього всього можна зробити висновок: *державна служба зайнятості на даний час лише тільки формує базу щодо суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців; будь-які вимоги контролюючих органів щодо необхідності мати сам дозвіл є безпідставними.*

І ще деякі цікаві факти. В національній класифікації видів економічної діяльності 2005р. існував такий вид, як «Підбір та забезпечення персоналом», за кодом 74.50.0. У чинній класифікації 2010р. види економічної діяльності організацій професійного роботодавця охоплюються кодами 78.10, 78.20, 78.30 (щоправда, окремі дефініції офіційного документу можна сприймати виключно з сумною посмішкою, – код 78.10 включає діяльність «**мисливців за головами**»). Таким чином, органи статистики та державної реєстрації готові для збирання та

обробки даних щодо результатів економічної діяльності організацій професійного роботодавця.

«П'яте колесо до воза»

Нерідко можна зустріти бажання окремих «оптимізаторів» вирішити «аутстафінгом» чи не всі питання існуючих обмежень для власного бізнесу.

Проте, за рахунок послуг організації професійного роботодавця – юридичної особи недоцільно забезпечувати замовника, до прикладу, – *касирами, продавцями (працівниками, що працюють з покупцями й з готівкою)*. В першу чергу через те, що нормативне регулювання обігу готівки для юридичних осіб має значні обмеження (зокрема, – дотримання касової дисципліни, застосування РРО тощо). Слід пам'ятати, що такі працівники, – перебувають у трудових відносинах саме з юридичною особою – організацією професійного роботодавця, а тому в стосунках з третіми особами належить застосовувати законодавство, що регулює діяльність юридичної особи. Аналогічно обережно слід підходити до залучення працівників для здійснення певних функцій у замовника, діяльність якого ліцензується. І тим більше слід надзвичайно виважено відноситись до залучення працівників на «аутстафінг» до замовника, діяльність котрого передбачає високу ступінь виробничого ризику, – ризику професійних захворювань, травм і т.д. Відповідальність у разі нещасного випадку на виробництві перекладається від замовника «аутстафінгових» послуг на організацію професійного роботодавця, – котра не має можливості впливати на безпеку обладнання, контролювати безпечність виробництва тощо.

Наприкінці узагальнимо викладене вище:

1) національному бізнесу варто відійти від використання незрозумілої для потенційних західних інвесторів термінології

і, замість штучного «аутстафінг», застосовувати терміни: «організація професійного роботодавця», «лізинг персоналу»;

2) правове поле для діяльності організацій професійного роботодавця в Україні перебуває в динамічному стані; на даний час для такої діяльності на території України спеціальних дозволів не вимагається;

3) практичний момент використання послуг організації професійного роботодавця потребує ретельного дослідження. Слід порівнювати потенційні економічні вигоди (що вимірюється прибутком) з потенційним ризиком від запровадження співпраці з організацією професійного роботодавця.

Р.Г.Задорожній, – керуючий партнер Міжнародного Аналітичного Альянсу, Генеральний директор Універсальної правничо-фінансової компанії «Вікторія»

* в окремих джерелах – «прекаризація» – від англ. «precarious» та лат. «precarium» – сумнівний, небезпечний, ризикований і т.д. та використовується для означення трудових відносин, котрі можуть бути розірвані з ініціативи роботодавця в будь який час; тобто таких, що мають дискримінаційний по відношенню до працівника характер