

# На що вплине ріст прожиткового мінімуму?

**За Законом України «Про Державний бюджет на 2018 рік» встановлено новий розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Він становитиме 1921 грн (зараз це 1841 грн).**

Водночас збільшаться й інші види прожиткового мінімуму: для дітей віком до 6 років; від 6 до 18 років; осіб, які втратили працездатність.

Зміняться й інші доплати і допомоги:

\* Індексация зарплати. З 01.12.2018 р. індексації підлягає зарплата працівників у розмірі 1921 грн;

\* Аліменти. Мінімальний розмір аліментів на одну дитину не може бути меншим ніж 50% прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку;

\* Допомога з безробіття. Вона не може перевищувати

чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (тобто 7684,00 грн);

\* Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами. Така допомога не може бути меншою, ніж 480,25 грн на місяць (1921 грн 25%);

\* Розмір пенсій. З 1 грудня 2018 року мають перерахувати й мінімальний розмір пенсій. Він становитиме 1497 грн.

А ще допомога на дітей, батьки яких ухилиються від сплати аліментів; допомога самотнім матерям і на дітей-інвалідів; опікунам та піклувальникам і малозабезпеченим сім'ям; плата за видачу ліцензії і штрафи за правопорушення у сфері містобудівної діяльності тощо.

Які ж показники залишаються без змін?

\* Власне мінімальна зарплата. Протягом всього 2018 року вона залишається незмінною та становить 3723 грн;

\* Мінімальний розмір посадового окладу;

\* Розмір мінімального страхового внеску (ЄСВ) і розмір максимальної величини доходу, на який нараховується ЄСВ;

\* Мінімальне та максимальне обмеження розміру лікарняних і декретних;

\* Граничний розмір добових в Україні та за кордон;

\* Сума податкової соціальної пільги, а також граничний розмір доходу, який дає право на ПСП;

\* Сума неоподаткованого (ПДФО і ВЗ) доходу у вигляді подарунків;

\* Ставки єдиного податку для I та II групи;

\* Розміри штрафів за порушення трудового законодавства;

\* Ставки податку на нерухоме майно, транспортного податку та збору за паркування авто;

\* Судовий збір, плата за адмінпослуги та держмити, тощо.

## Інформація Державної служби України з питань праці. Готуємося до нових штрафів

### ЛИСТ

24.09.2018 № 4501/4/4.3-зв-18

### Щодо відповідальності за невідповідність найменування професій і посад зазначеним у Класифікаторі професій

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці <...> повідомляє:

Заходи державного контролю за дотриманням законодавства про працю проводяться інспекторами праці Держпраці та її територіальних органів у формі інспекційних відвідувань або невізних інспектувань відповідно до Порядку здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 р. № 295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (далі – Порядок контролю).

Відповідно до пункту 24 Порядку контролю порядок складення та форми акта, висновку, вимоги визначаються Міністерством соціальної політики України.

Наказом Мінсоцполітики від 18.08.2017 р. № 1338 «Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування інвалідів» затверджено, зокрема, форму акта інспекційного відвідування (невізного інспектування) юридичної особи (фізичної особи), яка використовує найману працю (далі - Акт).

Формою Акта передбачена можливість дослідження питання дотримання вимог частини четвертої статті 48 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України), відповідно до якої до трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Пунктом 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. № 58 <...> (далі - Інструкція), передбачено, що у графі 3 розділу «Відомості про роботу» як заголовок пишеться повне найменування підприємства.

Під цим заголовком у графі 1 ставиться порядковий номер запису, що вноситься, у графі 2 зазначається дата прийняття на роботу.

У графі 3 пишеться: «Прийнятий або призначений до такого-то цеху, відділу, підрозділу, на дільницю, виробництво» із зазначенням його конкретного найменування, а також роботи, професії або посади і присвоєного розряду. Записи про найменування роботи, професії або посади, на яку прийнятий працівник, виконуються для робітників та службовців відповідно до найменування професії і посад, зазначених у «Класифікаторі професій», тощо.

Враховуючи вищезазначене, при проведенні інспекційних відвідувань (невізних інспектувань) інспектор праці може дослідити питання щодо внесення до трудової книжки відомості про роботу (частини четверта статті 48 КЗпП України), в тому числі дотримання пункту 2.14 Інструкції.

Щодо накладення на роботодавців штрафів за порушення вимог пункту 2.14 Інструкції (частини четвертої статті 48 КЗпП України) повідомляємо, що відповідальність за порушення законодавства про працю передбачена, зокрема, статтею 265 КЗпП України.

**Відповідно до абзацу восьмого частини другої статті 265 КЗпП України юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в розмірі мінімальної заробітної плати.**

### За неправильне зазначення назви посади у трудовій книжці – штраф 3723 грн.

Держпраці у листі від 24.09.2018 р. №4501/4/4.3-зв-18 наголосила, що при проведенні інспекційних відвідувань (невізних інспектувань) інспектор праці може дослідити питання щодо внесення до трудової книжки відомості про роботу (частини четверта ст. 48 КЗпП), в тому числі дотримання п. 2.14 Інструкції №58.

Нагадаємо, що цим пунктом передбачено, що у графі 3 розділу «Відомості про роботу» як заголовок слід писати повне найменування підприємства. Під заголовком у графі 1 зазначаємо порядковий номер запису, що вноситься, а у графі 2 – дату прийняття на роботу. У графі 3 прописуємо «Прийнятий або призначений до такого-то цеху, відділу, підрозділу, на дільницю, виробництво» із зазначенням його конкретного найменування, а також роботи, професії або посади і присвоєного розряду.

Скільком би працівникам на підприємстві не було зазначено неправильну назву посади, штраф за ці порушення єдиний – одна мінімальна зарплата, яка буде встановлена на момент виявлення порушення.

При цьому записи про найменування роботи, професії або посади, на яку прийнятий працівник, виконуються для робітників та службовців відповідно до найменування професії і посад, зазначених у «Класифікаторі професій».

Та чи буде штраф за неправильне зазначення назви посади? На думку Держпраці, так. І це передбачено статтею 265 КЗпП, як за порушення інших вимог трудового законодавства. Відповідно до абзацу восьмого частини другої статті 265 КЗпП до роботодавців застосовуватиметься штраф в розмірі мінімальної заробітної плати (у 2018 році – 3723 грн).

Зверніть увагу: цей штраф застосовується за всі інші порушення законодавства з праці, за які цією статтею КЗпП не передбачено окремої відповідальності. Отже, скільком би працівникам не було зазначено неправильну назву посади, штраф за ці порушення єдиний – одна мінімальна зарплата, яка буде встановлена на момент виявлення порушення.

Держпраці вважає помилки у веденні трудової книжки (зокрема, і зазначення в ній неправильної назви посади) порушенням законодавства з праці досить давно. Наприклад, тут фахівці Держпраці наполягали на тому, що за порушення вимог законодавства щодо оформлення трудової книжки передбачається, зокрема, адміністративна відповідальність. На їхню думку, інші порушення вимог законодавства про працю (зокрема, невідповідність найменувань робіт, професій або посад КП) тягнуть за собою згідно з ч. 1 ст. 41 КУпАП накладення штрафу на посадових осіб підприємств незалежно від форми власності та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності у розмірі від 30 до 100 н.м.д.г. Тож застосування фінансової відповідальності за такі інші порушення на підставі ст. 265 КЗпП – це лише наступний і логічний крок. Але існує й інша точка зору. Деякі фахівці вважають (стаття ще 2012 року), що назва посади може і не відповідати Класифікатору професій, а норма, наведена в п. 2.14 Інструкції №58, з одного боку є застарілою, а з іншого – «напівмертвою», оскільки на практиці не діє. Тож доцільно цю норму вдосконалити.

### За відпустку без збереження зарплати більше ніж 15 днів – штраф 3723 грн

Надання відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами на підприємстві явище не поодиноке. Працівники пишуть заяву – адміністрація не заперечує. В контексті різних обставин зазначені дії можна трактувати по-різному. Наприклад: відпустка без збереження заробітної плати – універсальний спосіб для роботодавця зекономити кошти на заробітній платі працівника у період низької господарської активності, або з огляду до працівника – можливість скористатися додатковим вільним часом (нехай і безоплатним). Між тим, у чинному законодавстві чітко визначено умови надання відпустки без збереження заробітної плати. Так, надання відпустки без збереження заробітної плати, за обставин, зазначених відповідно до ч. 2 ст. 84 КЗпП, можливе на строк не більше ніж 15 календарних днів на рік, інше (факти виявлені на підприємстві) є порушенням чинного трудового законодавства.

## У Держпраці вже все порахували...

Штрафи становитимуть:

**125 190 грн** за кожного працівника (це 30 мінімальних зарплат, у 2018 році – 111 690 грн) за наступні порушення:

- фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору;
- оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час;
- виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску.

**41 730 грн** за кожного працівника (10 мінімальних зарплат, у 2018 році це 37 230 грн) – за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, за неоплату роботи в нічний час, роботу в вихідний або святковий день, понадурочну роботу та інші питання оплати праці).

**12 519 грн** (3 мінімальні зарплати, у 2018 році – 11 169 грн) – за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі.

**41 730 грн** за кожного працівника (10 мінімальних зарплат, у 2018 році це 37 230 грн) – за недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

**4 173 грн** (1 мінімальна зарплата, у 2018 році це 3723 грн) – за порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище.

Таким чином, у 2019 році фактичний допуск одного працівника до роботи без трудового договору (без наказу) може коштувати: **125 190 грн** фінансовий штраф на підприємство, плюс адмінштраф на керівника підприємства від 8 500 до 17 000 грн, плюс виплата такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді.