

Оподаткування доходів профспілок

1 січня 2011 року набирає чинності Податковий кодекс України (№2755-VI від 2.12.2010), яким внесено певні зміни до порядку оподаткування доходів та виплат профспілкових організацій. Завдяки наполегливій роботі Федерації профспілок України на всіх етапах підготовки та прийняття Податкового кодексу вдалося вирішити цілу низку проблем в оподаткуванні профспілкових організацій.

1. Податковим кодексом розширено перелік доходів профспілкових організацій, звільнених від податку на прибуток підприємств.

Так, пунктом 157.9. статті 157 Розділу III. визначено, що від оподаткування звільняються доходи професійних спілок, їх об'єднань та організацій профспілок, а також організацій роботодавців та їх об'єднань, отримані у вигляді:

- вступних, членських та цільових внесків,
- відрахувань коштів підприємств, установ і організацій на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу,
- безповоротної фінансової допомоги,
- добровільних пожертвувань,
- пасивних доходів,
- вартості майна та послуг, отриманих первинною профспілковою організацією від роботодавця згідно з положеннями колективного договору (угоди), з метою забезпечення умов діяльності такої профспілкової організації відповідно до статті 42 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Таким чином, надання роботодавцем приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників у порядку, передбаченому колективним договором (угодою), не вважається з нового року оподатковуваним доходом.

Разом з тим, скористуватися цими нормами можуть лише ті профспілкові організації, які зареєстровані у податкових органах як неприбуткові, оскільки у пункті 157.12. статті 157 Розділу III. зазначено, що «Право неприбуткової організації на користування пільгами в оподаткуванні податком на прибуток виникає після внесення такої організації до Реєстру неприбуткових організацій та установ органами державної податкової служби в порядку, встановленому законодавством».

Крім того, у разі порушення неприбутковими організаціями положень цього Кодексу та інших законодавчих актів про неприбуткові організації центральний орган державної податкової служби вирішує питання про виключення організацій із Реєстру неприбуткових організацій та установ і оподаткування їх доходів. До порушень, в тому числі належить використання звільнених від оподаткування коштів на цілі, не передбачені статутами, зокрема, для провадження господарської діяльності (пункт 157.14. статті 157 Розділу III).

2. Податковий кодекс частково вирішує проблему отримання профспілковими

організаціями відрахувань на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу від роботодавців, які не отримують прибутку.

Так, відповідно до абзацу б) підпункту 18.10.6. статті 138 Розділу III. до інших витрат звичайної діяльності, що враховуються при обчисленні об'єкта оподаткування при розрахунку податку на прибуток підприємств відносяться:

«б) суми коштів, перераховані роботодавцями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, передбачені колективними договорами (угодами) відповідно до Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, в межах чотирьох відсотків оподаткованого прибутку за попередній звітний рік з урахуванням положень абзацу “а” підпункту 138.10.6 пункту 138.10 цієї статті.

При цьому в разі якщо за результатами попереднього звітного року платником податку отримано від'ємний результат визначається з урахуванням оподаткованого прибутку, отриманого в році, що передую року декларування такого річного від'ємного значення, але не раніш як за чотири попередні звітні роки» об'єкта оподаткування, то сума коштів, що перераховується,

Зазначаємо, що норми Розділу III Податок на прибуток підприємств згідно п.1 Розділу XIX Прикінцеві положення набирають чинності з 1 квітня 2011 року.

Оподаткування профспілкових виплат

1. Звільнено від оподаткування профспілкові виплати (в певному розмірі).

Так, згідно підпункту 165.1.47. статті 165 Розділу IV. до загального оподаткованого доходу платника податку не включається сума виплат чи відшкодувань (крім заробітної плати чи інших виплат та відшкодувань за цивільно-правовими договорами), яка здійснюється професійними спілками своїм членам протягом року сукупно у розмірі, що не перевищує суми яка дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень (довідково: у 2010 році було 1220 грн.).

Проте таке звільнення можливе за умови, якщо зазначені виплати будуть здійснені у розмірах та на цілі, установлені загальними зборами членів профспілки.

Одночасно кодексом змінено умови надання неоподатковуваної нецільової благодійної (у т.ч. матеріальної) допомоги. Відповідно до підпункту 170.7.3. статті 170

Розділу IV. до оподаткованого доходу не включається сума такої допомоги у розмірі місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень (довідково: у 2010 році було 1220 грн.) незалежно від наявності у платника податку права на податкову соціальну пільгу (тобто незалежно від розміру отримуваного доходу).

Однак, законодавець визначив, що положення цього підпункту не поширюються на профспілкові виплати своїм членам, умови звільнення яких від оподаткування передбачені підпунктом 165.1.47 пункту 165.1 статті 165 цього Кодексу.

Таким чином, для того, щоб з 1 січня 2011 року виплачувати неоподатковувані кошти членам профспілок профспілкові організації повинні мати рішення загальних зборів членів профспілок, в якому буде зазначено на які цілі та в яких розмірах здійснюються профспілкові виплати.

2. Також без оподаткування профспілки зможуть надавати цільову або нецільову благодійну допомогу постраждалим внаслідок:

а) екологічних, техногенних та інших катастроф у місцевостях, оголошених згідно з Конституцією України зонами надзвичайної екологічної ситуації, – у граничних сумах, визначених Кабінетом Міністрів України;

б) стихійного лиха, аварій, епідемій та епізоотій загальнодержавного або місцевого характеру, які завдали шкоди або створюють загрозу здоров'ю громадян, навколишньому природному середовищу, викликали або можуть викликати людські жертви чи втрату власності громадян, у зв'язку з якими рішення про залучення (надання) благодійної допомоги було прийнято відповідно Кабінетом Міністрів України або органом місцевого самоврядування, у граничних сумах, визначених Кабінетом Міністрів України або органом місцевого самоврядування відповідно.

Підпунктом 170.7.2 статті 170 Розділу IV. визначено, що для цілей цього підпункту вважається цільовою благодійною допомогою та не підлягає оподаткуванню профспілковою виплатою, здійснена за рішенням профспілки, прийнятим в установленому порядку на користь члена такої профспілки, який має статус постраждалого внаслідок обставин, зазначених у цьому підпункті.

3. Профспілки зможуть користуватися також нормами кодексу, якими звільнено від оподаткування:

– вартість орденів, медалей, знаків, кубків, дипломів, грамот та квітів, якими відзначаються працівники, інші категорії громадян та/або переможці змагань, конкурсів (підпункт 165.1.38.);

– вартість дарунків (а також призів переможцям та призерам спортивних змагань), якщо їх вартість не перевищує 50 відсотків однієї мінімальної заробітної плати (у розрахунку на місяць), встановленої на 1 січня звітного податкового року, за винятком грошових виплат у будь-якій сумі (підпункт 165.1.39.).

4. Штатні працівники профспілкових

організацій зможуть отримати від роботодавця неоподатковувану допомогу на лікування та медичне обслуговування.

Підпунктом 165.1.19. статті 165 Розділу IV звільнено від оподаткування кошти або вартість майна (послуг), що надаються як допомога на лікування та медичне обслуговування платника податку за рахунок коштів благодійної організації або його роботодавця, в тому числі в частині витрат роботодавця на обов'язковий профілактичний огляд працівника згідно із Законом України “Про захист населення від інфекційних хвороб” та на вакцинацію працівника, спрямовану на профілактику захворювань в період загрози епідемії відповідно до Закону України “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення” за наявності відповідних підтвердних документів, крім витрат, що компенсуються виплатами з фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування.

5. Без змін залишено порядок оподаткування вартості путівок та виплат на поховання від профспілок:

165.1. До загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку не включаються такі доходи:

165.1.35. вартість путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування, у тому числі на реабілітацію інвалідів, на території України платника податку та/або його дітей віком до 18 років, які надаються йому безоплатно або із знижкою (у розмірі такої знижки) професійною спілкою, до якої зараховуються профспілкові внески платника податку – члена такої професійної спілки, створеної відповідно до законодавства України, або за рахунок коштів відповідного фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування;

165.1.22. кошти або вартість майна (послуг), що надаються як допомога на поховання платника податку:

а) будь-якою фізичною особою, благодійною організацією, Пенсійним фондом України, відповідними територіальними управліннями з питань праці та соціального захисту населення, фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування України або професійною спілкою.

Звертаємо увагу, що Податковим кодексом внесено зміни до переліку місцевих податків і зборів, зокрема щодо скасування комунального податку. Таким чином, профспілкові організації будуть звільнені від необхідності подавати розрахунок комунального податку або заповнювати відповідні строки у формі №1-ПП (звіт по пільгах в оподаткуванні).

Інформуємо також, що відповідно до п.7 підрозділу 10 – Інші перехідні положення Розділу XX, Перехідні положення штрафні санкції за порушення податкового законодавства за період з 1 січня по 30 червня 2011 року застосовуватимуться у розмірі не більше 1 гривні за кожне порушення.

Підготовлено Департаментом з питань економічного захисту ФПУ

Позитивні зміни, закладені проектом Трудового кодексу

Об'єднанням профспілок Львівщини опрацьовані розбіжності окремих положень проекту Трудового кодексу, які стали найбільш дискусійними при його обговоренні.

Вважаємо за необхідне зазначені положення подати Вашій увазі.

Законопроектом збагачено низку норм, які посилюють правовий захист працівника, зокрема:

1. Передбачено заборону дискримінації у сфері праці, у тому числі за додатковими до існуючих ознаками: віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД: сімейних обов'язків, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав.

2. У разі відмови роботодавця надати працівникові роботу відповідно до укладеного трудового договору, працівник має право на визнання трудових відносин такими, що виникли з дня, визначеного трудовим договором, із стягненням заробітної плати з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи.

3. Заборонено звільнення працівника з ініціативи роботодавця під час перебування у відрадженому.

4. Не допускається звільнення працівника з мотивів досягнення пенсійного віку.

5. При звільненні за скороченням штату працівникові має виплачуватися вихідна допомога в залежності від стажу роботи – від одного до трьох розмірів середньої заробітної плати. Додатково до існуючих норм передбачено виплату вихідної допомоги у розмірі середньомісячного заробітку у

разі звільнення працівника у зв'язку з тривалою (понад 4 місяці) хворобою, а також у зв'язку з порушенням правил прийому на роботу.

6. Збільшується розмір гарантованої підвищеної оплати роботи в нічний час з 20 до 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину.

7. Встановлено підвищення на 20 відсотків тарифної ставки (окладу) оплати праці при поділі робочого дня на частини.

8. Передбачено підвищену оплату надурочних робіт (у потрібному розмірі), якщо їх тривалість перевищує 120 годин на рік.

9. У разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавця зобов'язаний сплатити працівникові пеню у розмірі подвійної ставки Національного банку за кожний день затримки.

10. Встановлено додаткову відпустку за стаж роботи від 2 до 4 днів промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин.

11. Передбачено, що несплата або несвоєчасна сплата роботодавцем внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не може бути підставою для відмови у наданні матеріального забезпечення та послуг із фондів соціального страхування або включенні відповідних періодів роботи до страхового стажу, якщо працівник надасть докази перебування у трудових відносинах.

УВАГА!

У проекті Трудового кодексу, на жаль, враховано не всі пропозиції профспілок. До них відноситься і пропозиція щодо виключення з проекту глави 3 Книги 4 щодо особливостей регулювання праці осіб, які перебувають у трудових відносинах з суб'єктами малого підприємництва.

На виключенні з проекту цієї глави профспілки наполягали на всіх етапах роботи над проектом Трудового кодексу, вважаючи її норми такими, що не відповідають статті 22 Конституції України, згідно з якою при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту і обсягу існуючих прав громадян. Проте цю пропозицію не підтримали ні роботодавці, ні урядова сторона. Не знайшла вона підтримки і в Міжнародній організації праці, до якої проект Трудового кодексу двічі надсилався на експертизу. При цьому експерти МОП, як і автори законопроекту, посилюються на те, що в деяких країнах є аналогічна практика.

Не врахована також пропозиція щодо обов'язку роботодавця надавати працівнику письмове обґрунтування відмови у прийнятті його на роботу.

ВИСНОВОК:

Безперечно, проект Трудового кодексу, як і будь-який законопроект, не є бездоганим. Проте певні недоліки проекту не повинні стояти на заваді реформування трудового законодавства.

Його реальні переваги та недоліки стануть очевидними тільки тоді, коли він запрацює як закон. Деякі норми будуть конкретизовані у підзаконних актах, деякі можливо, потребуватимуть змін.