



ЄДИНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ВНЕСОК

ЄСВ У 2017 РОЦІ СПЛАЧУЮТЬ

**усі ФОП та самозайняті особи незалежно від діяльності,
обраної системи оподаткування та доходу**

**Єдиний внесок підлягає сплаті незалежно від фінансового
стану платника (частина дванадцята статті 9 Закону № 2464).**

Звільнення від сплати єдиного внеску: ФОП звільняються від сплати за себе єдиного внеску, якщо вони є пенсіонерами за віком або інвалідами та отримують відповідно до закону пенсію або соціальну допомогу.

Зазначена норма не застосовується до осіб, які провадять незалежну професійну діяльність та до працюючих пенсіонерів

При нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам з джерел не за основним місцем роботи ставка єдиного внеску застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.



МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Мінімальна заробітна плата

встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

Для договорів цивільно-правового характеру норма про необхідність платити не менше 3200,00 грн за місяць не застосовується, оскільки на такі договори не поширюються норми КЗпП і Закону про оплату праці.

Неповний робочий день або неповний робочий тиждень може встановлюватись за угодою між працівником і роботодавцем та лише із врахуванням специфіки виконуваної роботи (графіку роботи). **Оплата праці в цих випадках проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.**



ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ДОГОВІР ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРУ

Працю фізичних осіб можна використовувати на підставі як трудових договорів, так і договорів цивільно-правового характеру (ЦПХ). Найбільш поширеними серед останніх є договір на виконання робіт (**договір підряду**) та **про надання послуг**.

Неправильна кваліфікація відносин може стати причиною неприємних наслідків. Вчинений правочин може бути удаваним (таким, що вчинений сторонами для приховання іншого правочину, який вони насправді вчинили). А за такими правочинами відносини сторін регулюються правилами щодо правочину, який сторони насправді вчинили .

Наслідки перекваліфікації договору ЦПХ:

- необхідність донарахувати ЄСВ, ПДФО, а також застосувати штрафні санкції за їх неповну або несвоєчасну сплату;
- притягнення посадових осіб «псевдозамовника» до адмінвідповідальності за порушення законодавства про працю (штраф від 510 до 1700 грн);
- покладання на «псевдозамовника» обов'язку поновити фактичного працівника у своїх правах (йдеться про гарантії, передбачені трудовим законодавством, зокрема відпустки).



ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ДОГОВОРУ ЦПХ

Трудовий договір

- відносини за договором регулюються Кодексом законів про працю України;
- трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі;
- мета укладання договору - організація процесу праці;
- трудова функція працівника не передбачає будь-якого кінцевого результату;
- може бути безстроковим та укладатися на невизначений строк;
- оплата за договором здійснюється у формі заробітної плати;
- ризик негативних наслідків роботи покладається на роботодавця;
- працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку.

Договір ЦПХ

- відносини за договором ЦПХ регулюються Цивільним кодексом України, а саме: глава 61 (підряд) та глава 63 (послуги);
- у випадках, передбачених ЦКУ, договір укладають у письмовій формі;
- договір ЦПХ укладається з метою досягнення певних результатів;
- результат виконання роботи/факт надання послуги фіксують у відповідному акті про надання послуг (акті про виконання робіт);
- договори ЦПХ не можуть укладатися на невизначений строк;
- оплата за договором здійснюється у формі винагороди за договором;
- виконавець діє на власний ризик;
- виконавець розподіляє свою роботу у часі на власний розсуд, самостійно організовує виконання роботи/надання послуги;
- працівник не підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку.



СТАЖУВАННЯ, ВИПРОБУВАЛЬНИЙ СТРОК, ПРАКТИКА

Відповідно до ч. 1 ст. 10 Закону України «Про вищу освіту» стажування - це набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної спеціальності.

Трудовим законодавством передбачено виробниче навчання на підприємстві, в організації, установі (глава XIV Кодексу про працю України), за час проходження якого виплачується заробітна плата в порядку і розмірах, що визначаються законодавством.

Стаття 26 КЗпП України дає можливість установити **випробувальний строк працівнику** під час укладення трудового договору.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

У разі проходження виробничого навчання та практики учнями ПТУ, практики студентами вузів трудові відносини не виникають.

У разі зарахування практикантів на штатні посади роботодавець видає наказ про прийняття на роботу за строковим трудовим договором на час проходження практики

Слід знати, що прийняття на роботу працівників під виглядом стажування (випробувального строку, практики) без проведення відповідної оплати є порушенням законодавства і ознакою застосування примусової праці, використання якої заборонено ст. 43 Конституції України і нормами міжнародного права.