

## Житлові субсидії: чергові новації – 2016

Постанова КМУ від 08.09.16 р. № 635 «Про внесення змін до Положення про порядок призначення та надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива»

Нагадаємо: в Україні 6 млн сімей отримують субсидії на «комуналку». Недавнє підвищення тарифів на гарячу та холодну воду, газ і електроенергію вже викликало збільшення кількості звернень громадян за житловою субсидією. Та ще не таке буде з настанням опалювального сезону! За прогнозами Мінсоцполітики, після перших платіжок за тепло по субсидію прийдуть ще близько 3 млн сімей. На ці цілі внесений Кабміном проект Держбюджету-2017 передбачає виділення 50,7 млрд грн.

При цьому Уряд вже вкотре перекроїв правила «гри». Одразу скажемо: зміни, внесені постановою, що коментується, до Положення про порядок призначення та надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива, затвердженого постановою КМУ від 21.10.95 р. № 848 (далі – Положення), здебільшого стосуються порядку визначення сукупного доходу сім'ї.

До такого доходу включаються доходи, нараховані особам, які досягли 14-річного віку станом на 1 січня року, за який враховуються доходи.

У той же час перелік доходів, що не включаються, доповнено новими позиціями:

- вартість безоплатно отриманих санаторно-курортних путівок;
- вартість протезно-ортопедичних виробів, засобів реабілітації;
- суми, які виплачуються в порядку відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника під час виконання ним трудових обов'язків.

У новій редакції викладено абзаци третій – п'ятий п. 12 Положення – щодо громадян працездатного віку, тобто від 18 років.

Встановлено, що особам, які досягли 18-річного віку станом на 1 січня поточного року, мають дохід нижче прожиткового мінімуму або які взагалі його не мають, але якщо при цьому вони навчалися на денній формі навчання в загальноосвітньому, професійно-технічному, вищому навчальному закладі, в документі на субсидію вписується щомісячний «віртуальний» дохід на рівні одного прожиткового мінімуму.

Нові правила стосуються також громадян з 18-річного віку з середньомісячним сукупним доходом менше прожиткового мінімуму, але які протягом попереднього року отримували будь-які соціальні виплати. А саме пенсію, стипендію, допомогу при народженні (усиновленні) дитини, допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам, допомогу по догляду за інвалідом I та II групи внаслідок психічного розладу, допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам, допомогу по безробіттю або будь-які доходи, отримані особою, яка не досягла 18-річного віку. Таким особам у розрахунок субсидії включаються фактичні розміри отриманих ними доходів.

І головне! Якщо особа віком від 18 років не навчалася, не отримувала соцвиплати і не має доходів, то для розрахунку субсидії приймаються «віртуальний» дохід на рівні двох розмірів прожиткового мінімуму.

Як ми розуміємо, такий підхід урядовців слід розцінювати як один з методів боротьби з неофіційним працевлаштуванням і отриманням зарплати «в конвертах». Їх логіка ґрунтується на припущенні: якщо особа існує, то значить на щось (на якісь кошти), а нібито відсутність доходів є їх приховуванням.

Щоправда, в окремих випадках у розрахунок може включатися середньомісячний сукупний дохід на рівні одного прожиткового мінімуму. Це за умови, якщо буде відповідне рішення за результатами ревізії виконавчих органів місцевих рад або відповідних комісій про реальне скрутне матеріальне становище особи, яка претендує на субсидію.

Акцентуємо увагу, що розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб приймається станом на 31 грудня року, за який враховуються доходи для призначення субсидії.

Доречно нагадати, що прожитковий мінімум на одну працездатну особу станом на 31 грудня 2015 року встановлено на рівні 1378 грн., а на 31 грудня 2016 року він складе 1600 грн.

Пункт 12 Положення доповнено новим абзацом сьомим щодо порядку розрахунку доходів при призначенні субсидії для військовослужбовців. Для осіб, які протягом року, за який враховуються доходи для призначення субсидії, перебували на строковій військовій службі, середньомісячний сукупний дохід незалежно від отриманих (не отриманих) доходів визначається на рівні половини розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на 31 грудня року, за який враховуються доходи.

Одразу напрошується запитання: а як бути, якщо військова служба тривала не цілий рік, а тільки частково, припустимо, місяць-два? До того ж, зверніть увагу, говориться про військових «строковиків», виходить, «контрактників» ця норма не стосується.

Новацією є послаблення непрацюючим пенсіонерам, які не мають інших доходів, крім пенсії. Якщо раніше для розрахунку їм субсидії брався середньомісячний сукупний дохід за останній рік, то тепер враховується розмір пенсії за місяць, що передре місяцю призначення субсидії.

Розширено порядок подання документів для оформлення субсидії (заяви та декларації про доходи):

- \* можна, як і раніше, подати до місцевого відділу соцзахисту особисто;
- \* надіслати їх поштою на адресу відділу соціального захисту населення;
- \* у сільській місцевості можна передати заповнені документи уповноваженим працівникам, які передадуть їх до органів соцзахисту;

\* подати документи в електронній формі через офіційний веб-портал Мінсоцполітики або інтегровані з ним інформаційні системи органів виконавчої влади та місцевого самоврядування з накладенням електронного цифрового підпису. У разі відсутності такого підпису субсидія призначається тільки після підписання зазначених документів у місячний строк, зокрема під час складання акта обстеження матеріально-побутових умов домогосподарства. У разі непідписання у зазначений строк подаються нові заява і декларація.

До речі, зауважимо, що Мінсоцполітики запустило електронну послугу попередньої реєстрації документів на житлосубсидію на сайті [subsidii.mls.gov.ua](http://subsidii.mls.gov.ua).

Доповненим абзацом двадцятим п. 13 Положення встановлено, що списки осіб, яким призначено субсидію, подаються відділами соцзахисту до ЖЕО, ЖБК, ОСББ та підприємств, що надають ЖКП.

Новим абзацом одинадцятим пункту 14 Положення передбачено порядок перерахунку субсидії в межах строку призначення у разі незгоди особи з автоматичним розрахунком субсидії на наступний період, що має додаткові обставини, які безпосередньо впливають на визначення розміру сукупного доходу за попередній період.

Безумовно, не можна не зауважити новий абзац шостий п. 20 Положення про припинення надання раніше призначеної субсидії у разі збільшення чисельності зареєстрованих у житловому приміщенні осіб – з наступного місяця за місяцем змін.

І з цим слід погодитися. На наш погляд, усе логічно. Збільшення кількості мешканців, як за рахунок народження дітей, так і «прописки» дорослих, «тягне» не лише додаткові суми в платіжках на ЖКП, а й нові розміри середньомісячного доходу для розрахунку субсидії. Щоб отримувати субсидію і надалі, але вже в новому розмірі, такі сім'ї повинні звернутися повторно з урахуванням нових обставин.

**Кравченко Дар'я, Децюра Сергій,  
Бобро Анатолій, Ушакова Лілія**

*БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ТИЖДЕНЬ, ЖОВТЕНЬ, 2016/№ 40*

## Права родичів на відпустку по догляду за дитиною

Відповідно до частини першої статті 18 Закону України «Про відпустки» (далі – Закон) після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів (частина сьома статті 179 КЗпП, частина третя статті 18 Закону).

Згідно статті 181 КЗпП України відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки, або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження зарплатної плати (частини третя та шоста статті 179 КЗпП) зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю.

У відповідності з частиною четвертою статті 20 Закону особам, зазначеним у частині третій статті 18 цього Закону (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків і батьків-вихователів), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу (навчання) до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

Отже, лише за умови надання довідки з місця роботи матері дитини про те, що вона вийшла на роботу на повний робочий день, а також довідки органу праці та соціального захисту населення за місцем проживання матері про припинення їй виплати допомоги по догляду за дитиною (якщо така допомога була призначена), гарантовано право батька дитини, бабусі чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, на отримання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), зарплатної плати (допомоги).

Слід зазначити, що допомогу по догляду за дитиною скасовано з 1 липня 2014 року. Особам, які на 30 червня 2014 року мали право на отримання допомоги при народженні дитини у розмірі, встановленому на першу дитину, після досягнення дитиною двох років на наступні 12 місяців призначається щомісячна допомога у розмірі 130 гривень, в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Після 1 липня 2014 року призначається лише допомога при народженні дитини у розмірі 41 280 грн – виплата цієї допомоги здійснюється одноразово у сумі 10 320 грн, решта суми допомоги виплачується протягом наступних 36 місяців рівними частинами (стаття 12 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»).

У разі, коли мати дітей перебуває у відпустці для догляду за однією дитиною до досягнення нею трирічного віку, для надання такої відпустки батькові для догляду за дитиною у цей же період підстав немає (немає довідки з місця роботи матері про те, що вона вийшла на роботу).

Із вищезазначеного випливає, що право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку батька дитини, баби, діда чи інших родичів, які фактично доглядають

за дитиною, є похідним від права матері на таку відпустку, тобто, мати може делегувати своє право на відпустку вище переліченим особам.

У випадку, якщо мати дитини працює і проживає за кордоном, на неї не поширюються норми Закону. Тобто, права на відпустку на території України ця жінка не має, а тому відповідно не можуть мати права на цю відпустку і особи, перелічені у частині третій статті 18 цього Закону.

Також згідно зі статтею 42 Господарського кодексу України підприємство це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

Тому, у випадку, якщо мати дитини – приватний підприємець, вона не має права на будь-який вид відпусток, в т.ч. і на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки не перебуває у трудових відносинах. Отже відповідно відсутня підстава і для надання батьку дитини, чи іншим родичам, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

## Додаткові відпустки окремим категоріям ветеранів війни

Статтею 16-2 Закону України «Про відпустки» (далі – Закон) передбачене право учасників бойових дій, інвалідів війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», на отримання додаткової відпустки із збереженням зарплатної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

Відповідно до статті 12 Закону щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки (частина перша статті 24 Закону).

Отже, саме щорічна відпустка підлягає поділу на частини та грошовій компенсації при звільненні.

Види щорічних відпусток наведені пунктом 1 частини першої статті 4 Закону України «Про відпустки». До них належать: щорічна основна відпустка (стаття 6 Закону), додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 Закону), додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 Закону), інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Додаткова відпустка окремим категоріям ветеранів війни визначена статтею 16 розділу III Закону «Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творча відпустка. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях», тому вона не належить до виду щорічних відпусток, а отже на неї не поширюються норми, передбачені для щорічних відпусток.

Така відпустка, на відміну від щорічної, надається незалежно від відпрацьованого в році часу, один раз протягом календарного року на підставі заяви працівника та посвідчення учасника бойових дій або інваліда війни. Невикористана у поточному році така відпустка на наступний рік не переноситься. Право на неї працівник може реалізувати протягом календарного року, конкретний період та черговість її надання визначається за погодженням між працівником і роботодавцем.

## Права працівників-сумісників на додаткову соціальну відпустку

Відповідно до частини другої статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Ця норма закону дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укладати трудові договори про роботу за сумісництвом.

Працівник, який уклав трудовий договір на роботу за сумісництвом, перебуває у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, фізичною особою і тому має право на оплачувану щорічну відпустку.

Це узгоджується також із статтею 56 КЗпП України, оскільки робота за сумісництвом є одним з різновидів роботи на умовах неповного робочого часу.

Частиною третьою цієї статті передбачено, що при роботі на умовах неповного робочого часу гарантовано недопущення будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.93 № 245 і Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінфіну від 28.06.93 № 43 та зареєстрованим у Мін'юсті 30.06.93 за № 76 передбачено, що відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

Враховуючи зазначене і те, що на роботі за сумісництвом працівник має право і на соціальні відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, підстав для ненадання працівникам-сумісникам соціальної відпустки за статтею 19 Закону України «Про відпустки» не вбачається.