



**Содержание выпуска:**

1. Таблица 5 отчета по ЕСВ уже не считается уведомлением о приеме на работу .....2
2. Наемные работники у частного предпринимателя: порядок оформления на работу .....2
3. Особенности ведения трудовых книжек наемных работников у ФЛП.....4
4. Дни отпуска «за свой счет» по новому порядку исключаются из расчетного периода .....7
5. Минсоцполитики напомнило о гарантиях для мобилизованных .....8

## 1. Таблица 5 отчета по ЕСВ уже не считается уведомлением о приеме на работу

ГФСУ в [письме от 07.07.2015 г. № 24277/7/99-99-17-03-01-17](#) сообщает, что в связи со вступлением в силу постановления КМУ «О порядке уведомления Государственной фискальной службы и ее территориальных органов о приеме работника на работу» от 17.06.2015 г. № 413, налоговики отозвали свое письмо от 04.06.2015 г. № 19779/7/99-99-17-03-01-17.

Этим письмом они разрешали до вступления в силу указанного постановления КМУ подавать информацию о приеме на работу в [таблице 5](#) ежемесячного отчета по ЕСВ. Теперь, когда Кабмин утвердил [форму уведомления](#), использовать нужно именно ее.

## 2. Наемные работники у частного предпринимателя: порядок оформления на работу

На частных предпринимателей, использующих труд наемных работников, распространяется действие трудового законодательства. В этом материале напомним об основных нюансах трудовых правоотношений частных предпринимателей с наемными работниками и о том, какие изменения состоялись в трудовом законодательстве в части приема работников на работу.

### Особенности регистрации

Прежде всего, принимая на работу работников, физическое лицо — предприниматель (*далее* — ФЛП) обязано заключить с таким работником трудовой договор.

Раньше ФЛП при заключении трудовых договоров с работниками обязаны были зарегистрировать такой договор в Государственной службе занятости по месту своего проживания. Но с 01.01.2015 г. из [КЗоТ](#) исключена ст. 24<sup>1</sup>, потому больше нет необходимости регистрировать в службе занятости трудовой договор, заключенный между предпринимателем и наемным работником.

Вместе с тем появилось другое требование. Так, в ч. 3 ст. 24 КЗоТ внесены изменения, согласно которым работник не может быть допущен к работе без заключения трудового договора, оформленного приказом или распоряжением работодателя, и уведомления органов ГФС о приеме работника на работу в порядке, установленном КМУ.

Итак, раньше ст. 24<sup>1</sup> КЗоТ требовала зарегистрировать трудовой договор в службе занятости в недельный срок с момента фактического допуска работника к работе, а согласно ч. 4 ст. 24 КЗоТ трудовой договор считался заключенным даже в случае, если работник был допущен к работе без заключенного трудового договора. С 2015 года эти нормы не действуют, и работник не может быть допущен к работе без заключения трудового договора.

Таким образом, с 2015 года при оформлении с работником трудовых отношений предприниматель не должен регистрировать трудовой договор в центре занятости, однако должен уведомлять о новом работнике орган ГФС. Без предупреждения налоговой о принятии на работу работник не может быть допущен к работе.

И как уже повелось, несмотря, на то, что Кабмин должен был в трехмесячный срок обеспечить принятие нормативно-правовых актов, необходимых для реализации [Закона № 77](#), порядок уведомления органа ГФС о принятых работниках на момент написания статьи утвержден [Постановлением № 413](#), но не вступил в силу (*см. внизу примечание*). До вступления в силу этого порядка «уведомлением» будет считаться представленная в составе обязательной отчетности за календарный месяц в территориальные органы ГФС по основному месту учета плательщика с указанием трудовых отношений с принятыми работниками [таблица 5 Приложения 4](#) (см. письма ГФСУ [от 29.01.2015 г. № 2627/7/99-99-17-03-01-17](#) и [от 04.06.2015 г. № 19779/7/99-99-17-03-01-17](#)).

При оформлении трудовых правоотношений для заключения трудового договора работник подает заявление о приеме на работу с указанием даты приема, должности или работы, а также вида работы (основная, временная, по совместительству, сезонная). На основании поданного работником заявления о приеме на работу частный предприниматель оформляет в 3-х экземплярах трудовой договор с наемным работником о его приеме на работу.

**Из документа.** Трудовой договор является соглашением между работником и собственником предприятия, учреждения, организации либо уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную настоящим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия, учреждения, организации либо уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст. 21 КЗоТ).

Так, форма трудового договора между работником и физическим лицом, использующим наемный труд, и Порядок регистрации трудового договора между работником и физическим лицом утверждены [Приказом № 260](#).

При оформлении трудового договора с частным предпринимателем гражданин обязан предъявить паспорт или другой документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, а в случаях, предусмотренных законодательством, также документ об образовании (квалификации, специальности), о состоянии здоровья и прочие документы.

В соответствии со ст. 24 КЗоТ трудовой договор с работодателем — физическим лицом заключается в письменном виде. Однако не все физические лица — работодатели, использующие наемный труд, в курсе того, что если трудовой договор не был заключен, но работник был допущен к выполнению работы, то он считается принят на работу.

Согласно ст. 25 КЗоТ при заключении трудового договора запрещается требовать от лиц, принимаемых на работу, сведения об их партийной и национальной принадлежности, происхождении, регистрации местожительства или пребывания, а также документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Запрещается и оформление трудового договора с гражданином, которому по медицинскому заключению предложенная работа противопоказана по состоянию здоровья. На основании требований ст. 9 КЗоТ условия договоров о труде, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством Украины, являются недействительными.

Кроме того, чтобы получить страховые свидетельства и уплатить страховые взносы в соответствующих размерах (о размерах расскажем ниже), ФЛП-работодателю вместе с трудовыми договорами необходимо пожаловать в Пенсионный фонд.

### **3. Особенности ведения трудовых книжек наемных работников у ФЛП**

ФЛП, использующие труд наемных работников, должны четко знать и исполнять действующие требования по ведению трудовых книжек работников, исправлению неправильных записей или ошибок, внесенных в них, а также помнить о порядке хранения трудовых книжек, являющихся документами строгой отчетности. В частности, при оформлении трудовых книжек необходимо руководствоваться [Инструкцией № 58](#).

В соответствии со ст. 48 КЗоТ и на основании п. 1.1 Инструкции № 58 трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника. Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих на предприятии, в учреждении, организации всех форм собственности или у физического лица более 5 дней. На лиц, работающих у ФЛП, трудовые книжки ведутся только по основному месту работы.

Образцы бланков трудовой книжки и вкладыша к ней утверждены [Постановлением № 301](#).

В случае выявления неправильной или неточной записи сведений о работе, переводе, а также о награждении и поощрении исправления производятся собственником предприятия или уполномоченным им органом, где была сделана соответствующая запись (п. 2.6 Инструкции № 58). Таким образом, если физическое лицо допустило в трудовой книжке ошибку или внесло в нее неправильную запись, то это исправить следует этому же физическому лицу.

#### **Ответственность**

Итак, порядка уведомления органа ГФС о принятых работниках пока нет, но вот ответственность есть.

Особое внимание в трудовом законодательстве уделено легализации трудовых отношений. Если раньше при нарушении трудового законодательства проверяющие применяли штрафы, установленные [КУоАП](#), то с 01.01.2015 г. штрафы определены и в самом КЗоТ — в новой редакции изложена ст. 265.

Напомним, что штрафы являются финансовыми санкциями и не относятся к административно-хозяйственным санкциям, определенным гл. 27 [ХКУ](#). Штрафы налагаются Государственной инспекцией Украины по вопросам труда (*далее* — Гоструда)

в порядке, установленном Кабмином. Без проверки Гоструда могут быть наложены штрафы на основании решения суда об оформлении трудовых отношений с работником, выполнявшим работу без заключения трудового договора. Исполнение постановления Гоструда возлагается на Государственную исполнительную службу. При этом уплата штрафа не освобождает от устранения нарушений трудового законодательства.

В новой редакции изложена и ст. 41 КУоАП, которой установлена ответственность за нарушение требований законодательства о труде и об охране труда. Также Законом № 77 внесены изменения в ст. 172 Уголовного кодекса, устанавливающую ответственность за грубое нарушение трудового законодательства. Следует отметить, что штрафы существенно возросли.

Для наглядности в таблице приведем основные нарушения трудового законодательства и ответственность, предусмотренную за них КЗоТ, КУоАП и Уголовным кодексом.

Нарушение	Штрафные санкции	Норма законодательства
<b>КЗоТ</b>		
Фактический допуск работника к работе без оформления трудового договора (контракта), оформление работника на неполное рабочее время в случае фактического выполнения работы полное рабочее время, установленное на предприятии, и выплата заработной платы (вознаграждения) без начисления и уплаты единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование и налогов	30-кратный размер минимальной заработной платы ( <i>далее — МЗП</i> ), установленной законом на момент выявления нарушения, за каждого работника, в отношении которого совершено нарушение (то есть 36 540,00 грн.)* (*Размер МЗП на дату подготовки материала составляет 1218,00 грн.)	ст. 265 КЗоТ
Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы работникам, других выплат, предусмотренных законодательством о труде, больше чем за один месяц, выплата их не в полном объеме	3-кратный размер МЗП (то есть 3654,00 грн.)	ст. 265 КЗоТ
Несоблюдение минимальных государственных гарантий в оплате труда	10-кратный размер МЗП за каждого работника, в отношении которого совершено нарушение (то есть 12180,00 грн.)	ст. 265 КЗоТ
Нарушение иных требований трудового законодательства, кроме	1 размер МЗП (то есть 1218,00 грн.)	ст. 265 КЗоТ



вышеперечисленных		
<b>КУоАП</b>		
Нарушение установленных сроков выплаты, в частности, заработной платы, выплата ее не в полном объеме; срока предоставления должностными лицами предприятий, учреждений, организаций независимо от формы собственности и ФЛП работникам, в том числе бывшим, по их требованию документов относительно их трудовой деятельности на данном предприятии, в учреждении, организации или у ФЛП, необходимых для назначения пенсии (о стаже, заработной плате и т. п.), определенного Законом об обращении граждан; или предоставление указанных документов, содержащих недостоверные данные, нарушение срока проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка ее проведения, а также иные нарушения требований законодательства о труде	от 30 до 100 необлагаемых минимумов доходов граждан ( <i>далее</i> — НМДГ) (от 510,00 грн. до 1700,00 грн.)* (**В соответствии с п. 5 подразд. 1 р. XX <a href="#">НКУ</a> размер НМДГ 17,00 грн. применяется в случаях, когда нормы других законов содержат ссылку на необлагаемый минимум, кроме норм административного и криминального законодательства в части квалификации преступлений либо правонарушений, для которых сумма необлагаемого минимума устанавливается на уровне налоговой социальной льготы.)	ст. 41 КУоАП
Повторное в течение года совершение вышеупомянутого нарушения, за которое лицо уже было подвергнуто административному взысканию, или те же действия, совершенные в отношении несовершеннолетнего, беременной женщины, одинокого отца, матери либо лица, заменяющего и воспитывающего ребенка возрастом до 14 лет или ребенка-инвалида	от 100 до 300 НМДГ (от 1700,00 грн. до 5100,00 грн.)	ст. 41 КУоАП
Фактический допуск работника к работе без оформления трудового договора (контракта), допуск к работе иностранца или лица без гражданства и лиц, в отношении которых принято решение об	от 500 до 1000 НМДГ (от 8500,00 грн. до 17000,00 грн.)	ст. 41 КУоАП



оформлении документов для решения вопроса о предоставлении статуса беженца, на условиях трудового договора (контракта) без разрешения на применение труда иностранца или лица без гражданства		
Повторное в течение года совершение нарушения, указанного выше, за которое лицо уже было подвергнуто административному взысканию	от 1000 до 2000 НМДГ (от 17 000,00 грн. до 34 000,00 грн.)	ст. 41 КУоАП
Нарушение требований законодательных и иных нормативных актов об охране труда, кроме вышеперечисленных	от 20 до 40 НМДГ (от 340,00 грн. до 680,00 грн.)	ст. 41 КУоАП
<b>Уголовный кодекс</b>		
Незаконное увольнение работника с работы по личным мотивам или в связи с сообщением им о нарушении требований Закона Украины «О принципах предупреждения и противодействия коррупции» другим лицом, а также иное грубое нарушение законодательства о труде	от 2000 до 3000 НМДГ (от 34 000,00 грн. до 51 000,00 грн.) или лишение права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, или исправительные работы на срок до двух лет	ст. 172 Уголовного кодекса
Те же действия, если они совершены повторно или в отношении несовершеннолетнего, беременной женщины, одинокого отца, матери либо лица, заменяющего и воспитывающего ребенка возрастом до 14 лет или ребенка-инвалида	от 3000 до 5000 НМДГ (от 51 000,00 грн. до 85 000 грн.), или лишение права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, или исправительные работы на срок до двух лет, или арест на срок до шести месяцев	ст. 172 Уголовного кодекса

#### **4. Дни отпуска «за свой счет» по новому порядку исключаются из расчетного периода**

С 4 июля действует Порядок расчета средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию в редакции, утвержденной постановлением Кабмина [от 26.05.2015 г. № 439](#).

Согласно п. 3 новой редакции, в расчетный период при исчислении средней заработной платы для начисления больничных не включаются календарные дни, которые не были отработаны по уважительным причинам.

К числу таких уважительных причин теперь относятся:

- временная нетрудоспособность;
- отпуск в связи с беременностью и родами;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста (или 6-летнего возраста по медицинским основаниям);
- отпуск без сохранения заработной платы (по старой редакции Порядка отпуск «за свой счет» не исключался из расчетного периода).

Кроме того, в отличие от ранее действовавшего Порядка, теперь расчетный период составляет не 6, а 12 календарных месяцев.

## **5. Минсоцполитики напомнило о гарантиях для мобилизованных**

Минсоцполитики в [письме от 26.05.2015 г. № 612/13/84-15](#) в очередной раз напомнило, что для работников, которые были мобилизованы и продолжили службу по контракту, сохраняется средняя заработная плата, которая им сохранялась на период мобилизации.

Гарантии для мобилизованных сохраняются за работниками, которые во время прохождения военной службы получили ранения и находятся на лечении в медицинских учреждениях, а также попали в плен или признаны без вести пропавшими, на срок до дня, следующего за днем их постановки на воинский учет в военкоматах после увольнения с военной службы в случае окончания ими лечения в медицинских учреждениях независимо от срока лечения, возвращения из плена, появления их после признания без вести пропавшими, либо до дня объявления судом их умершими.

Напомним, с 11.06.2015 г. действует [Закон № 433](#), согласно которому за мобилизованными работниками сохраняется место работы, должность и выплачивается компенсация среднего заработка до момента демобилизации.

Кроме того, если работник после демобилизации остается служить по контракту, то за ним также сохраняются вышеперечисленные гарантии, не более чем на срок заключенного контракта.