

Наталія ЛИТОВЧЕНКО, консультант із питань оподаткування



СУСПІЛЬНО КОРИСНІ РОБОТИ: ОФОРМЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА ТА ВІДОБРАЖЕННЯ ЙОГО ДОХОДУ У ФОРМІ № 1ДФ

У консультації розглянемо, як оформити працівника, направленого виконавчою службою в ОМС на суспільно корисні роботи (аліментник) на строк 120 годин та з якою ознакою відобразити його дохід у податковому розрахунку за формою № 1ДФ.

Загальні положення

Згідно зі ст. 24 КУпАП за вчинення адміністративних правопорушень до громадян можуть застосовуватися адміністративні стягнення, зокрема у вигляді суспільно корисних робіт.

Такі роботи полягають у виконанні порушником оплачуваних робіт, вид яких визначає відповідний ОМС, призначаються районним, районним у місті, міським чи міськрайонним судом (суддею) на строк від 120 до 360 годин і виконуються не більше 8 годин, а неповнолітніми – не більше 2 годин на день (ст. 31¹ КУпАП).



До відома: ст. 183¹ КУпАП встановлено адмінвідповідальність за несплату аліментів на утримання дитини, одного з подружжя, батьків або інших членів сім'ї, що призвела до виникнення заборгованості, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за шість місяців із дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання. За таке порушення передбачено адміністративне стягнення у вигляді суспільно корисних робіт на строк від 120 до 240 годин.

За виконання суспільно корисних робіт порушнику нараховується плата за фактично відпрацьований час у розмірі не меншому, ніж установлений законом мінімальний розмір оплати праці. Нарахувати таку плату та перерахувати її на відповідний рахунок органу державної виконавчої служби для подальшого погашення заборгованості зі сплати

аліментів зобов'язаний власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган за місцем виконання порушником указаних робіт (ст. 325³ КУпАП).

Порядок оформлення порушника на суспільно корисні роботи

Як передбачено п. 13.15 Порядку виконання адміністративних стягнень у вигляді громадських робіт, виправних робіт та суспільно корисних робіт, затвердженого наказом Мін'юсту від 19.03.13 р. № 474/5 (далі – Порядок № 474/5), відповідно до визначеного ОМС переліку об'єктів, на яких порушники відбувають суспільно корисні роботи, уповноважений орган із питань апробації, на якого покладається виконання такого стягнення, у десятиденний строк із дня отримання постанови суду (судді) видає порушнику **направлення** (додаток 21 до цього Порядку) на один із цих об'єктів.

Власник підприємства видає **наказ або розпорядження** про початок відбування порушником суспільно корисних робіт (п. 13.16 Порядку № 474/5). У наказі (розпорядженні) наводяться відомості про закріплення за порушником відповідальної особи, ознайомлення порушника з правилами техніки безпеки при виконанні робіт.

На строк виконання суспільно корисних робіт власник підприємства складає **графік виходу на роботу** особи, до якої застосовано адміні-

стративне стягнення у вигляді суспільно корисних робіт (додаток 10 до Порядку № 474/5), у якому зазначаються час та місце виконання цих робіт.

Витяг із наказу (розпорядження) та графік завіряються підписом керівника та печаткою підприємства і не пізніше наступного дня надсилаються до уповноваженого органу з питань пробації. Ці документи долучаються до особової справи порушника.

До відбутого строку суспільно корисних робіт зараховується тільки той час, протягом якого порушник виконував таку роботу на визначених об'єктах, що підтверджено повідомленням власника підприємства. При цьому власник підприємства заповнює **табель виходу на роботу** особи, до якої застосовано адміністративне стягнення у вигляді суспільно корисних робіт (додаток 22 до Порядку № 474/5). Копія таблиці щомісяця надсилається до уповноваженого органу з питань пробації протягом виконання порушником зазначених робіт (п. 13.17 Порядку № 474/5).

Із установлених законодавством умов організації та забезпечення виконання громадянином суспільно корисних робіт можна дійти висновку, що насамперед треба оформити відносини між громадянином та підприємством.

Яким договором можна оформити такі відносини?

Зауважимо, що передбачені вище відносини не можуть бути оформлені цивільно-правовою угодою, зокрема договором підряду, який регламентується § 1 гл. 61 Цивільного кодексу. Пояснимо чому.

1. Договір підряду укладається з метою досягнення певних результатів, а саме на виготовлення, обробку, переробку, ремонт речі або на виконання іншої роботи з переданням її результату замовникові.

2. За договором підряду підрядник зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням замовника, а замовник – прийняти та оплатити виконану роботу.

3. Договором підряду установлюються початковий і кінцевий строки, у межах яких підрядник повинен виконати визначені договором роботи відповідно до власного графіка роботи та виходячи лише зі своїх можливостей.

4. Підрядник самостійно забезпечує умови праці, а норма його робочого часу не обмежена.



Отже, зазначені норми не можуть бути застосовані до працівника, якого направляють на вибраний конкретно для нього об'єкт, якому складають графік виходу на роботу та виконання яким наданих завдань контролюють.

Водночас згідно зі ст. 2 КЗпП працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Як визначено ч. 1 ст. 21 КЗпП, **трудоий договір** – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізособою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, передбачену цією угодою, дотримуючись правил внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізособа зобов'язується виплачувати працівникові зарплату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, установлені законодавством про працю, колективним і угодою сторін.

При цьому нормами ст. 23 КЗпП передбачено можливість укладення трудового договору на визначений строк (строковий трудовий договір). Такий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру подальшої роботи, умов її виконання, інтересів працівника та в інших випадках, установлених законодавством.

Укладення трудового договору оформляється **наказом чи розпорядженням** власника або уповноваженого ним органу. Про прийняття працівника на роботу повідомляється центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування ЄСВ у порядку, встановленому Кабміном (ст. 24 КЗпП).



Таким чином, взаємовідносини між громадянином, залученим до виконання суспільно корисних робіт, та юридичною особою можна оформити строковим трудовим договором.

Оподаткування доходу, отриманого за виконання суспільно корисних робіт

Відрахування із зарплати, пенсії, стипендії та інших доходів боржника здійснюються із суми, що залишається після утримання податків, зборів та ЄСВ (ч. 1 ст. 70 Закону від 02.06.16 р. № 1404-VIII «Про виконавче провадження»).

Порядок обкладення ПДФО регулюється розд. IV Податкового кодексу (далі – ПК). Так, платником ПДФО є, зокрема, фізособа-резидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні (п. 162.1 ПК).

Об'єктом оподаткування резидента є загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід, до якого включаються, зокрема, доходи у вигляді зарплати, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового договору (контракту) (пп. 164.2.1 ПК).

Ставка **ПДФО** становить **18 %** бази оподаткування щодо доходів, нарахованих (виплачених, наданих) платнику, зокрема, у формі зарплати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат і винагород, які надаються у зв'язку з трудовими відносинами (п. 167.1 ПК).

Доходи, визначені ст. 163 ПК, зокрема зарплата, також є об'єктом обкладення **військовим збором** (далі – ВЗ) за ставкою **1,5 %** (пп. 1.2, 1.3 п. 16¹ підрозд. 10 розд. XX ПК).

Нарахування, утримання та сплата (перерахування) ПДФО та ВЗ до бюджету здійснюються в порядку, установленому пп. 168.1.1 ПК. А саме: податковий агент, що нараховує (виплачує, надає) оподатковуваний дохід на користь платника податку, зобов'язаний утримати ПДФО і ВЗ із суми такого доходу за його рахунок та сплатити (перерахувати) їх до бюджету.

Крім того, на зазначені доходи юрособа (роботодавець) нараховує **ЄСВ** за ставкою **22 %** (п. 5 ст. 8 Закону від 08.07.10 р. № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»).

Подання форми № 1ДФ

Як установлено пп. «б» п. 176.2 ПК, податковий агент повинен подати до контролюючого органу за місцем свого розташування Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку за формою № 1ДФ, затвердженою наказом Мінфіну від 13.01.15 р. № 4.

Форма № 1ДФ подається у строки, установлені ПК для квартального податкового періоду, тобто протягом 40 календарних днів, що настають після закінчення звітного (податкового) кварталу.

Згідно з Довідником ознак доходів доходи у вигляді зарплати, нараховані (виплачені) платнику податку за умовами трудового договору (контракту), наводяться у формі № 1ДФ з ознакою **«101»**.

ВИСНОВКИ



Перш ніж використовувати працю громадянина на суспільно корисних роботах, юридична особа повинна оформити з ним трудові відносини. Надалі роботодавець (як податковий агент) під час нарахування йому доходу у вигляді зарплати зобов'язаний утримувати із сум такого доходу ПДФО та ВЗ за відповідними ставками. Крім того, на зазначені доходи роботодавець нараховує ЄСВ.

У формі № 1ДФ доходи, отримані від виконання суспільно корисних робіт, відображаються з ознакою «101».

P

www.balance.ua

- Демоверсія БСБ
- Одна відкрита стаття кожного номера
- Інформація про семінари/вебінари
- Анонси та архіви номерів