

Законодавство про працю та судова практика в справах про адмінправопорушення

Перевірка державної інспекції з питань праці – неординарна подія для господарючого суб'єкта. Саме через широкі права та потенційний «каральний інструментарій» цього державного органу у багатьох представників бізнесу почуте *«перевірка інспекції з праці»* викликає броунівський рух мурашок по тілу. Одночасно, відступає в глибокий тил впевненість, що бухгалтерська й кадрова служба належним чином справились з своїми функціональними обов'язками.

Проте, Компанія «Вікторія» в черговий раз захистила інтереси клієнта.

Що ж до суті приписуваних порушень, то зупинимось на кількох позиціях.

1. Представник інспекції праці в акті наполягав, що відсутність в Колективному договорі розділу *«контроль за виконанням колективного договору»* само по собі є умовою, що *«погіршує порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників»*.

В той же час, згідно ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року N 3356-XII положення про контроль за виконанням колективного договору не визначено, як обов'язкові.

2. Інспектор також вважав істотним проступком те, що в Колективному договорі не вказані числа виплати авансу та заробітної плати.

При цьому, строки та розміри виплати заробітної плати підприємством порушені не були. Крім того, від органу, що був уповноваженим та здійснював реєстрацію Колективного договору, зауважень щодо умов колективного договору не було. Підприємством дотримано в цій частині вимог Закону України «Про оплату праці». Більше того, Колективний договір – угода, укладена двома відповідними зацікавленими сторонами, а тому накладати адміністративне стягнення на одну з сторін – само по собі абсурдно.

Фотокопію Постанови у справі про адміністративне правопорушення подаємо нижче.



ПОСТАНОВА ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

26.08.2014

сmt. Глибока

Суддя Глибоцького районного суду Чернівецької області Цуркан В.В., при секретарі Мйшук С.В., розглянувши адміністративну справу, яка надійшла від Територіальної державної інспекції праці у Чернівецькій області про притягнення до адміністративної відповідальності
« вересня року народження, яка народилася та проживає в селі району Чернівецької області, директора
» за ч.1 ст.41 КУпАП,-

ВСТАНОВИВ:

Державним інспектором праці складено протокол про адміністративне правопорушення від ; згідно якого в ході перевірки з 18 по 23.07.2014 року виявлено, що впродовж періоду з 01.01.2013 по 23.07.2014 року по ПП « » директором підприємства не забезпечено дотримання чинного законодавства про працю.

Так, в колективному договорі існують умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників.

В колективному договорі №34 від 09.07.2014р. в розділі №3 - Оплата праці - не вказані числа виплати авансу та заробітної плати.

В колективному договорі №34 від 09.07.2014р. відсутній розділ - контроль за виконанням колективного договору.

Порушення ст. 2 ст. 30 ЗУ № 108 - Забезпечення бухгалтерського обліку витрат на оплату праці, а саме по частково не забезпечено бухгалтерський облік витрат на оплату праці. З 01.01 по 31.07.2013р. працівникам підприємства нараховувалася та виплачувалася заробітна плата в розмірі мінімальної заробітної плати – 1147 грн. у т.ч.: директору підприємства

відповідна доплата за виконання кваліфікованої праці не нараховувалася та не виплачувалася.

Порушення ст. 96 КЗпПУ, частина третя статті 6 ЗУ № 108 - Тарифна система оплати праці, а саме по тарифна сітка не сформована з урахуванням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). З 01.01 по 31.07.2013р. працівникам підприємства нараховувалася та виплачувалася заробітна плата в розмірі мінімальної заробітної плати – 1147 грн. у т.ч.: директору підприємства

та адміністратору відповідна доплата за виконання кваліфікованої праці не нараховувалася та не виплачувалася.

Порушення ч. 4. ст. 97 КЗпПУ - Оплата праці на підприємствах. По встановлено факт прийняття уповноваженим органом в односторонньому порядку рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством. З 01.01 по 31.07.2013р. працівникам підприємства нараховувалася та виплачувалася заробітна плата в розмірі мінімальної заробітної плати – 1147 грн. в т.ч.: директору підприємства

та адміністратору -

відповідна доплата за виконання кваліфікованої

праці не нараховувалася та не виплачувалася.

Порушення ч. 1 ст. 116 КЗпПУ - Строки розрахунку при звільненні, а саме при звільненні працівника з ПП «...» частково виплата всіх сум, що належать йому від підприємства не проводиться в день звільнення. з посади

звільнена Розрахунок наданий в день звільнення без урахування відповідної доплати за виконання кваліфікованої праці адміністратора за період з 01.01 по 31.07.2013р., тобто при звільненні в день звільнення не наданий повний розрахунок, також вказаний розрахунок не проведений станом на 18.07.2014р.

Порушення ч. 1 ст. 117 КЗпПУ - Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні. У разі невикплати в день звільнення всіх коштів працівнику по ПП «...» не виплачується середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. 31.12.2013р. з посади звільнена

Розрахунок наданий в день звільнення без урахування відповідної доплати за виконання кваліфікованої праці за період з 01.01 по 31.07.2013р., тобто при звільненні адміністратора підприємства в день звільнення не наданий повний розрахунок.

в судовому засіданні свою вину не визнала.

Дослідивши письмові матеріали справи та заперечення..., вважаю, що справу про адміністративне правопорушення необхідно закрити виходячи з наступного.

Відповідно до вимог ч.2 ст.38 КУпАП якщо справи про адміністративні правопорушення відповідно до цього Кодексу чи інших законів підвідомчі суду, стягнення може бути накладено не пізніше як через три місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні – не пізніше як через три місяці з дня його виявлення.

Як вбачається з матеріалів справи порушення: ч. 2 ст. 30 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», ч.1 та ч.4 ст.96, ч.1 ст.116, ч. 1 ст.117 КЗпПУ були допущені у 2013 році, вони не є триваючими, а тому строк притягнення до адміністративної відповідальності за скоєння даних правопорушень минув.

Крім цього, в протоколі про адміністративне правопорушення 24-06-25/364 від 29.07.2014 року вказується на те, що в колективному договорі ПП «...» існують умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, про те не вказано які саме умови. Слід зазначити, що згідно акту перевірки, який є в матеріалах справи заробітна плата працівникам виплачувалась у строки встановлені законом, при цьому розміри заробітної плати дотримано і не порушено.

Відсутність у колективному договорі числа виплати авансу та заробітної плати, та відсутність розділу - контроль за виконанням колективного договору, не порушують становище працівників і не можуть бути підставою для притягнення до адміністративної відповідальності.

На підставі ч.1 ст.41 КУпАП та керуючись ст.ст. 38, 252, 283-285, 287 КУпАП суд,-

ПОСТАНОВИВ:

Провадження у справі про адміністративне правопорушення передбачене ч.1 ст.41 Кодексу про адміністративні правопорушення України щодс - закрити.

Суддя :

В.В. Цуркан

Крім того, принагідно нагадуємо, що до 31 грудня 2014 року діє заборона на перевірки контролюючими органами.

За власним бажанням чи за згодою сторін? Думка фахівця

Як правило, дуже рідко при розірванні трудового договору працівник не задумується над тим, як запис у трудовій книжці із зазначенням підстави припинення трудових правовідносин може вплинути на розмір, порядок виплати та тривалість допомоги по безробіттю.

Дане питання є досить актуальним, оскільки в нинішній час багато випадків, коли роботодавець звільняє працівника за власним бажанням, при цьому не розглядаючи інших можливих варіантів (наприклад за угодою сторін, тощо).

Метою цієї статті є ознайомлення читача з умовами та порядком призначення допомоги по безробіттю, встановлення прямої залежності розміру допомоги та тривалості її виплати від підстави припинення трудового договору.

Перш ніж встановити залежність розміру, тривалості виплати допомоги по безробіттю від підстави звільнення, необхідно зазначити, що Кодекс Законів про працю України в статтях 36, 38, 40, 41 закріпив виключний перелік підстав, за якими відбувається припинення трудових правовідносин.

Стаття 36 КЗпП України встановлює загальні підстави припинення трудового договору, деякі з яких в подальшому конкретизуються в ст. 38, 40, 41, 43, 43 – 1, 45 КЗпП України.

Так, згідно ст. 36 КЗпП України підставами для припинення

трудового договору є:

- угода сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України)
- закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення (п. 2 ст. 36 КЗпП України);
- призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року (п. 3 ст. 36);
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (п. 5 ст 36 КЗпП);
- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п.6);
- набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7).;
- набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до

відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України "Про засади запобігання і протидії корупції" (п. 7 – 1);

– підстави, передбачені контрактом (п. 8).

Одночасно, Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 20.11.2000 року, № 307 (далі – Наказ 307) встановлений порядок надання допомоги по безробіттю.

Допомога по безробіттю надається застрахованим та незастрахованим особам, визнаним у встановленому порядку безробітними.

Допомога по безробіттю призначається та виплачується з 8 дня після реєстрації особи в установленому порядку в державній службі зайнятості.

Статусу безробітного може набути особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи. Статус безробітного надається цим особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (центр зайнятості), незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

Застрахованим особам – найманим працівникам; особам, які виконують роботи (надають послуги) згідно з цивільно-правовими договорами; військовослужбовцям Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, внутрішніх військ, інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної спеціальної служби транспорту, особам рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, органів внутрішніх

справ, органів і підрозділів цивільного захисту, особам начальницького складу податкової міліції, а також особовому складу воєнізованих аварійно-рятувальних служб (формувань), створених відповідно до законодавства на постійній основі (далі – військовослужбовці), крім військовослужбовців строкової служби, фізичним особам – підприємцям, особам, які забезпечують себе роботою самостійно, а у випадках, передбачених Законом України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (1533-14), іншим особам (громадянам України, іноземцям, особам без громадянства, які постійно проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України), на користь яких здійснюється страхування на випадок безробіття, які втратили роботу з не залежних від них обставин і визнані в установленому порядку безробітними та протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня), проходили службу або виконували роботи (надавали послуги) згідно з цивільно-правовими договорами здійснювали підприємницьку або іншу діяльність не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески та/або єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок), допомога по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу) або середнього грошового забезпечення залежно від страхового стажу:

Втратою роботи з незалежних від застрахованих осіб обставин вважається припинення трудового договору відповідно до статті 36 (пункти 1, 2, 3), статті 38 (розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника, у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору), статті 39 – розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника, статті 40 (пункти 1, 2, 5, 6, тобто 1) змін в організації виробництва і праці, в тому

числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;) Кодексу законів про працю України (322-08), а для військовослужбовців, зазначених у пункті 2.1 цього Порядку, – звільнення зі служби з поважних причин без права на пенсію (у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, за станом здоров'я, у зв'язку із закінченням строку контракту, систематичним невиконанням умов контракту командуванням, через сімейні обставини або з інших поважних причин відповідно до законодавства про військовий обов'язок і військову службу).

Розмір допомоги по безробіттю залежить від 2 факторів:

- 1) від страхового стажу**
- 2) тривалості безробіття.**

Згідно із п. 2.1. Наказу № 307, за загальним правилом та в залежності від наявного страхового стажу у безробітного допомога по безробіттю виплачується в наступних розмірах:

- за наявності страхового стажу до 2 років – 50 відсотків від середньої заробітної плати (доходу) або середнього грошового забезпечення;
- за наявності страхового стажу від 2 до 6 років – 55 відсотків;
- за наявності страхового стажу від 6 до 10 років – 60 відсотків;
- за наявності страхового стажу понад 10 років – 70 відсотків.

Згідно із п. 2.7 Наказу № 307 без урахування страхового стажу в розмірі, установленому законодавством, визначається допомога по безробіттю для таких категорій безробітних:

1) особам, звільненим з останнього місця роботи з підстав, передбачених пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, військовослужбовцям, зазначеним у пункті 2.1 цього Порядку, та іншим особам, звільненим з останнього місця роботи (служби) у зв'язку із застосуванням до них заходів дисциплінарного впливу, – виплата починається з 91 календарного дня;

2) особам, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали менше 26 календарних тижнів;

3) особам, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більше 6 місяців) перерви;

4) особам, які брали участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття на добровільних засадах та протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали або займались підприємницькою діяльністю і сплачували страхові внески до Фонду та/або єдиний внесок менше 26 календарних тижнів;

5) категоріям осіб, зазначеним у пункті 2.5 Порядку, які працювали або займались підприємницькою діяльністю і не сплачували страхові внески до Фонду та/або єдиний внесок, але

мали раніше набутий трудовий, що прирівнюється до страхового, або страховий стаж.

Залежно від тривалості безробіття допомога по безробіттю зменшується і виплачується у відсотках до визначеного розміру:

- перші 90 календарних днів – 100 відсотків;
- протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків
- надалі – 70 відсотків.

Тобто, якщо наприклад у особи визнаної у встановленому законом порядку безробітною, страховий стаж складає 5 років, то розмір допомоги за загальним правилом в перші 90 календарних днів складатиме 100% від 55 % середньої заробітної плати (доходу) або середнього грошового забезпечення, протягом наступних 90 календарних днів зменшиться і становитиме 80 % від 55 %, надалі вираховуватиметься 70 % від 55 % грошового забезпечення.

Якщо брати до прикладу, в особи з наявним 5 річним страховим стажем, розмір середньої заробітної плати становив 2000 грн., то розмір допомоги становитиме:

- в перші 90 календарних днів – 1100 грн. на місяць;
- протягом наступних 90 календарних днів – 880 грн.;
- надалі – 770 грн.

В той же час, розмір допомоги по безробіттю не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася за всіма видами економічної діяльності у відповідній області за минулий місяць, і нижчою за встановлений законодавством розмір.

Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю для осіб, зазначених у цьому розділі, не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років з дня призначення

допомоги по безробіттю. Для осіб передпенсійного віку (за два роки до досягнення пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, або віку, що дає право на призначення пенсії відповідно до Законів України “Про державну службу”, “Про статус народного депутата України”, “Про прокуратуру”, “Про наукову і науково-технічну діяльність” (за наявності відповідних умов)) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів.

У випадку звільнення з роботи якщо застрахованій особі відповідно до законів надається вихідна допомога або інші виплати при звільненні з підприємств, установ і організацій або після закінчення строку повноважень за виборною посадою, що забезпечують часткову або тимчасову компенсацію втраченого заробітку, виплата допомоги по безробіттю відкладається на строк, що дорівнює періоду, протягом якого особі здійснюється така виплата/допомога. Так, ст. 44 КЗпП України встановлює обов’язковий розмір вихідної допомоги при припиненні трудового договору в залежності від підстави його припинення. Зокрема, при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 – відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці; та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу – 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов’язків вимагає доступу до державної таємниці; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі

не менше **середнього місячного заробітку**; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) – у розмірі, **передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку**; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41 – , 5) припинення повноважень посадових осіб. – у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Особам, яким вихідна допомога або інші компенсаційні виплати було виплачено одноразово, виплата допомоги по безробіттю **відкладається не більше ніж на один місяць, а у разі здійснення таких виплат щомісячно – до закінчення періоду їх виплати.**

Виключенням із загального правила передбаченого вище, стосовно умов розміру та тривалості виплати допомоги по безробіттю застрахованим особам , є **особливість призначення допомоги по безробіттю застрахованим особам, які звільнилися з останнього місця роботи чи служби за власним бажанням без поважних причин і визнані в установленому порядку безробітними та протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня), проходили службу не менше 26 календарних тижнів і сплачували страхові внески та/або єдиний внесок.**

Відповідно до п. 2.4. Наказу 307, **виплата допомоги по безробіттю особам звільненим з останнього місця роботи чи служби за власним бажанням БЕЗ ПОВАЖНИХ ПРИЧИН, у перші 90 календарних днів не здійснюється** (вичерпного переліку поважних причин законодавством не передбачено, однак деякі із них зазначені в ч. 1 ст. 38 КЗпП України). Виплата допомоги таким особам починається з 91 календарного дня у розмірі 80 відсотків до визначеного розміру. Тобто для таких осіб, не застосовується положення про виплату допомоги по безробіттю

протягом перших 90 днів і в розмірі 100 %.

Якщо брати до уваги попередній приклад, то необхідно зазначити, що у випадку звільнення особи за власним бажанням з попереднього місця роботи чи служби без поважних причин, виплати в перші 90 днів в розмірі 1100 грн./міс – не буде.

Окрім того, загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю (за заг. правилом 360 календарних днів) **скорочується на строк 90 календарних днів** але не більше періоду виплати допомоги по безробіттю, що залишилась у разі:

1) звільнення з останнього місця роботи чи служби за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін;

2) звільнення з останнього місця роботи з підстав, передбачених пунктом 7 статті 36, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40 – 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння; 8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України (322-08), а також військовослужбовцям, зазначеним у пункті 2.1 цього Порядку, звільненим зі служби з підстав, передбачених пунктом “в” частини третьої, пунктами “е”, “є” “ж” “и” частини шостої, пунктами “е”, “є” “ж” частини сьомої статті 26 Закону України “Про військовий обов’язок і військову службу” (2232-12).

Згідно з пунктом 2.1 цього Порядку визначається розмір

допомоги по безробіттю застрахованим особам, які звільнилися з останнього **місця роботи за угодою сторін** і визнані в установленому порядку безробітними та протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня), проходили службу не менше 26 календарних тижнів і сплачували страхові внески та/або єдиний внесок.

Особам, звільненим з останнього місця роботи **за угодою сторін**, виплата допомоги по безробіттю починається з дня її призначення у розмірі 100 відсотків до визначеного розміру, однак загальний термін виплати такої допомоги скорочується на 90 календарних днів але не більше періоду виплати допомоги по безробіттю.

Тобто, варто зазначити, що підстава припинення трудових правовідносин може значно вплинути на розмір та тривалість виплати допомоги по безробіттю.

М.Горбунова, провідний юрисконсульт

Департаменту юридичних та корпоративних послуг

Компанії «Вікторія»

У разі, якщо у вас виникла необхідність адвокатського захисту, звертайтеся за електронною адресою юридичного партнера Компанії Вікторія – А0 «Західна Правозахисна Група» – office@vg.ua або через форму швидкого звернення (натисніть кнопку нижче)

ЗАМОВИТИ ON-LINE



Зверніть увагу, додатково Ви зможете замовити за акційними знижками:

- послуги бухгалтерського обслуговування для підприємств та податкового супроводу для підприємців (послуги з бухгалтерського та податкового аутсорсингу);
- консультації з оптимізації та планування податкового навантаження. Вибору оптимальної системи оподаткування;
- послуги аутстафінгу (лізинг персоналу, як елемент оптимізації оформлення працівників);
- виготовлення документів по охороні праці;
- **електронні ключі** та програмне забезпечення для подання електронної звітності «Соната»;
 - ПРРО “Вчасно”;
 - Касові апарати/ПРРО Datecs;
- постановку на облік РРО/ПРРО та отримання ліцензії на торгівлю алкогольними та тютюновими виробами



Вам може бути цікава публікація: Як суди вирішували справи, де трудові відносини були підмінені цивільно-правовими?

Реклама наших партнерів

ГЕОРГ ПАРК  **ПАРК**  Чернівецька обл., Глибоцький р-н, с. Тарашани, вул. Валя Кузьмінська, 6

ГОТЕЛЬ РЕСТОРАН www.georgpark.com.ua

КУРОРТ, ЯКИЙ ЗАВЖДИ ПОРУЧ!

РЕСТОРАН VELVET

ГОТЕЛЬ ГЕОРГ ПАРК

Готель "Георг Парк" та котеджі
☎ +38 (098) 777-65-38

Ресторан "Velet"
☎ +38 (098) 303-03-18

Озеро
☎ +38 (097) 898-30-30

Ресторан "Козацький хутір"
☎ +38 (098) 664-70-73

Басейн
☎ +38 (068) 108-20-86

Скорочений робочий день напередодні святкових і неробочих: особливості

Відповідно до статті 53 Кодексу законів про працю України, напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину.

Проте, виникають запитання щодо можливості застосування даної норми для працівників, що працюють неповний робочий день, зокрема:

- ***чи скорочується на одну годину робочий день сумісникам?***
- ***яка тривалість робочого дня для осіб які працюють неповний, наприклад, чотирьохгодинний робочий день?***

Для отримання роз'яснення, Компанією «Вікторія» ініційовано запит до Міністерства соціальної політики України. З отриманої відповіді (лист Мінсоцполітики від 28.08.2014р. №397/13/116-14) зрозуміло, що тривалість роботи напередодні святкових і неробочих днів не скорочується для працівників, котрі працюють на умовах неповного робочого часу.

Відповідь Мінсоцполітики від 28.08.2014р. №397/13/116-14 подаємо нижче.



**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

28.08.14 № 397/18/16-14

На № 10/001055/001055 від 07.08.2014

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

Про надання роз'яснення

а/с 522,
м. Чернівці, 58001

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто ваше звернення і повідомляється.

Відповідно до статті 53 Кодексу законів про працю України напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

У зазначеній статті йдеться про скорочення тривалості не робочого часу, а роботи. Тобто, зазначена норма не передбачає скорочення робочого часу, а лише вимагає його перерозподілу таким чином, щоб напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи скорочувалась за умови, що норма тривалості робочого часу, передбачена законодавством (40 годин на тиждень), не скорочується і відповідно оплата праці зберігається в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

Згідно зі статтею 56 КЗпП України неповний робочий час (неповний робочий день або неповний робочий тиждень) встановлюється за угодою між працівником та роботодавцем і оплата в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Враховуючи вищезазначене, норма статті 53 КЗпП України поширюється на працівників, які працюють за п'ятиденним чи шестиденним робочим тижнем з установленною законодавством нормою робочого часу. Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, ця норма не застосовується, тобто тривалість їх роботи напередодні святкових і неробочих днів не скорочується на одну годину.

Директор Департаменту

О. Товстенко

Хоромська 289-42-27

Департамент супутніх послуг

Компанії «Вікторія»

Звільнення за прогул. Сторони конфлікту: підприємець VS працівник

Згідно пункту 4 статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення його строку, можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку прогулу без поважних причин.

Прогоулом вважається відсутність працівника на роботі протягом усього робочого дня, або принаймні більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин, що є підставою для розірвання трудового договору.

Відсутність працівника на роботі має бути належно зафіксовано. За звичаєм, – одним з документів фіксації відсутності працівника на роботі є акт. Знову ж таки – за звичаєм такий акт складається у присутності не менше двох інших працівників у довільній формі та підписаний не менш ніж трьома особами (тобто включно й самим підприємцем).

Проте, законодавством не встановлено форми документів чи порядку їх складання у випадку фіксації прогулу. Якщо працівник-прогульщик у підприємця є єдиним працівником, то чи потрібно залучати кого-небудь для складання відповідного акту про прогул, а чи може підприємець скласти такий акт особисто, тобто без сторонніх осіб?

За відповідними роз'ясненнями було ініційоване звернення до Мінсоцполітики. З отриманої відповіді йдеться, як зрозуміло, що законом не встановлено окремих вимог до акту про прогул, а підписують його ті, хто несуть відповідальність за його зміст.

Тому, якщо робити висновок замість Мінсоцполітики, акт про відсутність працівника на робочому місці (прогул) може бути складено підприємцем самостійно, тобто без залучення сторонніх осіб.

Відповідь – лист від 07.08.2014р. №190/06/186-14 Мінсоцполітики подаємо нижче.



**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

04.08.2014 № 130/06/186-14

На №

від

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення від 18.06.2014 № 1/0003768 і повідомляється.

Відповідно до статті 40 Кодексу законів про працю України (далі-КЗпП) прогул визначено як підставу для розірвання трудового договору з працівником з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Процедура звільнення працівника за прогул складається з декількох ключових етапів, на кожному з яких роботодавець має дотримуватись певних вимог для унеможливлення визнання його дій неправомірними, зокрема:

- задокументувати відсутність працівника на роботі протягом робочого дня більше трьох годин. Для того щоб кваліфікувати відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин як прогул, необхідно за фактом порушення скласти відповідний акт;

- з'ясувати причини відсутності працівника на роботі.

У зв'язку з тим, що звільнення за прогул законодавство трактує як дисциплінарні санкції, роботодавець повинен зажадати від працівника письмового пояснення причини його відсутності (стаття 149 КЗпП) з додаванням виправдувальних документів (за наявності).

У разі відмови працівника подати письмове пояснення причини відсутності на роботі, складається відповідний акт, що засвідчує факт такої відмови.

Порядок документального оформлення прогулу в законодавстві не передбачений. Разом з тим, за загальним правилом документи підписують ті особи, які несуть відповідальність за їх зміст.

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

Заступник директора Юридичного
департаменту-начальник відділу

І. Кузнєцова

Платник ПДВ й неплатник ПДВ: відображати чи не відображати?

Згідно з Наказом Міністерства доходів і зборів України від 13.11.2013 №678 у Додатку №5 до податкової декларації з податку на додану вартість у Розділі II (Податковий кредит) додано рядки для відображення операцій з придбання без податку на додану вартість (рядки 11.1+11.2+14.2 декларації) з одночасним їх відображенням у Реєстрі податкових накладних.

Заповнення рядків Додатку 5 та реєстру виданих та отриманих податкових накладних відбувається на підставі даних з податкових накладних, що формують показники податкової декларації з податку на додану вартість.

Виникають запитання щодо відображення даних в розділі II «Отримані податкові накладні» Реєстру податкових накладних, що підтверджують факт отримання товарів/послуг від постачальника, який не зареєстрований платником ПДВ:

1 – у графі 2 «дата отримання» вказувати довільну дату чи дату отримання товарів/послуг?

2 – у графі 3 «дата складання» вказувати довільну дату чи дату отриманого документа, що підтверджує факт отримання робіт/послуг, і що робити коли дата документа перевищує 365 днів?

3 – у графі 4 «порядковий номер» – застосовувати довільну нумерацію?

4 – у графі 5 «вид документа» яку аббревіатуру позначення використовувати, якщо податкової накладної немає по факту (в наявності документи, що підтверджують отримання товару/послуг)?

5 – у графі 7 «індивідуальний податковий номер» застосовувати 40000000000000 чи інше?

Крім того виникло запитання щодо розміру санкцій, котрі встановлені за не відображення операцій з придбання без податку на додану вартість у Податковій декларації з податку на додану вартість, враховуючи, що дані показники не впливають на сплату даного податку і не підтверджуються податковою накладною (постачальник не зареєстрований платником ПДВ).

Територіальним управлінням Міндоходів надано відповідь на всі запитання, – податкова консультація від 10.07.2014р. №1035/10/24-13-17-01-22:



МІНІСТЕРСТВО ДОХОДІВ І ЗБОРІВ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ МІНДОХОДІВ У ЧЕРНІВЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

58013, м. Чернівці, вул. Героїв Майдану, 200-А, тел. (0372) 54-54-99, факс (0372) 54-56-33,
e-mail: sta@cvukrtel.net, код ЄДРПОУ 38647067

10.07.2014 № 1035/10/24-13-17-01-22 На № 1/0003488 від 13.06.2014

Про надання податкової консультації

Головне управління Міндоходів у Чернівецькій області на виконання доручення Міністерства доходів і зборів України від 26.06.2014 №15220/7/99-99-19-04-02-17, розглянуло Ваше звернення від 13.06.2014 року №1/0003488 та відповідно до ст.52 Податкового кодексу України від 2 грудня 2010 року №2755-VI із змінами і доповненнями (далі по тексту – ПКУ) повідомляє наступне.

Згідно з п. 201.14 ст. 201 ПКУ платники податку зобов'язані вести окремий облік операцій з постачання та придбання товарів/послуг, які підлягають оподаткуванню, а також які не є об'єктом оподаткування та звільнені від оподаткування згідно з V розділом ПКУ.

Відповідно з п. 201.15 ст. 201 ПКУ зведені результати такого обліку відображаються в податкових деклараціях, форма яких встановлюється у порядку, передбаченому ст. 46 ПКУ. Платник податку веде реєстр виданих та отриманих податкових накладних (далі – Реєстр) в електронному вигляді, у якому зазначаються порядковий номер податкової накладної, дата її виписки (отримання), загальна сума постачання та сума нарахованого податку, а також реєстраційний номер платника податку – продавця, який видав податкову накладну такому платнику податку. Форма і порядок заповнення Реєстру встановлюються відповідно до вимог р. II ПКУ.

Порядок ведення реєстру виданих та отриманих податкових накладних затверджений наказом Міністерства доходів і зборів України від 25.12.2013 №708, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 16.12.2013 за №2118/24650 (далі – Порядок).

У розділі II Реєстру відображаються отримані податкові накладні, розрахунки коригування кількісних і вартісних показників до податкової накладної (додаток 2 до податкової накладної), МД на ввезення товарів, а також інші документи, на підставі яких здійснюється облік операцій з придбання товарів/послуг.

Облік придбаних товарів/послуг на митній території України в осіб, які не зареєстровані як платники податку на додану вартість, ведеться на підставі документів, що засвідчують постачання таких товарів/послуг. (п.1 р.IV Порядку).

Так, при занесенні до розділу II Реєстру документів, що засвідчують придбання товарів/послуг в осіб, які не зареєстровані як платники ПДВ зазначається:

- у графі 1 проставляється номер запису документа, який засвідчує факт придбання товарів. Указаний номер запису переноситься на зазначений документ;
- у графі 2 вказується дата отримання документа;
- до граф 3, 4 переносяться відповідні реквізити документа (дата та номер документа);
- у графі 5 проставляється позначення «НП» - документ, що засвідчує придбання товарів/послуг на митній території України в осіб, які не зареєстровані як платники податку на додану вартість;
- у графі 6 вказується найменування (прізвище, ім'я, по батькові - для фізичної особи - підприємця) постачальника;
- у графі 7 відображається умовний ПІН "400000000000";
- у графах 9, 11, 13 та 15 зазначається вартість товарів/послуг та необоротних активів без ПДВ;
- у графах 10, 12, 14 та 16 проставляється нуль.

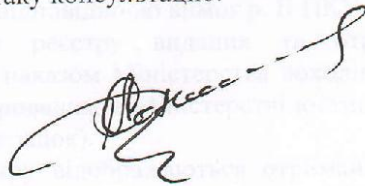
Відповідно до п.3 Порядку № 708 Реєстр ведеться в електронному вигляді у затвердженому форматі та за власним бажанням платника у паперовому вигляді.

За невідображення операцій з придбання товарів/ послуг на митній території України в осіб, які не зареєстровані як платники податку на додану вартість у реєстрі виданих та отриманих податкових накладних штрафні санкції згідно ІПКУ не застосовуються.

Аналогічна позиція викладена на загальнодоступному інформаційно - довідковому ресурсі ІДД Міністерства доходів і зборів України в категорії 101.21 (<http://10.80.130.130>).

Відповідно до п. 52.2 ст. 52 Кодексу податкова консультація має індивідуальний характер і може використовуватися виключно платником податків, якому надано таку консультацію.

В.о. начальника



О.І. Соломко

Департамент бухгалтерського аутсорсингу

Компанії «Вікторія»