

Реєстрація бренду, торгової марки. Послуги в Чернівцях

Компанія «Вікторія» надає послуги із супроводу реєстрації права власності на знаки для товарів і послуг (у загальному вживанні – права на торгові марки, лого чи торгові знаки) на всіх етапах.

За визначенням Цивільного кодексу України, “Торговельною маркою може бути будь-яке позначення або будь-яка комбінація позначень, які придатні для вирізнення товарів (послуг), що виробляються (надаються) однією особою, від товарів (послуг), що виробляються (надаються) іншими особами. Такими позначеннями можуть бути, зокрема, слова, літери, цифри, зображувальні елементи, комбінації кольорів.”

Говорячи коротко про процедуру реєстрації права на знак на товари і послуги можна виділити два основних етапи:

- перший, – попередній пошук на тотожність і схожість торговельної марки/торгового знаку;
- другий, – підготовка, подача заявки на реєстрацію торговельної марки / торгового знака й власне отримання свідоцтва.

Суб'єктами права інтелектуальної власності на торговельну марку є фізичні та юридичні особи. Торговельна марка може належати одночасно кільком фізичним та (або) юридичним особам.

Право власності на торговельну марку / торговий знак засвідчується свідоцтвом. Термін дії свідоцтва становить 10 років, починаючи від дати подання до відомства заявки на реєстрацію торговельної марки / торгового знака з правом продовження терміну дії свідоцтва щоразу на 10 років.

У разі, якщо Ви маєте намір зареєструвати своє право на знак, фахівці Компанії «Вікторія» забезпечать супровід та необхідне консультування.

Контактна інформація:

тел.: +3(095) 595 – 77 -77

ел.пошта: office@vg.ua

Компанія «Вікторія»

Музика в ресторанах, барах, закладах торгівлі та послуг

Музичний супровід Україна стоїть на порозі нового часу, виявляючи непереборне бажання увійти до європейської спільноти, разом з тим гостро постало питання дотримання прав інтелектуальної власності, боротьби з «піратством» і т.п.

Але що ми знаємо про «піратство»? На перший погляд, це мало б стосуватись продажу немаркованих компакт-дисків. Так все вірно, але це лише маленька частина «піратства», видима неозброєним оком верхівка айсбергу. Набагато глобальнішою і багатостороннішою є проблема незаконного публічного використання об'єктів авторських та суміжних прав. Обтяжує дану проблему і той факт, що більшість суб'єктів підприємництва навіть не підозрюють що за музику, яка звучить в їх кафе, магазинах, ресторанах і т.п. **потрібно платити!** Адже кожен твір фактично теж є товаром, в матеріальному втіленні якого зосереджено результат творчої діяльності автора чи колективу авторів.

Зразу виникає інше питання, за яку музику потрібно платити?

За приватне використання чи в сімейному або дружньому колі платити не потрібно! А от за публічне виконання, демонстрацію, показ, наприклад, аудіо запису, відеозапису, платити доведеться.

Розглянемо все по порядку. Що таке публічний показ?

Публічний показ – це будь-яка демонстрація твору, виконання, фонограми, відеограми, передачі організації мовлення за згодою суб'єктів авторського права і (або) суміжних прав безпосередньо або на екрані за допомогою плівки, слайда, телевізійного кадру тощо (за винятком передачі в ефір чи по кабелях) або за допомогою інших пристроїв чи процесів. Публічний показ здійснюється у місцях, де присутні чи можуть бути присутніми особи, які не належать до кола сім'ї (чи близьких знайомих цієї родини). Такими місцями є бари, підприємства громадського харчування, ресторани, підприємства торгівлі, транспорту, клуби, кіноконцертні зали, танцювальні і концертні майданчики, парки, спортивні зали, салони (зали) ігрових автоматів, готелі, санаторії, будинки відпочинку тощо. При цьому немає ніякого значення, яким технічним способом це забезпечується – з використанням наземного телебачення чи мережі Інтернет, магнітофона чи радіомовлення, супутникового мовлення тощо. Головне, що йдеться про додаткову послугу для публіки, яка перебуває у даному публічному місці.

Поширеною серед суб'єктів підприємницької діяльності є думка, що вони, на їх думку, не здійснюють комерційного використання музики, адже здійснюють діяльність в іншій сфері, від якої і отримують доходи – торгівля, громадське харчування тощо. Але згідно законодавства, дана думка є хибною і не відповідає дійсності. Для такого твердження є досить просте рішення: **не хочеш платити за музику, то припини її використовувати, вимкни магнітофон або припини виконання, у іншому випадку – плати!**

Кому і скільки платити?

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 71 від 18.03.2003 р. «Про затвердження розміру винагороди (роялті) за використання опублікованих з комерційною метою фонограм і відеограм та порядку її виплати» особи, які здійснюють комерційне використання фонограм і відеограм, самостійно перераховують суми винагороди визначеним МОН уповноваженим організаціям колективного управління майновими правами суб'єктів суміжних прав (далі – УОКУ), що створені суб'єктами суміжних прав і не є державними організаціями.

Ми уже з'ясували, що уповноваженими організаціями які здійснюють збір за публічне використання об'єктів авторських і суміжних прав є організації колективного управління майновими правами суб'єктів авторських і суміжних прав. Перед тим як здійснити виплату винагороди за публічне використання, повинно бути укладення договору з організацією колективного управління. Перед укладенням договору, важливо переконатись у компетенції такої організації.

Законодавством визначено, що за комерційне використання зафіксованих у фонограмах і (або) відеограмах виконань, публічне виконання опублікованих з комерційною метою фонограм та їх примірників, публічна демонстрація опублікованих з комерційною метою відеограм та їх примірників становить 1 відсоток доходів, одержаних з того виду діяльності, у процесі якої здійснюється використання об'єктів суміжних прав, або 2,5 відсотка загальної суми витрат на зазначений вид об'єктів суміжних прав у разі відсутності таких доходів. Окрім нарахування винагороди, зазначені юридичні і фізичні особи зобов'язані надавати уповноваженим організаціям у письмовій формі в установлені договором терміни відомості, необхідні для збирання і розподілу винагороди, зокрема щодо найменування використаних фонограм і (або) відеограм та зафіксованих у них виконань, їх виробників та виконавців, тривалості кожного використання зазначених об'єктів суміжних прав, розміру одержаних доходів від діяльності, пов'язаної з використанням

цих об'єктів, або суми витрат на здійснення їх використання тощо. Проте здебільшого повністю надати таку інформацію об'єктивно не можливо, а тому у договорі з УОКУ зазначається, яка інформація для звітності є достатньою.

Суб'єктам підприємницької діяльності потрібно укласти договори, а не надіятись на везіння в тому, що перевірки у них не буде. Такого роду договори з УОКУ є не тільки вимогою законодавства, а й гарантією від штрафних санкцій, адже набагато економніше оплатити розумну ціну кожного місяця, аніж періодично платити штрафи в розмірі від 10 до 200 неоподатковуваних мінімумів (ст. 51-2 Кодексу України «Про адміністративні правопорушення») з конфіскацією відео- та звукозаписуючої апаратури. До того ж, доведеться заплатити винагороду за використання об'єктів авторських та суміжних прав у повному розмірі, без будь-яких знижок.

Ще одним із важливих питань, є публічна трансляція сигналу FM-радіостанцій.

Адже немає матеріального носія, на якому здійснено фіксацію виконання, а в Законі України «Про авторське і суміжні права» визначення терміну «фонограма» розуміється в більшій мірі як «матеріальний носій». Але детальніше визначення даного терміну закріплене міжнародною конвенцією про охорону інтересів виконавців, виробників фонограм і організацій мовлення (Римська конвенція), вчиненою 26 жовтня 1961 року, приєднання до якої України проголошується Законом України “Про приєднання України до Міжнародної конвенції про охорону інтересів виконавців, виробників фонограм і організацій мовлення” N 2730-III від 20.09.2001, у пункті (b) статті 3 дає так визначення фонограми – це будь-який виключно звуковий запис звучання виконання або інших звуків. Договір Всесвітньої організації інтелектуальної власності про виконання і фонограми, прийнятий Дипломатичною конференцією 20 грудня 1996 року до якого Україна приєдналась 20.09.2001р., що було зафіксовано у Законі України “Про приєднання України до Договору Всесвітньої організації інтелектуальної власності про

виконання і фонограми” № 2732-III під фонограмою розуміє запис звуків виконання або інших звуків, або відтворення звуків, крім звуків у формі запису, включеного до кінематографічного або іншого аудіовізуального твору (стаття 2 (b)).

Враховуючи зазначене, нагадуємо власникам, керівникам, адміністраторам закладів громадського харчування, торгівлі, готельного бізнесу та розважальних закладів, де використовується музичний супровід – **про необхідність дотримання авторських прав.**

В Чернівецькій області Компанія «Вікторія» є повноважним представником Української Ліги Музичних Прав (організації колективного управління майновими авторськими та/або суміжними правами та представляє інтереси авторів, виконавців музичних творів). З питань щодо укладення договору на використання музичних творів та сплату роялті просимо звертатися за телефоном:

тел.: +3(095) 595 – 77 -77

ел.пошта: office@vg.ua

.

Адреса представника: **м. Чернівці, вул. Героїв Майдану, буд. 31, оф. 10**

Директор Департаменту супутніх продаж

Компанії «Вікторія»

Доліба Олена Романівна

Скорочення жінок після відпустки по догляду за дитиною

У складний кризовий стан власники бізнесу нерідко вимушені приймати складні рішення. Це стосується, в окремих випадках, і звільнення захищених категорій працівників.

У разі, якщо планується проводити скорочення штату, відповідно до ст. 49-2 Кодексу законів про працю України працівників потрібно персонально попередити про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці. За відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, працівник підлягає звільненню з роботи згідно п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України, з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Відповідно до ч. 3 ст. 184 Кодексу законів про працю України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Слід констатувати, що **законодавством не передбачено форми та способу повідомлення про звільнення у зв'язку з таким скороченням**. Про це ж свідчить лист Міністерства соціальної політики України від 26.03.2015р. №182/06/187-15 (додається).



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

26.03.2015 № 182/006/107-15

На № _____ від _____

Плиткан Т. В.

м. Чернівці,
а/с 522,
58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення від 09.02.2015 і в межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Проте в разі такого звільнення діють обмеження на звільнення окремих працівників, встановлені статтею 184 КЗпП.

Зокрема, частина третя статті 184 КЗпП передбачає, що звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається.

Обмежень, щодо попередження про наступне вивільнення жінки, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку трудовим законодавством не встановлено.

Законодавством про працю не передбачена форма та спосіб повідомлення працівника про скорочення чисельності або штату працівників. Водночас у разі виникнення трудових спорів власник повинен мати докази, що працівника було повідомлено про відповідне скорочення за два місяці.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного
департаменту

О. Туліна

Реалії податкової реформи-2015. Останні зміни в звітності за I квартал 2015 року

Шановні бухгалтери! ТОВ "ВіеНеС" запрошує Вас взяти участь в оглядово тематичному семінарі:

"Реалії податкової реформи-2015*. Останні зміни в звітності за I квартал 2015 року"

Доповідачі:

Блотнер Володимир Григорович – партнер АФ «Контракти-аудит», аудитор, член САУ, фахівець з питань контролю і ревізій господарських суб'єктів, голова Клубу бухгалтерів м. Києва.

Тимофєєва Людмила Ярославівна – головний фахівець АФ «Контракти-аудит», аудитор, податковий консультант, фахівець з питань оподаткування прибутку і ПДВ

План Семінару

Аналіз змін по ПДВ

1. Особливості заповнення нової декларації з ПДВ за березень 2015 року. Порядок відображення «старих» ПН (складених до 01.01.15р.).

2. Виправлення помилок (рекомендації ДФСУ).

3. Штрафні санкції постачальника за порушення термінів реєстрації ПН/РК в єдиному реєстрі: суми штрафів і коли

починають застосовуватись?

4. Реєстр ПН ВІДМІНЕНО! Вводиться реєстр документів. Розглянемо його зміст, форму, надання.
5. Як не втратити податковий кредит в нових умовах оподаткування?
6. Бюджетне відшкодування по-новому.

Податок на прибуток-2015: кардинальні зміни!

1. Скорочено перелік платників податку на прибуток!
2. Об'єкт оподаткування: обчислюємо по-новому (фінансовий прибуток+податкові коригування)
3. Актуально! Податкові коригування на прикладах.
4. Перехідні операції: сумнівна заборгованість, поворотна фінансова допомога, балансова вартість основних засобів та ін.
5. Звітний період, авансові платежі, терміни подання декларації.
6. На що звернути увагу в наказі про облікову політику.
7. Окремі питання бухгалтерського = податкового обліку.

ПДФО, ЄСВ, військовий збір, трудове законодавство – що нового?

1. ПДФО і витрати на відрядження.
2. Списання заборгованості фізичних осіб.
3. ЄСВ і трудові відносини: мінімальний страховий платіж, понижуючий коефіцієнт та інші новації. Застосування понижуючого коефіцієнта на прикладах.
4. Оформлення трудових відносин: як уникнути штрафів?
5. Компенсація мобілізованим працівникам: порядок в дії.
6. Розмежуємо трудові і цивільно-правові відносини.
7. Нова звітність з військового збору. Зміни щодо об'єкту оподаткування військовим збором (з 13.03.2015).
8. Співпраця з підприємцями: на що варто звернути увагу?

Спрощена система оподаткування (ЄП)

1. Збільшення граничної суми доходу для 1 та 2 груп ЄП. Штрафи за її перевищення. Перехід на сплату інших податків та зборів.
2. Третя група ЄП включає фізичних та юридичних осіб до 20 млн. грн. Терміни звітності та сплати податку.
3. Четверта група – С/Г товаровиробники. Особливості роботи.

РРО – змінені правила щодо застосування з 01.07.15р.

**програма буде доповнена всіма актуальними на день проведення семінару питаннями.*

Всі необхідні документи видаємо при реєстрації.

УВАГА!!! Вхід тільки по запрошенню!!!

ВАЖЛИВО!!!Є можливість почути відповіді на Ваші запитання. Якщо Ви хочете отримати їх на семінарі, відправляйте на вказану електронну пошту, щоб лектори розраховали час та доступно Вам відповіли.

Вартість участі у семінарі 290 грн.

До вартості входить:

- Повний день навчання, консультацій*
- Відповіді на запитання (прохання сформулювати заздалегідь)*
- Індивідуальні роз'яснення*
- Конспект семінару*
- Coffee-break*

Семінар відбудеться: 16 квітня 2015р. м. Львів, вул. Морозна 14, Готель “Соната” (Сихівський район), конференц-зал на 8-му поверсі.

Реєстрація з 10:00 год.

Час проведення з 11:00 до 16:00 год.

Кофе-брейк 13:00-13:30год.

* З питань участі в семінарі, звертайтеся в головний офіс за телефонами

м. Львів тел. (032) 231-69-80, тел. / факс (032)231-69-90

м. Київ тел. (044) 332-72-73

моб. Life 063-431-08-99

моб. МТС 066-038-46-47
моб. Київстар 067-813-19-98
електронна пошта: vns.lviv@gmail.com

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ “БІЕНЕС КОНСАЛТ”

ЄДРПОУ 39455211
р/р 26009053822264
ЛВ ПАТ КБ “ПриватБанк”
МФО 325321

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 впливає 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 1699997470-03-15 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 донараховувати 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

Невгд 272 44 02