

Олена КАНТЕРМАН, юрист



ТАБЛИЦЯ-ПІДКАЗКА: ЯК УНИКНУТИ ШТРАФІВ ЗА ПОРУШЕННЯ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ТА КАДРОВОМУ ДІЛОВОДСТВІ

Пропонуємо вашій увазі інформацію, яка має бути під рукою у кожного роботодавця. Орієнтуючись на нашу таблицю-підказку, ви завжди зможете виконати вимоги трудового законодавства та уникнути серйозних фінансових санкцій.

Штрафи за порушення трудового законодавства на сьогодні доволі серйозні. А вимог, яких зобов'язаний дотримуватися роботодавець, досить багато. Тому ми ще раз нагадаємо вам про деякі вимоги законодавства, які повинен виконувати роботодавець, а також попередимо, чим загрожує їх ігнорування. Користуючись нашими рекомендаціями, ви зможете правильно оформити ті або інші відносини із працівниками, а отже – уникнути фінансових санкцій.

Відразу скажемо, що **основні санкції**, які можуть бути застосовані за порушення у зазначеній сфері, передбачені:

- **ст. 265 КЗпП** (для роботодавців – юросіб і підприємців);
- **ст. 41 КУпАП** (для посадових осіб роботодавця-юрособи і для підприємця-роботодавця).

Також санкції можуть застосовуватися **на підставі інших законодавчих норм**.

Для вашої зручності ми навели необхідну інформацію в таблиці.

№ п/п	Запитання	Вимога законодавства	Санкції за порушення цієї вимоги
1	2	3	4
1	Коли слід провести остаточний розрахунок із працівником, який звільняється? Докладніше див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 23, с. 11	Роботодавець зобов'язаний провести із працівником повний розрахунок і видати йому оформлену трудову книжку в день звільнення (ст. 47 КЗпП)	Штраф для роботодавця на підставі ст. 265 КЗпП . Якщо затримка у виплаті сум, що належать працівникові, становитиме: – не більше місяця – стягується штраф у розмірі 1 МЗП (зараз це 5 000 грн); – більше місяця – штраф у розмірі 3 МЗП (15 000 грн). Адміністративна відповідальність у вигляді штрафу в розмірі від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн) для посадових осіб роботодавця (ст. 41 КУпАП). Увага! Працівник має право стягнути з роботодавця середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку з ним на підставі ст. 117 КЗпП

1	2	3	4
2	<p>Як правильно розрахувати компенсацію за невикористану відпустку при звільненні?</p> <p>Докладніше див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 40, с. 15</p>	<p>Розрахунок компенсації за невикористану відпустку здійснюється за загальними правилами нарахування відпусткових.</p> <p>Зверніть увагу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на правила включення до «відпусткового» стажу днів, не відпрацьованих із різних причин (у т. ч. через простій); – нюанси, пов'язані з відпусткою за свій рахунок, яка надавалася працівникам на період карантину 	<p>Неправильний розрахунок суми компенсації може стати причиною недоплати належних сум працівникові, який звільняється. Це, у свою чергу, чревато для роботодавця санкціями (див. ряд. 1 цієї таблиці)</p>
3	<p>Чи можна не платити зарплату директорові?</p> <p>Докладніше див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 23, с. 13</p>	<p>Директорові, як і будь-якому іншому найнятому робітникові, належить зарплата (навіть якщо директор є засновником). Не виплачувати зарплату працівникові (і директорові у тому числі) можна тільки в період, коли працівник перебуває у відпустці без збереження зарплати</p>	<p>Штраф на підставі ст. 265 КЗпП за затримку виплати зарплати на строк:</p> <ul style="list-style-type: none"> – не більше місяця – становить 1 МЗП (5 000 грн); – більше місяця – 3 МЗП (15 000 грн). <p>Адмінштраф для посадових осіб підприємства в розмірі від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн) (ст. 41 КУпАП)</p>
4	<p>Чи повинен роботодавець займатися пошуком працівників з інвалідністю для виконання нормативу?</p> <p>Докладніше див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 23, с. 10.</p> <p>Про оформлення на роботу осіб з інвалідністю див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 40, с. 21</p>	<p>Норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю встановлено ст. 19 Закону від 21.03.91 р. № 875-III (далі – Закон № 875).</p> <p>Так, якщо за основним місцем роботи оформлено:</p> <ul style="list-style-type: none"> – від 8 до 25 працівників – роботодавець зобов'язаний прийняти на роботу одного співробітника з інвалідністю; – більше 25 працівників – тоді норматив становить 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік. <p>Роботодавець не несе відповідальності за невиконання нормативу, якщо він (ст. 18 Закону № 875):</p> <ul style="list-style-type: none"> – створив робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю; – своєчасно подав до державної служби зайнятості форму № 3-ПН, у якій відобразив інформацію про створені робочі місця для осіб з інвалідністю 	<p>За невиконання нормативу роботодавцеві загрожують адміністративно-господарські санкції у вигляді штрафу, передбачені ч. 1 ст. 20 Закону № 875. Якщо на підприємстві працює:</p> <ul style="list-style-type: none"> – від 8 до 15 працівників – штраф становитиме половину середньої річної зарплати за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею; – більше 15 працівників – штраф щорічно стягується у розмірі середньої річної зарплати за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею. <p>Якщо роботодавець у встановлений строк самостійно не сплатить штраф, йому нараховують пеню за кожен день прострочення у розмірі 120 % річної облікової ставки НБУ, що діє на момент сплати штрафу.</p> <p>Для посадових осіб підприємства і для роботодавця-підприємця встановлено адміністративну відповідальність у вигляді штрафу в розмірі від 10 до 20 НМДГ (від 170 до 340 грн) (ст. 188¹ КУпАП)</p>
5	<p>Чи можуть застосовуватися заходи відповідальності за порушення, що стосуються подання податкового розрахунку за формою № 1ДФ у період карантину?</p> <p>Докладніше див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 28, с. 29</p>	<p>За таке порушення застосовуються:</p> <ul style="list-style-type: none"> – до податкового агента – санкції, передбачені п. 119.1 ПК; – до посадових осіб податкового агента або до фізособи-підприємства, яка є податковим агентом, – адміністративна відповідальність за ст. 163⁴ КУпАП. <p>Проте в період дії карантину штрафи, передбачені п. 119.1 ПК, не застосовуються на підставі п. 52¹ підрозд. 10 розд. XX ПК. Але від застосування адміністративних штрафів законодавство на період карантину не звільняє!</p>	<p>За неподання податкового розрахунку за формою № 1ДФ або за допущені у ньому помилки п. 119.1 ПК передбачено штраф у розмірі:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1 020 грн – за перше порушення в поточному році; – 2 040 грн – за повторне протягом року порушення після застосування штрафу. <p>Також ст. 163⁴ КУпАП передбачає застосування адмінштрафу в розмірі:</p> <ul style="list-style-type: none"> – від 2 до 3 НМДГ (від 34 до 51 грн); – за аналогічне правопорушення, допущене повторно протягом року, – від 3 до 5 НМДГ (від 51 до 85 грн)

1	2	3	4
6	Працівника призвали на військову службу: чи можна його звільнити за ініціативою роботодавця? Докладніше див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 29, с. 26	Роботодавець не має права звільняти такого працівника за власною ініціативою. Частиною 3 ст. 119 КЗпП передбачено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу і за призовом під час мобілізації в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування і форми власності та фізосіб-підприємців, у яких вони працювали на момент призову	Роботодавця, який незаконно звільнив працівника внаслідок призову його на військову службу, чекають такі наслідки: 1. Незаконно звільненого працівника відновлять на роботі через суд. 2. З роботодавця стягнуть середній заробіток за час вимушеного прогулу працівника на підставі ст. 235 КЗпП . 3. До роботодавця застосують фінансові санкції, установлені абзацом шостим ч. 2 ст. 265 КЗпП , у розмірі 4 МЗП (20 000 грн). 4. Посадових осіб підприємства або підприємця-роботодавця притягнуть до адміністративної відповідальності на підставі ст. 41 КУпАП у вигляді штрафу в розмірі від 50 до 100 НМДГ (від 850 до 1 700 грн)
7	Чи зобов'язаний роботодавець компенсувати працівникові витрати на відрядження? Докладніше див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 37, с. 42	Згідно зі ст. 121 КЗпП працівники мають право на відшкодування витрат та отримання інших компенсацій у зв'язку зі службовими відрядженнями. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад і витрати на наймання житлового приміщення – у порядку і розмірах, установлених законодавством	За невиконання вимог законодавства щодо компенсації витрат на відрядження застосовуються: – штраф на підставі ст. 265 КЗпП у розмірі 1 МЗП (5 000 грн); – адмінштраф на підставі ст. 41 КУпАП у розмірі від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн)
8	У якому порядку оформляють на роботу іноземців? Докладніше див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 43, с. 26	Для прийняття на роботу іноземця в загальному випадку необхідно отримати дозвіл служби зайнятості (ст. 42 Закону від 05.07.12 р. № 5067-VI, далі – Закон № 5067). Проте якщо в іноземця є посвідка на постійне проживання в Україні, то отримувати такий дозвіл не потрібно, а оформлення його працевлаштування у цьому випадку нічим не відрізняється від оформлення на роботу громадян України	Прийняття на роботу іноземних громадян без отримання дозволу служби зайнятості загрожує роботодавцеві штрафом, передбаченим ч. 5 ст. 53 Закону № 5067 , у розмірі 20 МЗП (виходячи з розміру МЗП, установленого на момент виявлення правопорушення). Зараз це 100 000 грн (5 000 грн x 20)
9	Як зробити запис у трудовій книжці працівника, якщо вільні сторінки закінчилися? Докладніше див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 44, с. 23	У цьому випадку необхідно оформити вкладиш до трудової книжки. Придбавати бланки вкладишів до трудової книжки зобов'язаний роботодавець	За неправильне оформлення трудової книжки передбачено такі штрафи:
10	Як у трудовій книжці зробити запис про роботу за сумісництвом? Докладніше див. у «БАЛАНСІ», 2020, № 44, с. 22	Запис про роботу за сумісництвом вноситься за бажанням працівника до трудової книжки за його основним місцем роботи – на підставі довідки з місця роботи за сумісництвом або копій наказів про прийняття на роботу і про звільнення сумісника. Увага! Такий запис може бути зроблений тільки після звільнення сумісника, оскільки до трудової книжки вноситься один запис про сумісництво (із зазначенням дати прийняття на роботу і дати звільнення)	– для роботодавця – у розмірі 1 МЗП (зараз це 5 000 грн) на підставі ст. 265 КЗпП ; – для посадових осіб підприємства – адмінштраф на підставі ст. 41 КУпАП у розмірі від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн)

Анастасія ШЕВЧЕНКО, юрист



ПІДПРИЄМЕЦЬ ПРИПИНЯЄ ДІЯЛЬНІСТЬ: ЧИ ПОТРІБНО ЗАКРИВАТИ РАХУНОК У БАНКУ?

У фізособи-підприємця є рахунок у банку, призначений для ведення господарської діяльності. Зараз підприємець вирішив припинити свою діяльність. Як йому слід учинити із цим рахунком?

Підприємцеві необхідно **закрити поточний рахунок у банку**, який відкривався ним для ведення господарської діяльності.

Нагадаємо, що порядок відкриття суб'єктами господарювання (далі – СГ) поточних рахунків у національній та іноземних валютах регулюється гл. 3 Інструкції, затвердженої постановою Правління НБУ від 12.11.03 р. № 492 (далі – Інструкція № 492).

Згідно з п. 148 Інструкції № 492 **для закриття поточного рахунка до обслуговуючого банку подається заява**, складена в довільній формі, з такою інформацією:

- найменування банку;
- найменування клієнта (прізвище, ім'я, по батькові), реєстраційний номер облікової картки платника податків (або серія та номер паспорта для фізосіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера та мають відповідну відмітку в паспорті) – власника рахунка;
- номер рахунка, який закривається;
- реквізити рахунка, на який перераховується залишок коштів із поточного рахунка клієнта, або вимога фізособи про видачу залишку готівкою;
- дата складання заяви.

Заява повинна бути підписана власником рахунка (підприємцем) або вповноваженою ним особою.

Заява може бути подана до банку як **у паперовому, так і в електронному вигляді** засобами інформаційних, телекомунікаційних, інформаційно-

телекомунікаційних систем, якщо це передбачено договором банківського рахунка.



На замітку! Головний бухгалтер банку (або інша уповноважена особа) указує в заяві дату та час її отримання від клієнта, дату закриття рахунка та засвідчує цю інформацію своїм підписом (п. 149 Інструкції № 492). Заява про закриття поточного рахунка зберігається в справі з юридичного оформлення рахунка.

Строки закриття поточного рахунка залежать від того, числиться на такому рахунку залишок коштів чи ні (п. 149 Інструкції № 492). Якщо на рахунку, який закривається:

- є гроші, – банк за заявою клієнта здійснює завершальні операції за рахунком (виконує платіжні вимоги на примусове списання (стягнення) коштів, виплачує готівку, перераховує залишок грошей на інший рахунок). Датою закриття поточного рахунка вважається наступний після проведення останньої операції за цим рахунком робочий день;
- немає грошей, – тоді датою закриття поточного рахунка є день отримання банком заяви від клієнта (за умови, що заяву подано в операційний час банку).

Банк закриває рахунок клієнта та видає клієнтові **довідку** про закриття рахунка безплатно.

При закритті рахунка **банк зобов'язаний повідомити про це податковий орган** (п. 69.2 Податкового кодексу).

Ольга КОВАЛЕНКО, консультант із питань бухгалтерського обліку та оподаткування



ПРОДАЖ РАНИШЕ ЗАВЕЗЕНОГО ТОВАРУ: ЯК ВИЗНАЧИТИ ВАРТІСТЬ ЙОГО ПРИДБАННЯ?

Платник ПДВ продає зі знижкою товар, раніше завезений на митну територію України (далі – МТУ). Цей товар придбався в нерезидента за інвалюту на умовах передоплати. Як правильно розрахувати базу обкладення ПДВ при продажу такого товару: не нижче від ціни його придбання за курсом на дату передоплати чи за курсом на дату оформлення митної декларації (далі – МД)?

Усе правильно: база обкладення ПДВ для купованих товарів визначається виходячи з договірної вартості, але не нижче від ціни їх придбання (п. 188.1 Податкового кодексу, далі – ПК). І якщо договірна продажна вартість виявиться меншою від закупівельної, доведеться донарахувати ПДВ. От чому потрібно точно знати, за якою ціною товар був куплений.

Причому коли це імпортований товар, **ідеться не про митну вартість, а саме про ціну придбання товару в нерезидента**. Про це податківці неодноразово згадували у своїх роз'ясненнях (наприклад, див. ЗІР, категорія 101.07; ІПК ДФС від 17.08.20 р. № 3382/ІПК/99-00-05-06-02-06). Але в цих роз'ясненнях немає подробиць, **як правильно розрахувати базу оподаткування, якщо ціна придбання встановлена в інвалюті**.

У нашому випадку виходить, що ціна товару в гривнях у бухобліку та в МД буде різною. Адже при розрахунках із нерезидентом імпортований товар відображається в бухобліку за курсом НБУ на дату передоплати (немонетарна стаття) (п. 6 П(С)БО 21), а в МД – за курсом на дату її оформлення. Тому й виникло запитання в платника податку.

Прямої вказівки щодо цього в ПК, на жаль, немає. **На думку автора, потрібно брати до уваги ціну контрагента, виходячи з якої товар відображено в бухобліку**. У випадку післяплати це найчастіше ціна, розрахована за курсом на дату оформлення МД, оскільки саме на цю дату зазвичай прибуткують імпортований товар. А в нашому випадку логічніше брати ціну, розраховану **за курсом на дату передоплати**.

Наведу **декілька аргументів на користь цієї позиції**:

- МД не є документом, що підтверджує факт придбання товарів у нерезидента. МД – це заява встановленої форми, у якій декларант указує митну процедуру, що підлягає застосуванню до товарів, і передбачену законодавством інформацію про товари та про нарахування митних платежів, необхідних для застосування цієї процедури (пп. 20 ч. 1 ст. 4 Митного кодексу, далі – МК). Першоджерелом інформації про фактичну ціну придбання зазвичай є договір і рахунок-фактура (інвойс);
- у ПК є норми про те, коли база оподаткування визначається за курсом на дату оформлення МД – це ст. 39¹, п. 190.1. У них ідеться про базу для нарахування митних платежів, до яких за визначенням термінів відносяться імпортовані ПДВ та акцизний податок і мита (пп. 27 ч. 1 ст. 4 МК). Це не наш випадок, а отже, ми не зобов'язані прив'язуватися саме до курсу на дату оформлення МД;
- у ході документальних перевірок первинку зазвичай не перевіряють у суцільному порядку (найчастіше – вибірково). Отже, порівнювати ціни купівлі та продажу будуть, швидше за все, за бухобліковими даними;
- у більш ранніх роз'ясненнях податківців (наприклад, у листі ДФС від 11.02.16 р. № 2878/6/99-99-19-03-02-15) говорилося, що для товарів (у т. ч. і завезених на МТУ) ціна придбання визначається як вартість, за якою це майно придбане у власність. У випадку передоплати – яким тут може бути зв'язок із курсом на дату оформлення МД?