



Дайджест новостей трудового законодательства №19 Февраль 2017

Содержание выпуска:

1. Что делать, если о принятии работников не сообщили в ГФС.....2
2. Имеют ли право лица, уволенные по соглашению сторон, на другие выплаты, не входящие в заработную плату?.....2
3. Какие выплаты должны учитываться в минимальной заработной плате?4
4. Начисляется ли больничный лицу, работающему по договору ГПХ?5
5. Должен ли ФЛП вести кадровую документацию?.....5
6. Может ли ГФС проверять начисление заработной платы?7

1. Что делать, если о принятии работников не сообщили в ГФС

Если случилось так, что [уведомление](#) в ГФС забыли предоставить, то это лучше сделать даже с опозданием. В таком случае есть шансы, что суд, хотя и признает нарушение, но можно будет избежать админштрафа.

Примером такой ситуации с работодателем, который не уведомил ГФС о принятых работниках, является постановление Никопольского горрайонного суда Днепропетровской области от 27.01.2017 г. по делу № 182/191/17.

Проверкой главного управления Государственной службы по труду в Днепропетровской области было установлено, что учреждение в отчетности по единому взносу отразило данные о начале трудовой деятельности 7 работников, но отсутствует уведомление ГФС о принятии на работу.

Представитель ответчика вину признал и пояснил, что нарушения были допущены из-за отсутствия данных, поскольку ранее вопросом уведомления о трудоустройстве в ОГНИ занималась Централизованная бухгалтерия учреждения. Однако впоследствии они прекратили предоставлять указанные данные, о чем ему не сообщили. Обещал исправиться.

Как следствие — суд признал правонарушения, однако, учитывая все обстоятельства дела, лицо нарушителя, которое к административной ответственности привлекается впервые, было освобождено от административной ответственности в связи с малозначительностью, поэтому суд ограничился устным замечанием.

Источник: [HR-Лига](#)

2. Имеют ли право лица, уволенные по соглашению сторон, на другие выплаты, не входящие в заработную плату?

Управление Гоструда в Хмельницкой области дает разъяснения по выплате причитающихся с учреждения (учреждения здравоохранения) средств при увольнении по соглашению сторон.

В соответствии с требованиями статьи 116 КЗоТ Украины при увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения.

Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

О начисленных суммах, причитающихся работнику при увольнении, собственник или уполномоченный им орган должен письменно уведомить работника перед выплатой указанных сумм. Днем увольнения считается последний день работы – это последний день, когда работник находится в трудовых отношениях с работодателем.

Работодатель в день увольнения обязан выплатить работнику причитающуюся ему заработную плату с учетом всех ее составляющих. В случае увольнения работника ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им дни ежегодного отпуска, а также дополнительного отпуска работникам, имеющим детей или совершеннолетнего ребенка-инвалида с детства подгруппы А 1 группы.

Если работник не использовал по любым основаниям указанные дни отпуска, выплата денежной компенсации осуществляется без ограничения срока неиспользованного отпуска за весь период работы.

В случае увольнения работника с работы по основаниям, предусмотренным пунктом первым статьи 36 КЗоТ Украины, по соглашению сторон выплата выходного пособия действующим законодательством о труде не предусмотрены.

В соответствии с требованиями статьи 13 Закона Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 №108/95-ВР оплата труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, осуществляется на основании актов Кабинета Министров Украины в пределах бюджетных ассигнований.

Согласно условиям пункта 5.11 Условий оплаты труда работников учреждений здравоохранения и учреждений социальной защиты населения, утвержденных совместным приказом Минтруда и Минздрава от 05.10.2005 г.. № 308/519, руководителям учреждений здравоохранения предоставлено право в пределах фонда заработной платы, утвержденного в сметах доходов и расходов, предоставлять работникам материальную помощь, в том числе на оздоровление, в сумме не более одного должностного оклада в год (кроме материальной помощи на погребение).

Указанная выплата для работников учреждений здравоохранения предусмотрена только в пределах фонда заработной платы, и осуществляется раз в год, без учета фактически отработанного времени в должности в течение года.

Формирование объемов фонда заработной платы работников коммунальных учреждений здравоохранения осуществляется самостоятельно местными органами власти при формировании показателей расходов местных бюджетов на соответствующий год. Если фонда оплаты труда, утвержденного в смете, на выплату материальной помощи недостаточно, то оно может быть выплачено в размере меньшем, чем должностной оклад, или не выплачиваться вообще.

Источник: km.dsp.gov.ua

3. Какие выплаты должны учитываться в минимальной заработной плате?

Департамент заработной платы и условий труда рассмотрел письмо и сообщает.

Согласно статье 1 Закона Украины «Об оплате труда» (далее – Закон) заработная плата – это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору работодатель выплачивает работнику за выполненную им работу.

В соответствии со статьей 31 Закона (ее редакции Закона Украины от 06.12.2016 г. № 1774-VIII) размер заработной платы работника за полностью выполненную месячную (часовую) норму труда не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

То есть, если работником выполнена месячная норма труда, ему должны начислить заработную плату не ниже размера минимальной заработной платы.

Частью второй статьи 31 Закона определен исчерпывающий перечень выплат, которые не учитываются при исчислении размера заработной платы работника для обеспечения ее минимального размера. Это – доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда и повышенного риска для здоровья, за работу в ночное и сверхурочное время, разъездной характер работ, премии к праздничным и юбилейным датам.

Следовательно, в случае, когда работнику установлены доплаты за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда, выплачиваемые по результатам аттестации рабочих мест, выплата за использование дезинфицирующих средств, за работу в ночное время, повышенная оплата за работу в сверхурочное время, другие выплаты, определенные во втором абзаце ст. 31 Закона, то они должны выплачиваться сверх размера минимальной заработной платы (3200 грн).

Выплаты, не перечисленные в части второй статьи 31 Закона, должны учитываться в минимальной заработной плате.

То есть, доплаты за: совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, ненормированный рабочий день; надбавки за: классность, почетное звание, высокие достижения в труде, выслугу лет; все виды премий, кроме перечисленных в части второй статьи 31 Закона; индексация и т.д. включаются в выплаты, которые должны учитываться к заработной плате при обеспечении ее минимального размера.

Источник: <http://www.kirtu.gov.ua>

4. Начисляется ли больничный лицу, работающему по договору ГПХ?

Бывают случаи, когда работодатель ошибочно насчитывает больничные за счет средств Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности лицам, работающим по договорам гражданско-правового характера (ГПХ). В связи с этим, обратимся к нормам Закона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» от 23.09.1999 № 1105 (далее – Закон № 1105), которым определено право на материальное обеспечение и предоставление социальных услуг.

Согласно ст. 18 Закона №1105 страхованию в связи с временной потерей трудоспособности подлежат лица, работающие на условиях трудового договора (контракта) на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от формы собственности и хозяйствования, в том числе в иностранных дипломатических и консульских учреждениях, других представительствах нерезидентов или у физических лиц, а также избранные на выборные должности в органах государственной власти, органах местного самоуправления и в других органах. Именно эти лица могут получить помощь из средств Фонда.

Что касается гражданско-правовых договоров, то порядок их заключения регулируется нормами гражданского законодательства.

В частности, ст. 837 Гражданского кодекса Украины предусмотрено, что по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется на свой риск выполнить определенную работу по заданию другой стороны (заказчика), а заказчик обязуется принять и оплатить выполненную работу.

Обращаем внимание, что подрядчик не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. Записи о работе также не вносятся в трудовую книжку. Денежное вознаграждение проводится, как правило, после оформления акта выполненных работ.

Учитывая указанное и с учетом норм Закона №1105, данные лица не подлежат общеобязательному государственному социальному страхованию в связи с временной потерей трудоспособности и не имеют права на получение материального обеспечения за счет средств Фонда.

Источник: [HR-Лига](#)

5. Должен ли ФЛП вести кадровую документацию?

Минсоцполитики в письме от 21.11.2016 № 5907/0/10-16/06 рассказало, какую кадровую документацию нужно вести при применении наемного труда.

Несмотря на то, что законодательством о труде прямо не предусмотрена обязанность предпринимателя вести кадровую документацию при применении наемного труда, нормы законодательства о труде распространяются, в том числе на трудовые отношения, возникающие между работником и физическим лицом — предпринимателем.

С целью недопущения нарушения законодательства о труде, во избежание случайных ошибок в работе с персоналом и как следствие возможного возникновения трудовых споров, предпринимателю необходимо вести кадровую документацию при применении наемного труда.

Так, до начала работы по заключенному трудовому договору собственник или уполномоченный им орган обязан, в частности ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

Право на отпуска имеют также граждане Украины, работающие по трудовому договору у физического лица. И учет отпусков, предоставляемых своим работникам, обязан вести предприниматель.

В качестве необходимого перечня кадровой документации специалисты ведомства, в частности, отнесли:

- штатное расписание;
- приказ (распоряжение) о приеме на работу, переводе на другую работу, прекращения трудового договора;
- личная карточка;
- график предоставления отпусков;
- приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска;
- табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

Кроме того, необходимым в работе с персоналом является штатное расписание, на основании которого принимаются решения, в частности о приеме, переводе работников на другую работу, установлении должностного оклада, тарифной ставки (оклада) конкретному работнику.

Наличие штатного расписания является гарантией обеспечения прав работников на труд, защиту от незаконного увольнения и оплату труда.

Источник: [HR-Лига](#)

6. Может ли ГФС проверять начисление заработной платы?

Налоговики не наделены полномочиями по проверке трудовых отношений, а, следовательно, не имеют права проверять вопросы обеспечения минимальной заработной платы в соответствии со ст. 3 пп. 1 Закона Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 №108/95-ВР.

Согласно п. 19 прим. 1 НКУ, контролирующие органы осуществляют, в частности, контроль за своевременностью, достоверностью, полнотой начисления и уплаты налогов, сборов, платежей, установленных НКУ, а также предоставляют индивидуальные налоговые консультации в соответствии с нормами НКУ.

Руководствуясь п. 1 Положения о Минсоцполитики, утвержденного постановлением Кабмина Украины от 17.06.2015 г.. № 423, Министерство социальной политики Украины является центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование и реализует государственную политику, в частности, в сфере труда и социальной политики, трудовых отношений, социальной защиты.

Таким образом, вопросы трудовых отношений находится в правовом поле Министерства социальной политики Украины. Об этом говорится в письме ДФС от 14.02.2017 № 2932/6 / 99-99-13-02-03-15.

Источник: [Лига Закон](#)