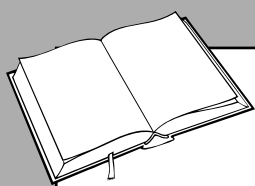


- **адміністративна** – відповідно до ч. 1 ст. 41 КУпАП за порушення трудового законодавства у вигляді штрафу в розмірі від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн). Штраф застосовується до посадових осіб підприємства, винних у допущенні правопорушення;
- **фінансова** – на підставі п. 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП у вигляді накладення на підприємство штрафу в розмірі 1 мінімальної заробітної плати (станом на 01.01.19 р. – 4 173 грн).



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

ЧИ МОЖЕ ГОЛОВБУХ ПРАЦЮВАТИ БЕЗ ПІДЛЕГЛИХ?

На підприємстві працює головний бухгалтер, у підпорядкуванні в якого немає бухгалтерів. Чи не є це порушенням і чи можуть за це оштрафувати?

Ні, не є. Головний бухгалтер може працювати на підприємстві навіть при відсутності бухгалтерської служби. Пояснимо чому.

Як уважають Мінфін (Лист № 35210) і Мінсоцполітики (Лист № 28), посада головного бухгалтера вводиться в штат тільки у випадку **створення** на підприємстві **бухгалтерської служби**. Головні їхні аргументи такі:

- така форма організації бухобліку, як уведення в штат підприємства посади головного бухгалтера без бухгалтерської служби, законом не передбачена. А якщо на підприємстві немає бухгалтерської служби, то вести бухоблік повинен просто бухгалтер;
- у кваліфікаційних вимогах посади «головний бухгалтер» (розд. 1 Випуску Довідника № 336) зазначено, що головний бухгалтер здійснює керівництво співробітниками бухгалтерської служби підприємства.

Однак ми не згодні з такою позицією. У Листі № 28 ідеться про бюджетні організації, а не про комерційні підприємства. Адже в цьому листі Мінсоцполітики посилається на Типове положення № 59, яке стосується виключно бухгалтерської служби бюджетної організації.



Нагадаємо: листи Мінфіну та Мінсоцполітики не є нормативно-правовими актами. Вони носять інформаційний, рекомендаційний характер. Тобто роботодавці не зобов'язані їх виконувати.

Згідно із ч. 3 ст. 64 ГК підприємство приватної власності **самостійно** визначає свою організаційну структуру, установлює чисельність працівників і штатний розпис. Зазначимо, що в ч. 4 ст. 8 Закону № 996 зазначено, що бухгалтерська служба створюється на чолі з головним бухгалтером.

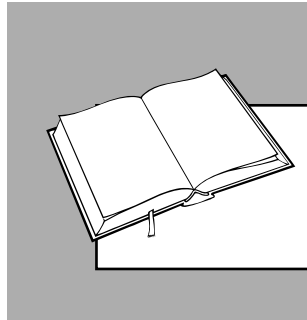
Ні в Законі № 996, ні в інших нормативно-правових актах не зазначено, що посади в бухгалтерській службі повинні бути зайняті. Тому вони можуть бути й вакантними. Чисельність працівників цієї служби теж не регулюється законодавством. Значить, у бухгалтерії може числитися тільки один співробітник – головний бухгалтер.

А найважливіше – ніяких санкцій за те, що на підприємстві працює один головбух без бухгалтерської служби, законодавством не передбачено. Тому якщо у вас працює головбух, у якого немає в підпорядкуванні бухгалтерів, **не потрібно** переводити його в рядові бухгалтери. Якщо ж ви хочете перестрахуватися, щоб уникнути зайвих пояснень із контролюючими органами, можна внести зміни до штатного розпису. Для цього пропонуємо вам **два варіанти** дій:

1. Створити бухгалтерську службу як окремий структурний підрозділ. Підприємство має право самостійно визначити кількість і зайнятість посад.
2. Унести зміни до штатного розпису: замість посади «головний бухгалтер» увести посаду

«бухгалтер». При цьому слід пам'ятати, що при переведенні співробітника на іншу посаду треба враховувати вимоги, установлені трудовим законодавством. Тобто попередити головбуха про переведення необхідно за два місяці, адже таке

переведення вважається істотною зміною умов праці (ст. 32 КЗпП). Таке переведення можливе тільки зі згоди співробітника. У випадку незгоди з переведенням працівник підлягає звільненню за п. 6 ст. 36 КЗпП.



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

ЗАРПЛАТУ ПРОІНДЕКСОВАНО З ПОРУШЕННЯМИ: ЯКИЙ БУДЕ ШТРАФ?

При проведенні індексації зарплати співробітника бухгалтер припустилася арифметичної помилки в розрахунку. Чи можуть оштрафувати підприємство за недотримання мінімальних державних гарантій згідно з абзацом четвертим ч. 2 ст. 265 КЗпП?

Законодавством це питання чітко **не врегульовано**. На наш погляд, дане порушення не можна розцінювати як недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці. Пояснимо нашу відповідь докладніше.

У **Держпраці** із цього приводу немає єдиної позиції. У Листі № 3570 зазначено, що неправильне визначення індексу споживчих цін (далі – ІСЦ) для проведення індексації та сум індексації є порушенням Порядку № 1078. Але ці показники не підпадають під визначення мінімальних державних гарантій в оплаті праці, наведене в ст. 12 Закону № 108. Тому за таке порушення на підприємство можуть накласти фінансові санкції згідно з абзацом восьмим ч. 2 ст. 265 КЗпП (порушення інших вимог трудового законодавства) – штраф у розмірі 1 мінімальної заробітної плати (далі – МЗП) (зараз це **4 173 грн**).

Водночас у Листі № 503 Держпраці вказує, що порушення роботодавцем правил Порядку № 1078 (у т. ч. і правил розрахунку ІСЦ) при нарахуванні індексації прирівнюється до недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (абзац четвертий ч. 2 ст. 265 КЗпП). Штраф за таке порушення набагато більший – 10 МЗП, тобто **41 730 грн**. І це за кожного

працівника, стосовно якого допущено порушення.

Ми **вважаємо**, що проведення індексації з помилками не є недотриманням мінімальних державних гарантій в оплаті праці, адже арифметична помилка допущена саме в процесі виконання гарантії. Тому фактичне проведення індексації навіть із порушенням Порядку № 1078 належить до категорії інших порушень (**абзац восьмий ч. 2 ст. 265 КЗпП**). Тобто підприємство можуть оштрафувати не на 10, а тільки на 1 МЗП.



Хороша новина! Якщо в ході інспекційного відвідування інспектори Держпраці порохують, що помилка, допущена при нарахуванні індексації зарплати, є недотриманням мінімальних державних гарантій в оплаті праці, то штраф у розмірі 10 МЗП застосовується, тільки якщо суб'єкт господарювання **не усуне порушення** в строк, установлений приписом (п. 28 Порядку № 823).

Нагадаємо, раніше згідно з Порядком № 295, який був скасований судом, фінансові санкції застосовували до роботодавця за таке порушення відразу, незалежно від факту усунення порушення.