



Содержание выпуска:

1. Имеет ли наемный работник-предприниматель право на налоговую социальную льготу?	2
2. Как уволить человека, который работает по совместительству?	2
3. Трудовой закон стал строже: что грозит работодателю за увольнение и выплату зарплат в «конвертах»	4
4. Больничные совместителям: нюансы начисления	7
5. Ошибки в штатном расписании – нарушения во время приема на работу сотрудников	8

1. Имеет ли наемный работник-предприниматель право на налоговую социальную льготу?

Налогоплательщик имеет право на уменьшение суммы общего месячного налогооблагаемого дохода, получаемого от одного работодателя в виде заработной платы, на сумму налоговой социальной льготы.

Налоговая социальная льгота применяется к доходу, начисленному в пользу плательщика налога в течение отчетного налогового месяца как заработная плата (другие приравненные к ней в соответствии с законодательством выплаты, компенсации и вознаграждения), если его размер не превышает суммы, равной размеру месячного прожиточного минимума, действующего для трудоспособного лица на 1 января отчетного налогового года, умноженного на 1,4 и округленной до ближайших 10 гривен.

Налоговая социальная льгота не может быть применена, в частности, к доходам налогоплательщика иным, чем заработная плата и дохода самозанятого лица от осуществления предпринимательской деятельности, а также другой независимой профессиональной деятельности.

То есть, налоговая социальная льгота не применяется к доходу от осуществления предпринимательской деятельности, а к заработной плате, при соблюдении требований, определенных Налоговым кодексом Украины, применяется.

Следовательно, работодатель (налоговый агент) вправе применять налоговую социальную льготу к доходу наемного работника в виде зарплаты, даже если работник одновременно зарегистрирован предпринимателем и осуществляет предпринимательскую (другую независимую профессиональную) деятельность.

Указанная норма предусмотрена п. 169.1; п 169.2.3; п 169.4.1 ст. 169 Налогового кодекса Украины.

Источник: www.kadrovik.ua

2. Как уволить человека, который работает по совместительству?

Процедура увольнения совместителя аналогична общей процедуре увольнения основного работника.

Согласно пункту 8 «Положения об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций», утвержденного приказом Минтруда, Минюста и Минфина Украины от 28.06.93 г. №43, зарегистрированным в Минюсте Украины 30.06.93 г. под №76, увольнение с работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций производится по основаниям, предусмотренным законодательством, а также в случае принятия работника,

не являющегося совместителем, или ограничения совместительства в связи с особыми условиями и режимом труда без выплаты выходной помощи.

Такие основания увольнения работников, работающих по совместительству, распространяются только на государственные предприятия, организации. Эту категорию работников на других предприятиях, в учреждениях, организациях увольняют на общих основаниях.

Статьей 43-1 КЗоТ определено, что расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа не требует согласия профсоюза для увольнения работника с совмещаемой работы в связи с принятием на работу другого работника, не являющегося совместителем, а также в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством.

Если работник заключил договор о работе по совместительству с негосударственным (некоммунальным) предприятием, он может быть уволен только при наличии общих оснований, предусмотренных законодательством, в соответствующих случаях – только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации с выплатой выходного пособия, если это предусмотрено общими нормами.

При увольнении совместителя по инициативе владельца на других основаниях совместителю выплачивается выходное пособие на общих основаниях.

Например, выходное пособие выплачивается совместителю, если его увольняют в связи с:

- призывом или поступлением работника или владельца - физического лица на военную службу, направлением на альтернативную (невоенной) службе, кроме призыва работника на военную службу по призыву по мобилизации, на особый период, но не более чем на один год (п. 3 ст. 36 КЗоТ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 6 ст. 36 КЗоТ);
- изменением в организации производства и труда, в том числе ликвидацией, реорганизацией, банкротством или перепрофилированием предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 40 КЗоТ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 6 ст. 40 КЗоТ);
- нарушением собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 38 и 39 КЗоТ).

В случае увольнения работника-совместителя по другим основаниям выходное пособие не выплачивается.

Согласно ст. 47 КЗоТ собственник или уполномоченный им орган обязан в день увольнения выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку и произвести с ним расчет в сроки, указанные в 116 КЗоТ.

Собственник или уполномоченный им орган, по инициативе которого увольняется работник, обязан также в день увольнения выдать работнику копию приказа об увольнении с работы. В других случаях увольнения копия приказа выдается по требованию работника.

Источник: www.kirtu.gov.ua

3. Трудовой закон стал строже: что грозит работодателю за увольнения и выплату зарплат в «конвертах»

С 2017 года работодателей Украины, которые несправедливо относятся к своим сотрудникам, ждут серьезные неприятности. Власти ужесточили наказания за жадность: теперь хитрому руководству придется сильно раскошелиться или даже сесть в тюрьму.

В начале декабря 2016 года Верховная Рада поддержала предложения правительства, направленные на вывод зарплаты из «тени». Речь идет о законопроекте «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины» (№5130).

Провести проверку по соблюдению норм трудового законодательства, а также применить финансовые (штрафные) санкции к работодателям, смогут:

- инспекции по труду;
- органы местного самоуправления;
- фискальная служба (в части уплаты налогов).

Отметим, что Министерство финансов как главный надзиратель получит свободный и бесплатный доступ ко всем государственным реестрам (к Единому госреестру юрлиц и физлиц-предпринимателей, Государственному реестру регистрации имущественных прав и их ограничений, Госреестру имущественных прав на недвижимость, Госреестру актов гражданского состояния и другим реестрам).

Также Минфин сможет получить информацию о застрахованных лицах, которая есть у Фонда общеобязательного государственного социального страхования, в том числе и персональную. Единственное ограничение к доступу – время осуществления полномочий контроля над соблюдением бюджетного законодательства в части мониторинга выплат, связанных с общеобязательным социальным государственным страхованием, а также при других мониторингах.

Санкции, которые могут быть применены к работодателю

1. Финансовая ответственность

Юридические и физические лица-предприниматели, которые используют наемный труд, согласно со статьей 265 КЗоТ несут финансовую ответственность в следующих размерах (для расчета суммы штрафа в гривнах берем минимальную зарплату, которая установлена на 1 января 2017 года, а именно – 3200 грн):

100 минимальных зарплат (320 000 грн.) – недопуск государственного инспектора труда к проверке, когда она осуществляется с целью выявления работников с неоформленными трудовыми договорами, выплаты заработной платы без начисления и уплаты единого взноса (выплата зарплаты в конверте). Обращаем внимание, что это новый вид ответственности!

30 минимальных зарплат (96 000 грн.) – за каждого работника, в отношении которого совершено нарушение:

- фактический допуск работника к работе без оформления трудового договора (контракта);
- оформление работника на неполное рабочее время в случае фактического выполнения работы за полное рабочее время, установленное на предприятии (то есть человек официально должен работать 4 часа, но по факту работает 8 часов);
- выплату заработной платы (вознаграждения) без начисления и уплаты единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование и налогов;
- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы работникам, других выплат, предусмотренных законодательством о труде, более чем за один месяц;
- выплаты не в полном объеме.

10 минимальных зарплат (32 000 грн.) – за каждого работника при несоблюдении минимальных государственных гарантий в оплате труда (например, если не оплачена работа в ночное время, работа в выходной или праздничный день, сверхурочная работа и т.д.);

3 минимальные зарплаты (9 600 грн.) – нет привязки к каждому работнику, следовательно, этот штраф в целом по предприятию:

- за нарушение установленных сроков выплаты зарплаты работникам, других выплат, предусмотренных законодательством о труде, более чем за один месяц, выплату не в полном объеме;
- за недопуск инспекторов к проверке, кроме случая, когда темой проверки является не оформление трудовых договоров с работниками и выплата зарплаты в конверте. Это также новый вид ответственности!;

1 минимальная зарплата (3 200 грн.) – за нарушение других требований трудового законодательства, кроме указанных выше. К этому виду штрафа относится и штраф за непредоставление или несвоевременное предоставление сообщения о принятии работника на работу.

2. Административная ответственность

Административная ответственность к работодателю может применяться практически по всем нарушениям норм КЗоТа. Поэтому для простоты выбраны нарушения, которые чаще всего встречаются на практике:

30–100 необлагаемых минимумов (нмдг) (510–1 700 грн.) – за нарушение требований законодательства о труде (выплата зарплаты с нарушением сроков, в неполном объеме;

непредоставление работникам информации, которая необходима для начисления пенсии; нарушение срока проведения аттестации рабочих мест; незаконный перевод работника на неполный рабочий день; увольнение работника с нарушением трудового законодательства; отправление работника в отпуск без сохранения заработной платы свыше установленного законом срока и др.);

- 100–300 нмдг (1 700–5 100 грн.) – за повторное нарушение в течение года и за действия, совершенные относительно несовершеннолетнего, беременной женщины, одинокого отца. Матери или лица, которое заменяет и воспитывает ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида;

- 500–1000 нмдг (8 500–17 000 грн.) – за допуск к работе работника без оформления договора (контракта), допуск к работе иностранца или лица без гражданства без наличия разрешения на работу;

- 1000–2000 нмдг (17 000–34 000 грн.) – повторное нарушение в течение года: допуск к работе без соответствующих документов (договор, контракт, приказ, разрешение на работу);

- 50–100 нмдг (850–1 700 грн.) – за невыполнение законных требований работников Гоструда относительно устранения нарушений трудового законодательства;

- 20–40 нмдг (340–680 грн.) – за нарушение законодательства об охране труда;

- 20–50 нмдг (340–850 грн.) – за нарушение порядка об уведомлении о несчастном случае на производстве;

- 3–10 нмдг (51–170 грн.) – за уклонение от участия в переговорах относительно заключения, изменения или дополнения коллективного договора;

- 50–100 нмдг (850–1 700 грн.) – за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору;

- 1–5 нмдг (17–85 грн.) – за непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров, заключения коллективного договора.

3. Уголовная ответственность

За одно и то же нарушение трудового законодательства работодатель может нести как административную, так и уголовную ответственность. Административная ответственность применяется, если нарушение в судебном порядке не признано грубым.

Отметим, что к уголовной ответственности работодатель может быть привлечен только по решению суда, а открыть уголовное дело могут правоохранительные органы после обращения граждан, чьи права нарушены, или контролирующих органов, которые выявили факт нарушения.

Что может грозить (по Уголовному кодексу) за некоторые нарушения трудового законодательства

За незаконное увольнение работника к работодателю:

- штраф в размере от 2000 до 3000 нмдг (от 34 000 грн. до 51 000 грн.);

- лишение права занимать должность руководителя сроком до 3 лет;

- исправительные работы на срок до 2 лет.

При повторном нарушении или совершение неправомерных действий по отношению к социально защищенным категориям граждан (беременные, несовершеннолетние, отцы и матери одиночки, опекуны, которые воспитывают детей до 14 лет) работодателю следует быть к готовым к тому, что ему придется (суд определит меру наказания):

- заплатить штраф в размере от 3000 до 5000 нмдг (51 000–85 000 грн.);
- не занимать должность руководителя сроком до 5 лет;
- отправиться на исправительные работы на срок до 2 лет;
- отбыть арест до 6 месяцев.

За умышленную невыплату заработной платы за период больше чем за один месяц:

- размер штрафа вырос до 500-1000 нмдг (8 500–17 000 грн);
- исправительные работы до 2 лет;
- срок до 2 лет с лишением права быть руководителем на 3 года.

За нецелевое использование денег, предназначенных для выплаты зарплаты:

- 1000–1500 нмдг (17 000–25 500 грн);
- ограничение свободы до 3 лет;
- лишение свободы на срок до 5 лет (без права быть руководителем на срок до 3 лет).

Источник: antikor.com.ua

4. Больничные совместителям: нюансы начисления

Черниговская городская исполнительная дирекция ФСС по ВПТ обращает внимание, что право на пособие по временной нетрудоспособности, беременности и родам застрахованное лицо имеет как по основному месту работы, так и по совместительству. Это предусмотрено частью первой статьи 30 Закона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании». Но следует отметить, что помощь по совместительству предоставляется только в случае, если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо там работает.

Расчет пособия, в соответствии с п. 30 действующего Порядка №1266 проводится работодателями отдельно по основному месту работы и по совместительству. Учитывая это, расчетный период определяется по каждому месту работы также отдельно. При этом указанная норма Порядка не содержит уточнений в части внутреннего или внешнего совместительства.

Начисление пособия по совместительству осуществляется на основании следующих документов:

- Копии листка нетрудоспособности, заверенной подписью руководителя и скрепленной печатью по основному месту работы,
- Справки о средней заработной плате по основному месту работы (если лицо работает на нескольких работах по совместительству, прилагаются справки со всех мест работы).

Ежемесячная суммарная заработная плата в расчетном периоде по основному месту работы и по совместительству не должна превышать размер максимальной величины (предельной суммы) заработной платы, с которой уплачиваются страховые взносы.

Источник: news.dtki.ua

5. Ошибки в штатном расписании – нарушения во время приема на работу сотрудников

Штатное расписание должно соответствовать Национальному классификатору Украины ДК 003: 2010 «Классификатор профессий», утвержденном приказом Государственного комитета Украины по вопросам технического регулирования и потребительской политики от 28 июля 2010 года № 327 (далее – КП) и введенному с 1 ноября 2010 года на замену ДК 003: 2005, утвержденного приказом Госпотребстандарта Украины от 26 декабря 2005 года № 375.

С момента вступления в силу, то есть с 1 ноября 2010 года, КП претерпел изменения. В связи с тем, что некоторые названия профессий были изменены, а некоторые вообще отменены, не забудьте актуализировать названия профессий работников в соответствии с КП, учитывая все изменения.

Внесите изменения в штатные расписания, приказы и трудовые книжки работников с соблюдением законодательства о труде, в том числе части третьей статьи 32 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ).

Профессии, которых не существует:

- кассир-бухгалтер
- дворник-уборщик
- швейцар-охранник
- водитель-экспедитор
- бухгалтер-паспортист
- счетовод-кассир

Чего не следует делать? Подбирая название профессии или должности, нельзя создавать новые названия путем объединения названий, которые уже существуют.

Следствием образования профессий путем объединения названий уже существующих, является нарушение требований КП, в связи с чем у работников, принятых на вышеперечисленные должности, возникнут трудности с оформлением пенсии. А результатом будет обращение на предприятие с просьбой исправить запись в трудовой

книжке в соответствии с законодательством, поскольку КП предназначен для применения всеми субъектами хозяйствования при записи о работе в трудовые книжки работников.

Кроме того, работники, принятые на должности, образованные сложением из нескольких должностей, фактически выполняют работу по совмещению, но доплата за совмещение профессий им не начисляется и не выплачивается в нарушение требований статьи 105 КЗоТ.

Что делать? В штатное расписание следует ввести обе должности, по одной из которых принять работника на основное место работы, а по другой – на того же работника возложить исполнение дополнительных обязанностей по другой должности и установить доплату в процентах за совмещение профессий (должностей) в соответствии со статьей 105 КЗоТ.

Определяя работу, которая будет основной, а какая будет выполняться по совмещению, следует обращать внимание на время и занятость работника по каждой из должностей, наличие возможности выполнения работы по совмещению, а также на дополнительные условия, например потребность в заключении договора о полной материальной ответственности.

Квалификационные соотношения в оплате труда

Следующее нарушение по штатному расписанию касается одного из существенных условий труда, а именно оплаты. Напомним, что Классификационные группировки КП сформирован в 9 разделов:

Раздел 1. Законодатели, высшие государственные служащие, руководители, менеджеры (управляющие)

Раздел 2. Профессионалы

Раздел 3. Специалисты

Раздел 4. Технические служащие

Раздел 5. Работники сферы торговли и услуг

Раздел 6. Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбозаводства и рыболовства

Раздел 7. Квалифицированные рабочие с инструментом

Раздел 8. Рабочие по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования, сборки оборудования и машин

Раздел 9. Простейшие профессии

Каждый из разделов состоит из описания, классификации профессий и указателя профессиональных названий работ по кодам профессий, поэтому в штатном расписании всем работникам предприятия не может быть установлено одинаковую заработную плату (оклад), даже при условии, что в случае дополнительных начислений общие суммы к выплатам в них будут разными.

Ведь в соответствии с требованиями части второй статьи 96 КЗоТ тарифная система оплаты труда используется для распределения работ в зависимости от их сложности, а работников - в зависимости от их квалификации и по разрядам тарифной сетки. Она является основой формирования и дифференциации размеров заработной платы.

Пример:

Согласно КП:

- профессии директора, главного бухгалтера относятся к разделу специалистов, которые требуют определенных знаний в одной или более областях естественных, технических или гуманитарных наук;
- профессии ведущего инженера-конструктора, инженера-конструктора, специалиста по качеству относятся к разделу профессионалов, предполагает высокий уровень знаний в области физических, математических, технических и других наук;
- профессии слесаря-ремонтника, слесаря-инструментальщика относятся к разделу квалифицированных рабочих с инструментами, которые требуют знаний, необходимых для выбора способов использования материалов и инструментов, определения стадий рабочего процесса, характеристики и назначение конечной продукции;
- профессия формовщика стеклопластиковых изделий относится к разделу рабочих по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования, сборки оборудования и машин, которые предусматривают знания, необходимые для эксплуатации и надзора за работой оборудования, машин, в том числе высокоавтоматизированных, а также для их составления.

Но на предприятии директору, главному бухгалтеру, слесарям-ремонтникам, слесарь-инструментальщик, формовщиков стеклопластиковых изделий и другим штатным расписанием предусмотрено оклады в размере минимальной заработной платы, то есть на предприятии не установлены межквалификационные соотношения размеров должностных окладов, что является нарушением требований статьи 96 КЗоТ.

Минимальная заработная плата

Еще одним нарушением, которое может иметь место в штатном расписании, является несоответствие ставки (оклада) минимальной заработной плате, установленной на государственном уровне. В таком случае нарушаются требования статьи 95 КЗоТ.

Минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работником месячную, а также почасовую норму труда (объем работ).

Чаще всего данное нарушение наблюдается в период повышения минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата в 2016 году

Размеры с 1 января 2016 в месячном размере 1378 грн., в почасовом размере 8,29 грн., с 1 мая 2016 – 1450 грн. и 8,69 грн. соответственно, с 1 декабря 2016 – 1600 грн. и 9,59 грн. почасовая и с 1 января 2017 – 3200 грн. и в почасовом размере 19,34 грн.

Определяя размер заработной платы работникам, принимаемые на работу по совместительству, и количество штатных единиц, соответствующие неполной ставке в штатных расписаниях, следует указывать должностной оклад как за полную штатную единицу, а расчет проводить пропорционально отработанному времени.

Обратите внимание! Если будет указано должностной оклад, равный, например, половине должностного оклада, может сложиться впечатление, что не соблюдают минимальные гарантии оплаты труда.

Итак, штатное расписание:

1. Фиксирует деление труда между работниками.
2. Закрепляет структурный и численный состав работников и месячный фонд заработной платы.
3. Конкретизирует перечень должностей и профессий.
4. Устанавливает размер основной заработной платы по конкретной должности, профессии, а также размер надбавок (доплат), если это предусмотрено положением об оплате труда.

Основными нарушениями законодательства о труде при приеме на работу работников, связанными со штатным расписанием, являются:

- Нарушение Норма законодательства
- Несоответствие названия должности КП КП
- Неустановления квалификационных соотношений при оплате труда Часть вторая статьи 96 КЗоТ.
- Несоблюдение размера минимальной заработной платы Статья 95 КЗоТ
- Неправомерное возложение на работника дополнительных обязанностей, которые он фактически выполняет по совмещению, без соответствующей доплаты Статья 105 КЗоТ.

Источник: hrliga.com