

- **Зарплата і виплати працівникам в умовах карантину: оптимізація витрат на персонал.**
- **ЄСВ, ПДФО та ВС: «антивірусні» законодавчі зміни.**
- **Електронні лікарняні і лікарняний на самоізоляції.**
- **Помилки роботодавця під час карантину: як виправити?**
- **«Зарплатні» перевірки ДПС і Держпраці після карантину.**

28 КВІТНЯ
2020 РОКУ

▶ Вебінар

КАРАНТИН

#ЗАРПЛАТА І ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ
#ОПТИМІЗАЦІЯ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ
#ЄСВ #ПДФО #ВС #ЗАКОНОДАВЧІ ЗМІНИ
#ЕЛЕКТРОННІ ЛІКАРНЯНІ
#ЛІКАРНЯНИЙ НА САМОІЗОЛЯЦІЇ
#«ЗАРПЛАТНІ» ПЕРЕВІРКИ ДПС
І ДЕРЖПРАЦІ ПІСЛЯ КАРАНТИНУ

✓ ЗАРЕЄСТРУВАТИСЯ

ЛЕКТОР –

Тимур Алиев,
консультант з питань бухгалтерського обліку та оподаткування, експерт з трудового права та оплати праці, автор понад тисячі публікацій в спеціалізованих виданнях, кадровий аудитор, автор более тысячи публикаций в специализированной периодике, кадровый аудитор.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КЗпП — Кодекс законів про працю України.

ПКУ — Податковий кодекс України.

КпАП — Кодекс України про адміністративні правопорушення.

Закон про відпустки — Закон України від 15.11.96 р. № 504/96-ВР «Про відпустки».

Закон про оплату праці — Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці».

Закон про ЄСВ — Закон України від 08.07.10 р. № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Закон про соцстрах — Закон України від 23.09.99 р. № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» .

Закон № 1058 — Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Закон № 530 — Закон України від 17.03.20 р. № 530-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)».

Закон № 533 — Закон України від 17.03.20 р. № 533-IX «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)».

Постанова № 211 — постанова КМУ від 11.03.20 р. № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2».

Порядок № 100 — Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.95 р. № 100.

Порядок № 1266 — Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затверджений постановою КМУ від 26.09.01 р. № 1266.



НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Порядок № 328 — Порядок організації ведення Електронного реєстру листків непрацездатності та надання інформації з нього, затверджений постановою КМУ від 17.04.19 р. № 328.

Порядок № 823 — Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затверджений постановою КМУ від 21.08.19 р. № 823.

Порядок № 509 — Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затверджений постановою КМУ від 17.07.2013 р. № 509.

Порядок № 11 — Порядок обміну інформацією про відомості, що містять ознаки використання праці неоформлених працівників та порушень законодавства про працю, затверджений Постановою правління ПФУ від 29.05.17 р. № 11-1.



НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Інструкція № 449 — Інструкція про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджена наказом Мінфіну від 20.04.15 р. № 449.

Порядок № 435 — Порядок формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджений наказом Мінфіну від 14.04.15 р. № 435.

Інструкція № 5 — Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату від 13.01.04 р. № 5.

Постанова № 9 — постанова пленуму ВСУ від 06.11.92 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів».

Постанова № 13 — постанова пленуму ВСУ від 24.12.99 р. № 13 «Про практику розгляду судами спорів про оплату праці робітників і службовців» .



ТРУДОВІ СПОРИ

1. Під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк дії такого карантину.

Гл.ХІХ КЗпП

Предмет спору	Строк звернення до суду
Порушення права працівника	Три місяці з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права
Звільнення	Місяць з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки
Порушення законодавства про оплату праці	Без обмеження
Стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації	Один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗМЕНШЕННЯ ЗАРПЛАТИ

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніш як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Ст.103 КЗпП

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Ст.97 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗМЕНШЕННЯ ЗАРПЛАТИ

<...> У разі встановлення нових або зміни діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомляти працівника за два місяці. **У випадку досягнення згоди між сторонами трудового договору жодного обов'язку щодо повідомлення працівника законодавством про працю не встановлено.**

Лист Мінсоцполітики від 02.10.15 р. № 413/06/186-15



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗМЕНШЕННЯ ЗАРПЛАТИ

Якщо це запроваджується в бік погіршення, то такі заходи вступають в силу **тільки через два місяці після підписання змін до колективного договору сторонами**, які його уклали.

Вважається, що за цей період всі працівники будуть ознайомлені з вказаними вище змінами.

*Із роз'яснення Київської міської профспілки працівників енергетики та електротехнічної промисловості
(<http://kievprofenergo.in.ua/page/75/>)*



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

СТРОКИ У КЗПП

Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця.

<...> Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

Ст.241-1 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗМЕНШЕННЯ ЗАРПЛАТИ

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Ст.14 Закону про оплату праці

Методичні рекомендації щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства, затверджені наказом Мінекономіки від 19.01.06 р. № 14.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

<...>

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Ст.96 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

МІНІМАЛЬНИЙ ОКЛАД І МІНЗАРПЛАТА

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Ст.96 КЗпП

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Ст.3-1 Закону про оплату праці



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОЗІГРИШ ВІД УТЕКА

Прийміть участь у розіграші передплати на розділ Uteka.

Умови дуже прості:



підпишіться на нашу сторінку у Facebook.



підпишіться на нашу сторінку в Instagram.



знайдіть **допис з фотографією Тимура Алієва** та напишіть коментар **"Бухгалтер обізнаний"**



Сьогодні ввечері, **28 квітня**, оберемо двох переможців — у **Facebook** та **Instagram**.

Будьте активними в обох соціальних мережах для того, щоб збільшити свої шанси на перемогу!

Бажаємо удачі



РОБОТА ВДОМА

Установити, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19):

1) роботодавець може доручити працівникові <...> виконувати протягом певного періоду роботи, визначену трудовим договором, вдома <...>;

<...>

П. 2 р.ІІ Закону № 530



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОТА ВДОМА

Дистанційна (надомна) робота — це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Ст.60 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОТА ВДОМА

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Ст.60 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОТА ВДОМА

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Із ст.60 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОТА ВДОМА

Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.

Із ст.60 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОТА ВДОМА

<...> У тих випадках, коли надомник використовує свої інструменти і механізми, йому виплачується за їх знос (амортизацію) компенсація в порядку, встановленому законодавством. За погодженням сторін надомнику можуть відшкодовуватися і інші витрати, пов'язані з виконанням для підприємства роботи на дому (електроенергія, вода і т. п.).

*П. 10 Положення про умови праці надомників
(додаток до постанови Госудкомпраці ССРСР и Секретариата
ВЦСПС від 29.09.81 р. № 275/17-99)*



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОТА ВДОМА

Надомники повинні отримувати компенсацію за:

- а) витрати, пов'язані з їхньою роботою, а саме за використанні енергію та воду, зв'язок і обслуговування машин та обладнання; і
- б) час, витрачений на технічне обслуговування машин і обладнання, заміну інструментів, сортування, розпаковку та упаковку та інші подібні операції.

П. 16 Рекомендацій МОП

щодо надомної праці від 20.06.96 г. № 184



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОТА ВДОМА

Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).

Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з працівником.

Ст.125 КЗпП



РОБОТА ВДОМА

Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці
<...>

Компенсації працівникам за використання для потреб
виробництва власного інструменту та особистого транспорту.

П.3.22 Інструкції № 5



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОТА ВДОМА

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

<...>

Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі:

<...>

інші виплати, що мають індивідуальний характер <...>.

пп. 2.3.4 Інструкції № 5



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОТА ВДОМА

Сума компенсації витрат, пов'язаних з роботою вдома, буде для працівника доходом у вигляді додаткового блага (пп.«г» пп.164.2.17 ПКУ). З такого доходу потрібно утримати ПДФО та ВЗ.

У формі № 1ДФ:

- розділ I — ознака доходу «126»;
- розділі II — рядок «Військовий збір»



«КАРАНТИННА» ВІДПУСТКА

Установити, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19):

1) роботодавець може <...> надавати працівнику <...> за його згодою відпустку;

<...>

П. 2 р.ІІ Закону № 530



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОПЛАЧУВАНА ВІДПУСТКА

<...> враховуючи положення зазначеної статті Конвенції та те, що конкретний період надання щорічної відпустки або її частини узгоджується між працівником і роботодавцем, у разі необхідності отримання частини щорічної відпустки **у стислі строки** в заяві працівник може висловити своє бажання про отримання заробітної плати за неї в **терміни, визначені між ним та роботодавцем**.

Лист Мінсоцполітики від 04.08.16 р. № 430/13/116-16



НЕОПЛАЧУВАНА ВІДПУСТКА



НЕОПЛАЧУВАНА ВІДПУСТКА

Тривалість відпусток визначається цим Законом, іншими законами та нормативно-правовими актами України і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.

Ст.5 Закону про відпустки

Відкликання працівника, навіть за його згодою, **з інших видів відпусток**, у тому числі і **відпустки без збереження заробітної плати не передбачено**.

Лист Мінсоцполітики від 17.10.16 р. № 576/13/116-16



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НЕОПЛАЧУВАНА ВІДПУСТКА

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

<...>

Ст.11 Закону про відпустки

На відміну від щорічних відпусток, **перенести або продовжити відпустку без збереження зарплати не можна.**



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НЕОПЛАЧУВАНА ВІДПУСТКА

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 6 цього Закону), зараховуються:

<...>

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 цього Закону <...>.

Ст.9 Закону про відпустки



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НЕОПЛАЧУВАНА ВІДПУСТКА

Допомога по тимчасовій непрацездатності не надається:

<...>

б) за період перебування застрахованої особи у відпустці без збереження заробітної плати <...>.

П. 1 ст.23 Закону про соцстрах



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НЕОПЛАЧУВАНА ВІДПУСТКА

<...> якщо працівник підприємства знаходиться **частину календарного місяця** у відпустці без збереження заробітної плати і його дохід у вигляді заробітної плати за відпрацьований час **не перевищує розміру мінімальної заробітної плати**, то сума єдиного внеску розраховується як **добуток розміру мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата, **та ставки єдиного внеску**.

Якщо працівник знаходиться у відпустці без збереження заробітної плати **повний календарний місяць, єдиний внесок не нараховується**, оскільки відсутня база нарахування єдиного внеску.

Лист ДФС від 10.02.17 р. № 2649/6/99-99-13-02-03-15



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ВІДПУСТКА ДИРЕКТОРУ

Якщо Статутом передбачено, що рішення про надання відпустки директорів підприємства приймають **загальні збори товариства (акціонерів)**, то директор пише відповідну **заяву** на ім'я голови загальних зборів, у якій просить включити до порядку денного чергових зборів засновників (акціонерів) питання, що цікавить його. Якщо ситуація «горить», директор може ініціювати скликання позачергових зборів.

Прийняте загальними зборами рішення оформляється **протоколом**. На підставі цього протоколу директор видає **наказ (розпорядження) про відпустку**.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ВІДПУСТКА ДИРЕКТОРУ

Статутом підприємства може бути передбачено, що **рішення про вихід у відпустку директор приймає самостійно**.

Осібнo стоїть ситуація, коли в підприємства єдиний засновник і він же директор. У цьому випадку в Статуті можна окремо не обумовлювати питання відпустки. Його директор вирішуватиме самостійно, не утрудняючись написанням самому собі заяви. А для фіксації факту виходу у відпустку достатньо буде видати **відповідний наказ (розпорядження)**.



РОБОТА У ВІДПУСТЦІ

Керівник (головний бухгалтер) підприємства передусім є посадовою особою, яка перебуває з підприємством, установою, організацією у трудових відносинах, що регулюються нормами трудового законодавства України. **У період відпустки керівник (головний бухгалтер) не може виконувати посадові обов'язки**, оскільки відпустка є формою відпочинку, що гарантується усім працівникам (ст.45 Конституції України). У період відпустки працівник не може бути притягнений до відповідальності за неналежне виконання своїх обов'язків, а тому його повноваження на цей період мають бути припинені.

Лист Мінсоцполітики від 17.10.16 р. N 376/06/186-16



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОТА У ВІДПУСТЦІ

Неможливість виконання працівником своїх обов'язків під час відпустки можна обґрунтувати також тією обставиною, що ст.79 Кодексу законів про працю України передбачена можливість відкликання працівника з відпустки у встановленому порядку. Також законодавством передбачена можливість суміщення посад та виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Для виконання функцій керівника (головного бухгалтера) на час його відпустки може бути призначений **виконувач обов'язків керівника (головного бухгалтера), який користується усіма повноваженнями керівника (головного бухгалтера), у тому числі правом підпису.**

Лист Мінсоцполітики від 17.10.16 р. N 376/06/186-16



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗМІНА РЕЖИМУ РОБОТИ

Установити, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19):

<...>

2) власником підприємства <...> або уповноваженим органом може змінюватися режим роботи <...> підприємств* <...>;

<...>

П. 2 р.ІІ Закону № 530

**Без зміни ПВТР. Адже такі правила затверджуються трудовими колективами (ч.1 ст.142 КЗпП)*



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Ст.32 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

<...> скорочення обсягів продажу продукції не може бути визнано зміною в організації виробництва і праці.

Разом з тим наявність таких обставин може спричинити, зокрема **раціоналізацію робочих місць**, що в розумінні п.10 зазначеної постанови Пленуму (Постанови № 9) визнано зміною істотних умов праці.

Лист Мінсоцполітики від 13.04.17 р. № 159/0/22-17



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Ст.56 КЗпП



ГНУЧКИЙ РЕЖИМ

За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

<...> Гнучкий режим робочого часу — це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Ст.60 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ГНУЧКИЙ РЕЖИМ

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

- 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;
- 2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;
- 3) час перерви для відпочинку і харчування.

Ст.60 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ГНУЧКИЙ РЕЖИМ

Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту тощо) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

Ст.60 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ГНУЧКИЙ РЕЖИМ

У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Ст.60 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ГНУЧКИЙ РЕЖИМ

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Ст.60 КЗпП



ЗУПИНЕННЯ РОБОТИ

Простій — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Ст.34 КЗпП

Код у табелі: буквенний — «П»; цифровий — «23»

Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого КМУ, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Ст.113 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗУПИНЕННЯ РОБОТИ

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 6 цього Закону), зараховуються:

<....> 2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково <....>;

<....>

Ст.9 Закону про відпустки

Час, протягом якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду.

П.2 Порядку № 100



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

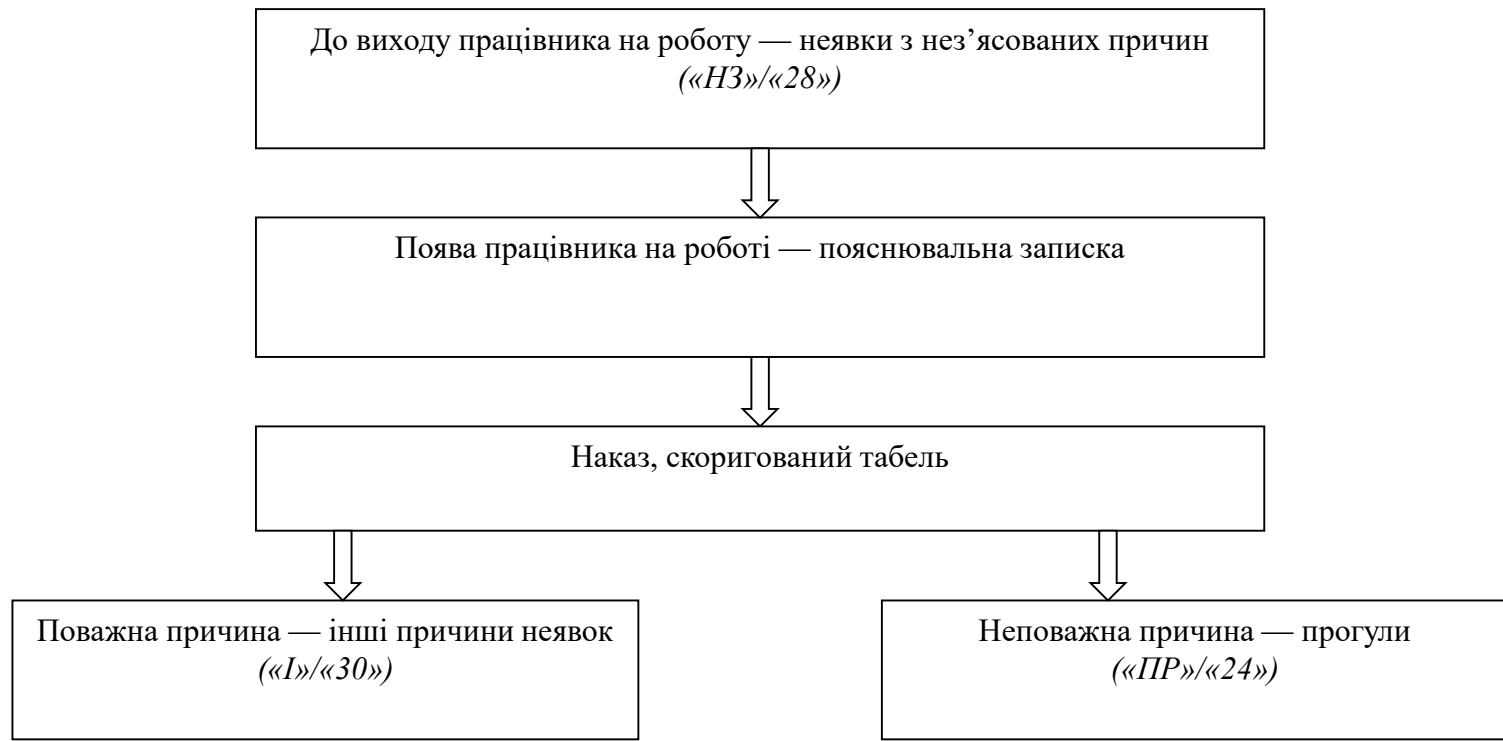


uteka.ua



uteka.ua

ВІДСУТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА



ДОСТАВКА НА РОБОТУ

Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці
<...>

Витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом (крім оплати праці водіїв).

П. 3.21 Інструкції № 5

<...> вартість послуг з перевезення працівників до місця роботи та назад, яке організовуються юридичною особою (роботодавцем), не є додатковим благом але включається до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу як **інший дохід** <...>.

ІПК ДФС від 18.09.18 р. N 4081/6/99-99-13-02-03-15/ІПК



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРАЦІВНИК 60+

Встановити, що особами, які потребують самоізоляції, є:

<...>

особи, які досягли 60-річного віку, крім осіб, на яких поширюється дія Закону України “Про запобігання корупції”, військовослужбовців та працівників Збройних Сил, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів, а також осіб, які здійснюють заходи, пов’язані з недопущенням поширення COVID-19, забезпечують діяльність підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, які:

<...>

п. 4 Постанови № 211



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРАЦІВНИК 60+

Залишатися вдома мають усі особи, які досягли 60-річного віку. Виключення можуть бути в тому разі, якщо ви працюєте на підприємствах критичної інфраструктури та здійснюєте заходи, пов'язані з недопущенням поширення COVID-19 і не можете працювати віддалено. Тоді ви маєте неухильно дотримуватися рекомендацій по масочному режиму, соціальній дистанції в 1,5 метра, наявності посвідчення особи та посвідки з місця роботи. У всіх інших випадках ваш роботодавець має перевести вас у **режим віддаленої роботи** у визначеному вами місці самоізоляції або **надати відпустку на період дії карантину**.

Із роз'яснення щодо обмежень на період карантину для людей від 60 років (www.kmti.gov.ua)



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРАЦІВНИК 60+

Порушення правил щодо карантину людей, санітарно-гігієнічних, санітарно-протиепідемічних правил і норм, передбачених Законом України "Про захист населення від інфекційних хвороб", іншими актами законодавства, а також рішень органів місцевого самоврядування з питань боротьби з інфекційними хворобами, —

тягне за собою накладення штрафу на громадян **від однієї до двох тисяч** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб — **від двох до десяти тисяч** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Ст.44-3 КпАП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЛІКАРНЯНИЙ COVID-19

Допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї одного з таких страхових випадків:

<...>

5-1) на період перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій;

П. 1 ст.22 Закону про соцстрах



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЛІКАРНЯНИЙ COVID-19

Особам, які перебувають у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій, — 50 % середньої заробітної плати (доходу) незалежно від страхового стажу.

П. 2 ст.24 Закону про соцстрах



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РЕЄСТР ЗАСТРАХОВАНИХ ОСІБ

Інформація з Державного реєстру може надаватися роботодавцям, банкам, підприємствам, установам та організаціям з метою її використання для обслуговування громадян (за їхньою згодою або у випадках та порядку, встановлених законодавством у сфері захисту персональних даних).

Ст.17 Закону про ЄСВ



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЕЛЕКТРОНІ ЛІКАРНЯНІ

Пошук відомостей у Реєстрі проводиться за прізвищем, іменем, по батькові (за наявності) та датою народження застрахованої особи, її реєстраційним номером облікової картки платника податків за принципом повного збігу всіх зазначених ідентифікаторів пошуку та/або кожного окремого із зазначених ідентифікаторів пошуку.

П. 22 Порядку № 328



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЖУРНАЛ РЕЄСТРАЦІЇ ЛІКАРНЯНИХ

<...> ведення такого журналу для страхувальників з великою кількістю працюючих може стати доцільним, оскільки може мінімізувати конфліктні ситуації щодо строку надання листка непрацездатності застрахованою особою до підприємства (фіксація дати надання застрахованою особою листка непрацездатності), строку передачі листка непрацездатності на розгляд до комісії із соціального страхування підприємства та нарахування матеріального забезпечення бухгалтерією підприємства, втрати листка непрацездатності підприємством тощо.

Із роз'яснення Фонду соцстраху від 18.07.19 р.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

«ЛІКАРНЯНИЙ» СТРАХОВИЙ СТАЖ

За період до 31.12.2010 страховий стаж обчислюється у відповідності до даних, зазначених у трудовій книжці, і зараховуються періоди перебування особи в трудових відносинах.

За період з 19.10.1998 по 31.12.2010 визначення загального трудового стажу здійснюється відповідно до Правил обчислення загального трудового стажу для призначення працівникам допомоги по тимчасовій непрацездатності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 19.10.1998 № 1658.

За період до 19.10.1998 – відповідно до Правил обчислення безперервного трудового стажу робітників та службовців при призначенні допомоги по державному соціальному страхуванню, затверджених постановою Ради Міністрів СРСР від 13.04.1973 № 252.

Із роз'яснення Фонду соцстраху від 15.11.2018 р.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

«ЛІКАРНЯНИЙ» СТРАХОВИЙ СТАЖ

Враховуючи викладене, відомості з Додатку 9 «Дані про трудовий та страховий стаж» можна використовувати в повному обсязі для визначення страхового стажу з **01.01.2016**. Період страхового стажу з **01.01.2011 по 01.01.2016** необхідно обчислювати з використанням довідок «Форма ОК-5» або «Форма ОК-7».

Із роз'яснення Фонду соцстраху від 15.11.2018 р.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

«ЛІКАРНЯНИЙ» СТРАХОВИЙ СТАЖ

Так, періоди, коли особа підлягала страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, і відповідно до даних зазначеного реєстру за неї були сплачені страхові внески, зараховуються до стажу наступним чином:

<...>

— за місяці, в яких страхові внески до Фонду були сплачені із суми меншої за розмір мінімальної заробітної плати, страховий стаж обчислюється за формулою, зазначеною вище, і до страхового стажу зараховується лише відповідна частина місяця **(0,99—0,01)**. Після визначення частин місяців, що зараховуються до страхового стажу, вони сумуються.

Із роз'яснення Фонду соцстраху від 15.11.18 р.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

«ЛІКАРНЯНИЙ» СТРАХОВИЙ СТАЖ

Враховуючи викладене, відомості з Додатку 9 «Дані про трудовий та страховий стаж» можна використовувати в повному обсязі для визначення страхового стажу з **01.01.2016**. Період страхового стажу з 01.01.2011 по 01.01.2016 необхідно обчислювати з використанням довідок «Форма ОК-5» або «Форма ОК-7».

Із роз'яснення Фонду соцстраху від 15.11.2018 р.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЄСВ: ЗВІЛЬНЕННЯ ДЛЯ ФОП

Тимчасово звільняються від нарахування, обчислення та сплати єдиного внеску особи, зазначені у пунктах 4, 5 та 5-1 частини першої статті 4 цього Закону, в частині сум, що підлягають нарахуванню, обчисленню та сплаті такими особами за періоди з 1 по 31 березня та з 1 по 30 квітня 2020 року за себе. При цьому положення абзацу другого пункту 2 частини першої статті 7 цього Закону щодо таких періодів для таких осіб не застосовуються.

Такі особи можуть прийняти рішення про нарахування, обчислення та сплату єдиного внеску за періоди з 1 по 31 березня та з 1 по 30 квітня 2020 року в розмірах та порядку, визначених цим Законом. У такому разі інформація про сплачені суми зазначається у звітності про нарахування єдиного внеску за звітний період, визначений для таких осіб цим Законом.

П. 9-10 р. VIII Закону про ЄСВ



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЄСВ: ЗВІЛЬНЕННЯ ДЛЯ ФОП

Для осіб, зазначених у пунктах 2, 3, 13 частини першої статті 11 цього Закону, які не сплачували страхові внески за періоди з 1 по 31 березня та з 1 по 30 квітня 2020 року на підставі пункту 9-10 розділу VIII "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування", такі періоди включаються до страхового стажу та вважається, що страхові суми було сплачено у розмірі мінімального страхового внеску, визначеного законодавством для кожного з таких періодів.

П. 14-5 р. XV Закону № 1058



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЄСВ: ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ШТРАФІВ І ПЕНІ

Тимчасово штрафні санкції, визначені частиною одинадцятою статті 25 цього Закону, не застосовуються за такі порушення, вчинені **у періоди з 1 по 31 березня, з 1 по 30 квітня та з 1 по 31 травня 2020 року:**

- несвоєчасна сплата (несвоєчасне перерахування) єдиного внеску;
- неповна сплата або несвоєчасна сплата суми єдиного внеску одночасно з видачею сум виплат, на які нараховується єдиний внесок (авансових платежів);
- несвоєчасне подання звітності, передбаченої цим Законом, до податкових органів. При цьому абзаци другий та третій пункту 7 частини одинадцятої статті 25 цього Закону щодо такого порушення, вчиненого у періоди з 1 по 31 березня, з 1 по 30 квітня та з 1 по 31 травня 2020 року, **не застосовується**.

Протягом періодів з 1 по 31 березня, з 1 по 30 квітня та з 1 по 31 травня 2020 року платникам єдиного внеску не нараховується пеня, а нарахована пеня за ці періоди підлягає списанню.

П. 9-11.1, п. 9-11.2 р.VIII Закону про ЄСВ



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЄСВ: МОРАТОРІЙ НА ПЕРЕВІРКИ

Установити мораторій на проведення документальних перевірок правильності нарахування, обчислення та сплати єдиного внеску на період з 18 березня по 31 травня 2020 року.

Документальні перевірки правильності нарахування, обчислення та сплати єдиного внеску, що були розпочаті до 18 березня 2020 року та не були завершеними, зупиняються до 31 травня 2020 року.

П. 9-12 р.VIII Закону про ЄСВ



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЄСВ З МІНІМАЛКИ

<...> якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати для кожної застрахованої особи, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та встановленої ставки єдиного внеску за умови перебування у трудових відносинах (несення військової служби) повний календарний місяць або відпрацювання всіх робочих днів звітного місяця, які передбачені правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності згідно із законодавством.

П. 9 р.III Інструкції № 449



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЄСВ З МІНІМАЛКИ

Вимоги щодо нарахування єдиного внеску на заробітну плату (дохід), що не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, не застосовуються до:

заробітної плати з джерела не за основним місцем роботи;

заробітної плати (доходу) працівника з інвалідністю, який працює на підприємстві, в установі або організації, де застосовується ставка 8,41 відсотка;

<...>

П.9 р.III Інструкції № 449



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЄСВ: МАТДОПОМОГА

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

<...>

Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом, крім сум, указаних у п.3.31).

Пп. 2.3.3 Інструкції № 5



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЄСВ: МАТДОПОМОГА

Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці

<...>

Матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання.

П. 3.31 Інструкції № 5

У 2020 році розмір неоподатковуваної ПДФО і ВЗ нецільової благодійної допомоги — **2940 грн**. У формі № 1 ДФ усю суму такої допомоги (як оподатковувану, так і ні) показують з ознакою доходу “169”



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПДФО І ВЗ: ПЕРЕВІРКИ

За порушення податкового законодавства, вчинені протягом періоду з 1 березня по 31 травня 2020 року, штрафні санкції **не застосовуються**, крім санкцій за:

<...>

Протягом періоду з 1 березня по 31 травня 2020 року платникам податків **не нараховується пеня**, а нарахована, але не сплачена за цей період пеня підлягає списанню.

Установити мораторій на проведення документальних та фактичних перевірок на період з 18 березня по 31 травня 2020 року, крім:

<...>

П. 52-1, п. 52-2. підр.10 розд.ХХ ПКУ



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПОМИЛКИ В СУМІ ЗАРПЛАТИ

1. Заниження зарплати. Слід правильно розрахувати, нарахувати і виплатити працівникові недоплачене.

Щодо **звільнених**. Якщо такий розрахунок не був проведений **з вини роботодавця**, то за відсутності спору про розмір належних звільненому працівникові сум, він повинен виплатити цьому працівникові його **середній заробіток** за весь час затримки **по день фактичного розрахунку** (ст.117 КЗпП).

2. Завищення зарплати. Ст.127 КЗпП роботодавцеві на підставі відповідного наказу (розпорядження) здійснювати відрахування із заробітної плати працівників для повернення сум, надміру виплачених у результаті **рахункових помилок**, якщо **працівник не оспорує підстав та розміру відрахування**.

Роботодавець має право **видати наказ** (розпорядження) про відрахування **не пізніше одного місяця** з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості, або **з дня виплати неправильно обчисленої суми**.



ЗАРПЛАТУ ЗАНИЖЕНО/ЗАВИЩЕНО

Документ, на підставі якого здійснюється донарахування забутої зарплатної виплати, повинен чітко вказувати на те, яка конкретно виплата була донарахована працівникові, за який період, у якій сумі.

У бухобліку донараховані суми зарплати відображайте в тому ж порядку, що й зарплату поточного місяця.

Відрахувати надміру нараховану в результаті лічильної помилки суму можна, якщо працівник не оспорує підстави (розмір) відрахувань і наказ про відрахування виданий не пізніше за один місяць з дня виплати неправильно обчисленої суми.

Роботодавець не має права вимагати від працівника повернення надміру виплаченої йому суми зарплати, якщо виплата відбулася в результаті нелічильної помилки. Вихід — умовити працівника повернути її добровільно.



ДОНАРАХОВАННЯ/СТОРНУВАННЯ

Донараховані/відсторновані суми зарплати відображаємо у формі № 1ДФ, сформованій за той звітний квартал, у якому фактично були здійснені такі коригування.

Під час відображення в таблиці 6 форм № Д4 донарахованих/сторнованих сум штрафонебезпечні КТН «2» і «3» (граф 10) не застосовуємо.



ДОНАРАХОВУЄМО ЗВІЛЬНЕНОМУ

У формі № 1ДФ такі виплати слід відображати з ознакою доходу «127».

Забуті виплати, нараховані вже звільненим працівникам, потраплять до бази нарахування ЄСВ тільки в тому випадку, якщо вони **нараховані за відпрацьований час**.

У таблиці 6 Звіту з ЄСВ, сформованого за той звітний період, у якому проводили донарахування, відображаємо донараховану виплату за відпрацьований час в окремому рядку, зазначаючи в графі 10 — КТН «1», а в графі 11 — місяць і рік, **за який** ця виплата нарахована.



ДОНАРАХУВАННЯ → СЕРЕДНЯ

Порядком № 100 визначено, що тільки **премії** включаються до зарплати того місяця, на який вони припадають згідно з розрахунковою відомістю. **Усі інші виплати слід відносити до тих місяців, за які вони здійснені.**

Порядком № 1266 визначено, що суми коригувань зарплати враховують у тих місяцях, у яких вони були фактично проведені. Тобто коригування зарплати за минулі періоди не вплине на суми лікарняних (декретних), розрахованих раніше.



ПОМИЛКИ У ФОРМІ № Д4 (табл.6)

Якщо помилка виявлена до закінчення граничного строку подання Звіту за формою № Д4, її можна виправити, подавши звіт з правильними даними до закінчення цього строку.

Порядок виправлення помилки в ЄСВ-звітності, виявленої після закінчення граничного строку її подання, залежить від виду такої помилки.

Помилки, допущені в ЄСВ-звітності, можна умовно поділити на сумові й «несумові».

Усі сумові помилки, допущені у звітних періодах починаючи з 2011 року, коригуйте у Звіті з ЄСВ (через табл.1 і 6) за той місяць, у якому вони виявлені.



КТН “13” АБО “2”

13 - сума різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованою заробітною платою (доходом) за звітний місяць.

Тип нарахувань 13 застосовується для сум в поточному звітному місяці за попередні лише в таких випадках:

при нарахуванні сум допомоги з тимчасової непрацездатності за попередні місяці;

при нарахуванні сум у зв'язку з вагітністю та пологами за попередні місяці;

<...>

П.9 р. IV Порядку № 435



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПОМИЛКИ У ФОРМІ № Д4 (табл.5)

Під час перевірки повноти та правильності відображення відомостей у коригованих таблицях 5 за минулі періоди використовуєте той порядок їх заповнення, який діяв у цих періодах.

Кожен із цих порядків дозволяє скасувати дані за попередні періоди, надати додаткові дані, замінити неправильні реквізити на правильні.



ПОМИЛКИ У ФОРМІ № 1 ДФ (р.І)

1. «Звітний новий» або «Уточнюючий» Податковий розрахунок формуємо на підставі даних вже поданої форми № 1ДФ з відміткою «Звітний».
2. У «Звітний новий» і «Уточнюючий» Податковий розрахунок до розділу І **включаємо тільки «виправні» рядки**, проставляючи відповідну ознаку в графі 9 «Ознака (0, 1)». Так, якщо потрібно:
 - **видалити рядок**, який був помилково включений до Податкового розрахунку, то дублюємо інформацію **з усіх граф помилкового рядка** і в графі 9 зазначаємо «1» — рядок на виключення. Знаки «мінус» у показниках граф 3а, 3, 4а, 4 ставити не потрібно;



ПОМИЛКИ У ФОРМІ № 1 ДФ (р.І)

- **додати рядок**, який помилково не відобразили у формі № 1ДФ з відміткою «Звітний», то формуємо рядок, зазначаючи необхідну інформацію, і в графі 9 ставимо «0» — рядок на введення;
- **виправити** раніше відображену інформацію, то формуємо два рядки. У першому дублюємо раніше відображені дані з помилкою, проставляючи в графі 9 «1» — на виключення. У другому рядку зазначаємо правильні дані, а в графі 9 ставимо «0» — рядок на введення.



ПОМИЛКИ У ФОРМІ № 1 ДФ (р.ІІ)

Спершу визначаємося зі способом виправлення через «Звітний новий» чи «Уточнюючий» Податковий розрахунок. Відповідну відмітку, що вказує на обраний варіант, ставимо в шапці форми.

У рядку «Військовий збір — виключення****» повторюємо всі графи **помилкового** рядка з уже поданого розрахунку.

У рядку «Військовий збір» — відображаємо правильну інформацію.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

МОРАТОРІЙ НА ПЛАНОВІ ПЕРЕВІРКИ

Установити, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19):

<...>

4) забороняється проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів із здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

П. 2 р.ІІ Закону № 530



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

МОРАТОРІЙ НА ПЛАНОВІ ПЕРЕВІРКИ

Тимчасово, **до 30 червня 2020 року**, забороняється проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів із здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, крім державного нагляду (контролю):

за діяльністю суб'єктів господарювання, які відповідно до затверджених Кабінетом Міністрів України критеріїв оцінки ступеня ризику від провадження господарської діяльності віднесені до суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику; <...>

П. 3 р.ІІ Закону № 533



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

КОНТРОЛЬ ДЕРЖПРАЦІ

Заходи державного контролю за дотриманням законодавства про працю здійснюються у формі інспекційних відвідувань, що проводяться інспекторами праці Держпраці та її територіальних органів.

Заходи контролю за дотриманням законодавства про працю здійснюються інспекторами праці виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, дотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин) <...>.

П. 2 Порядку № 823



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

КОНТРОЛЬ ДЕРЖПРАЦІ

Уніфікована форма акта інспекційного відвідування, в якому визначається вичерпний перелік питань, що підлягають інспектуванню, припису, попередження, а також вимоги інспектора праці затверджуються в установленому порядку та оприлюднюються на офіційному веб-сайті Держпраці.

П. 4 Порядку № 823

Форми затверджено наказом Мінсоцполітики від 18.08.17 р. № 1338



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

КОНТРОЛЬ ДЕРЖПРАЦІ

Загальними підставами для інспекційних відвідувань є:

- ✓ звернення працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю;
- ✓ звернення фізособи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин;
- ✓ рішення суду.



КОНТРОЛЬ ДЕРЖПРАЦІ

Підставами для інспекційних відвідувань є інформація ДПС про:

- ✓ невідповідність кількості працівників роботодавця обсягам виробництва (виконаних робіт, наданих послуг) до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності;
- ✓ факти порушення законодавства про працю, виявлені в ході здійснення повноважень;
- ✓ факти провадження госпдіяльності без держреєстрації у порядку, встановленому законом, як суб'єкта господарювання.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

КОНТРОЛЬ ДЕРЖПРАЦІ

Підставами для інспекційних відвідувань є **інформація ПФУ** про роботодавців:

- ✓ які нараховують зарплату 30 і більше відсоткам працівників менше мінімальної;
- ✓ в яких стосовно працівників відсутнє повідомлення про прийняття на роботу;
- ✓ в яких протягом місяця кількість працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу, збільшилася на 20 і більше відсотків;
- ✓ в яких фізосіби виконують роботи (надають послуги) за ЦПД більше року;



КОНТРОЛЬ ДЕРЖПРАЦІ

- ✓ в яких стосовно працівників відсутні нарахування зарплати у звітному місяці, що завершився;
- ✓ в яких протягом року не проводилася індексація зарплати або сума її підвищення становить менше суми нарахованої індексації;
- ✓ в яких 30 і більше відсотків фізосіб працюють на умовах ЦПД;
- ✓ із чисельністю 20 і більше працівників, в яких протягом місяця відбулося скорочення на 10 і більше відсотків працівників.



КОНТРОЛЬ ДЕРЖПРАЦІ

Під час проведення інспекційного відвідування інспектор праці повинен пред'явити об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі своє службове посвідчення, перед підписанням акта інспекційного відвідування надати копію відповідного направлення на проведення інспекційного відвідування та внести запис про його проведення до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) об'єкта відвідування (за його наявності).

<...>

За результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування (далі — акт) і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю — припис щодо їх усунення та попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю.

П. 8,16 Порядку № 823



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

КОНТРОЛЬ ДЕРЖПРАЦІ

У разі наявності порушень вимог законодавства про працю, зафіксованих актом, після розгляду зауважень об'єкта відвідування до нього (у разі їх надходження) інспектор праці проводить аналіз матеріалів інспекційного відвідування, за результатами якого вносить припис та вживає заходів до притягнення винної у допущенні порушень посадової особи до встановленої законом відповідальності.

Заходи до притягнення об'єкта відвідування та його посадових осіб до відповідальності за використання праці неоформлених працівників вживаються одночасно із внесенням припису незалежно від факту усунення виявлених порушень у ході інспекційного відвідування.

П. 24,25 Порядку № 823



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ

Штрафи накладаються на підставі:

<...>

- акта, складеного за результатами заходу державного контролю за додержанням законодавства про працю <...>;

<...>

- акта перевірки ДПС, її територіального органу, у ході якої виявлені порушення законодавства про працю.

П.2 Порядку № 509



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ

Штраф сплачується протягом **одного місяця** з дня прийняття постанови про його накладення <...>.

П. 9 Порядку № 509

У разі сплати юридичною особою або фізичною особою — підприємцем, яка використовує найману працю, 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про працю, передбаченого цією статтею, така постанова вважається **виконаною**.

Ст.265 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ

1.1	Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	10 МЗП за кожного працівника щодо якого здійснено порушення*	47230 грн.*	абзац другий ч.2 ст.265 КЗпП	<i>*До юросіб і ФОП, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої—третьої груп, застосовується попередження. Заходи щодо притягнення до відповідальності за здійснення порушення застосовуються одночасно з винесенням припису незалежно від факту усунення виявлених під час проведення перевірки порушень</i>
	Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві				
	Виплата зарплати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ і податків				



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ

1.2	Здійснення порушення, передбаченого стр.1.1 цієї табл., повторно протягом двох років з дня виявлення порушення	30 МЗП за кожного працівника щодо якого здійснено порушення*	141690 грн.*	абзац третій ч.2 ст.265 КЗпП	<i>*Заходи щодо притягнення до відповідальності за здійснення порушення застосовуються одночасно з винесенням припису незалежно від факту усунення виявлених під час проведення перевірки порушень</i>
1.3	Недопущення до проведення перевірки з питань виявлення порушень, зазначених у ряд.1.1 цієї табл., створення перешкод у її проведення	16 МЗП*	75568 грн.*	абзац восьмий ч.2 ст.265 КЗпП	



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ

1.4	Порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі	3 МЗП*	14169 грн.*	абзац четвертий ч.2 ст.265 КЗпП	<i>*У разі виконання припису Держпраці та усунення виявлених порушень у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються</i>
-----	---	--------	-------------	---------------------------------	---



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ

1.5	Недопущення до проведення перевірки з питань дотримання законодавства про працю, створення перешкод у її проведення (крім перевірки з питань виявлення порушень, зазначених у ряд.1.1 цієї табл.)	3 МЗП*	14169 грн.*	абзац сьомий ч.2 ст.265 КЗпП	<i>*Заходи щодо притягнення до відповідальності за здійснення порушення застосовуються одночасно з винесенням припису незалежно від факту усунення виявлених під час проведення перевірки порушень</i>
-----	---	--------	-------------	------------------------------	--



ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ

1.6	Недотримання мінімальних держгарантій у оплаті праці	2 МЗП за кожного працівника щодо якого здійснено порушення*	9446 грн.*	абзац п'ятий ч.2 ст.265 КЗпП	<i>*У разі виконання припису Держпраці та усунення виявлених порушень у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються</i>
-----	--	---	------------	------------------------------	---



ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ

1.7	Недотримання встановленнях законом гарантій і пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами України: ♦ від 25.03.92 р. № 2232-ХІІ «Про військовий обов'язок і військову службу»; ♦ від 12.12.91 р. № 1975-ХІІ «Про альтернативну (невійськову) службу»; ♦ від 21.10.93 р. № 3543-ХІІ «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»	4 МЗП за кожного працівника щодо якого здійснено порушення*	18992 грн.*	абзац шостий ч.2 ст.265 КЗпП	<i>*До юросіб і ФОП, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої—третьої груп, застосовується попередження. Заходи щодо притягнення до відповідальності за здійснення порушення застосовуються одночасно з винесенням припису незалежно від факту усунення виявлених під час проведення перевірки порушень</i>
-----	---	---	-------------	------------------------------	---



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ

1.8	Порушення інших вимог трудового законодавства (крім передбачених у ряд.1.1–1.7 цієї табл.)	1 МЗП за кожне таке порушення*	4723 грн.*	абзац дев'ятий ч.2 ст.265 КЗпП	<i>*У разі виконання припису Держпраці та усунення виявлених порушень у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються</i>
1.9	Здійснення порушення, передбаченого ряд.1.8 цієї табл., повторно протягом року з дня виявлення порушення	2 МЗП за кожне таке порушення **	9446 грн. **	абзац десятий ч.2 ст.265 КЗпП	<i>**Заходи щодо притягнення до відповідальності за здійснення порушення застосовуються одночасно з винесенням припису незалежно від факту усунення виявлених під час проведення перевірки порушень</i>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



**Дякуємо, що були з
нами!**



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua