

Складовою системних реформ в Україні є зміна підходів до сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок), який є одним з основних чинників навантаження на фонд оплати праці роботодавця.

Пропозиції щодо перегляду навантаження на фонд оплати праці роботодавця, зокрема шляхом зменшення діючої ставки єдиного внеску, неодноразово вносилися на розгляд як представниками бізнесу, так і громадськості.

Прийняття Закону України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» (далі – Закон № 77), який набрав чинності з 01 січня 2015 року, є важливим кроком у реформуванні сплати єдиного внеску.

Так, пунктом 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 77 платникам, зазначеним в абзацах другому і третьому пункту 1 частини 1 статті 4 Закону № 2464 (тобто для роботодавцям), надається право на зниження навантаження на фонд оплати праці.

Отже, на зниження ставки єдиного внеску мають право роботодавці:

підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, або за цивільно-правовими договорами (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою-підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності згідно з відомостями з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців) (далі – Реєстр), у тому числі філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ і організацій, інших юридичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами;

фізичні особи-підприємці, зокрема ті, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, або за цивільно-правовими договорами (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою-підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності згідно з відомостями з Реєстру).

Застосування понижуючого коефіцієнта можливе тільки до ставок єдиного внеску, визначених частиною 5 статті 8 Закону № 2464.

Тобто, роботодавці застосовують понижуючий коефіцієнт до розміру єдиного внеску, який визначається відповідно до класів професійного ризику виробництва (від 36,76 відс. – для 1 класу професійного ризику виробництва до 49,7 відс. – для 67 класу професійного ризику виробництва) таких роботодавців.

Щодо розміру та умов застосування понижуючого коефіцієнта.

Єдиний внесок для роботодавців зменшується з 41 відс. до 16,4 відс., якщо вони відповідатимуть таким умовам:

1) загальна база нарахування єдиного внеску за місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід) та/або винагорода за цивільно-правовими договорами, в 2,5 раза або більше перевищує загальну середньомісячну базу нарахування єдиного внеску платника за 2014 рік; якщо загальна база нарахування єдиного внеску не перевищує в 2,5 раза або більше загальну середньомісячну базу нарахування єдиного внеску платника за 2014 рік, то платник замість коефіцієнта 0,4 застосовує коефіцієнт, що розраховується шляхом ділення загальної середньомісячної бази нарахування єдиного внеску платника за 2014 рік на загальну базу нарахування єдиного внеску за місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід) та/або винагорода за цивільно-правовими договорами (але в будь-якому разі коефіцієнт не може бути менше 0,4);

2) середня заробітна плата по підприємству збільшилася мінімум на 30 відсотків порівняно з середньою заробітною платою за 2014 рік;

3) середній платіж на одну застраховану особу після застосування коефіцієнта складе не менше ніж 700 гривень;

4) середня заробітна плата по підприємству складе не менше трьох мінімальних заробітних плат.

Статтею 8 Закону України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII «Про Державний бюджет України на 2015 рік» мінімальну заробітну плату у 2015 році встановлено у місячному розмірі: з 01 січня – 1218,00 гривень, з 01 грудня – 1378,00 гривень.

Таким чином, тільки при одночасному дотриманні всіх зазначених умов роботодавець отримує право на застосування до ставки єдиного внеску понижуючого коефіцієнта, який в 2015 році може становити від 0,4 до 0,99 залежно від того, наскільки збільшилась база нарахування єдиного внеску за місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід) та/або винагорода за цивільно-правовим договором, порівняно із загальною середньомісячною базою нарахування єдиного внеску платника за 2014 рік.

Оскільки необхідне порівняння із загальною середньомісячною базою нарахування єдиного внеску платника за 2014 рік, застосовувати понижуючий коефіцієнт зможуть лише платники, які вели діяльність і нараховували заробітну плату протягом усього 2014 року.

Щодо дотримання першої умови.

Під загальною базою нарахування єдиного внеску за місяць слід розуміти загальну суму нарахованої у місяці заробітної плати, з якої сплачується єдиний внесок.

Так, підприємство віднесено до 23 класу професійного ризику виробництва, розмір єдиного внеску у вигляді нарахування складає 37,26 відс., діяльність провадилася цілий рік, при цьому загальна база нарахування єдиного внеску за 2014 рік склала 1 500 000 грн., середньомісячна база нарахування єдиного внеску за 2014 рік – 125 000 грн. (1 500

000/12 міс. = 125 000 гривень).

Якщо загальна база нарахування єдиного внеску за січень 2015 року у підприємства дорівнює 195 000 грн., то понижуючий коефіцієнт становить $125\,000 \text{ грн.} / 195\,000 \text{ грн.} = 0,64$.

Отже, підприємство має право застосувати ставку єдиного внеску в розмірі 23,85 відс. ($37,26 \text{ відс.} \times 0,64$), а до доходів у вигляді винагороди за цивільно-правовими договорами – у розмірі 22,21 відс. ($34,7 \text{ відс.} \times 0,64$).

Щодо дотримання другої та четвертої умов.

Для дотримання умови щодо збільшення у відповідному місяці 2015 року мінімум на 30 відсотків середньої заробітної плати по підприємству порівняно з середньою заробітною платою за 2014 рік також необхідно порівняти середню заробітну плату на підприємстві за поточний місяць із середньою заробітною платою, на яку нараховується єдиний внесок по підприємству за 2014 рік.

Середня заробітна плата по підприємству в певному місяці 2015 року визначається шляхом ділення загальної нарахованої заробітної плати, на яку нараховується єдиний внесок в цьому місяці, на кількість працівників, яким вона нарахована.

Середня заробітна плата по підприємству за 2014 рік визначається шляхом ділення загальної нарахованої заробітної плати, на яку нараховується єдиний внесок на підприємстві за 12 місяців, на середню кількість працівників, яким нараховувалася заробітна плата в 2014 році.

Наприклад, загальна сума нарахованої заробітної плати, на яку нараховується єдиний внесок всім працівникам підприємства, в січні 2015 року склала 195 000 грн. На підприємстві в цьому місяці працювало 40 працівників. Середня заробітна плата по підприємству в січні 2015 році склала: $195\,000 \text{ грн.} / 40 \text{ чол.} = 4\,875,00 \text{ гривень}$.

Припустимо, що за весь 2014 рік всім працівникам було нараховано заробітну плату в розмірі 1 500 000 грн. У 2014 році на підприємстві працювало 35 осіб, при цьому підприємство нараховувало працівникам зарплату протягом усіх 12 місяців року.

Визначимо середню заробітну плату по підприємству за 2014 рік: $1\,500\,000 \text{ грн.} / 12 \text{ місяців} / 35 \text{ працівників} = 3\,571,43 \text{ грн.}$

Тепер визначимо, як виросла середня заробітна плата по підприємству в січні 2015 року порівняно з 2014 роком: $4\,875,00 \text{ грн.} / 3\,571,43 \text{ грн.} = 1,36.$

Отже, середня заробітна плата по підприємству в січні 2015 року збільшилася на 36 відс. порівняно з 2014 роком, підприємство виконало умову щодо збільшення середньої заробітної плати по підприємству мінімум на 30 відсотків порівняно з середньою заробітною платою за 2014 рік (36 відс. > 30 відс.).

Крім того, оскільки середня заробітна плата по підприємству в січні 2015 року склала 4 875,00 грн., підприємство виконало й умову щодо середньої заробітної плати не менше 3 мінімальних заробітних плат, тобто у січні 2015 року має бути не менше 3 654,00 грн. ($1\,218 \text{ грн.} \times 3$).

Щодо дотримання третьої умови.

Під середнім платежем на одну застраховану особу після застосування коефіцієнта розуміється середня сума єдиного внеску, нарахованого роботодавцем на базу нарахування єдиного внеску в поточному місяці, в розрахунку на одного працівника, розрахована за ставкою єдиного внеску з урахуванням понижуючого коефіцієнта.

Понижуючий коефіцієнт, який може застосувати підприємство, виходячи з даних про збільшення заробітної плати на підприємстві у січні 2015 порівняно з 2014 роком, становить 0,64. Підприємство віднесено до 23 класу професійного ризику виробництва,

ставка єдиного внеску у вигляді нарахування становить 37,26 відсотка. З урахуванням понижуючого коефіцієнта ставка єдиного внеску дорівнює 23,85 відс. (37,26 відс. x 0,64). Загальна сума нарахованої заробітної плати всім працівникам підприємства в січні 2015 року (база нарахування єдиного внеску) становить 195 000 грн. На підприємстві в цьому місяці працювало 40 працівників. Середня заробітна плата по підприємству в січні 2015 року складала 4 875,00 гривень.

Середній платіж єдиного внеску на одну застраховану особу після застосування понижуючого коефіцієнта складає: 4 875,00 грн. x 23,85 відс. = 1 162,69 гривень.

Середній платіж на одного працівника після застосування понижуючого коефіцієнта перевищив встановлену величину (1 162,69 грн. > 700 грн.), підприємством виконано ще одну умову.

Таким чином, оскільки виконано всі умови, встановлені пунктом 3 розділу II Закону № 77, підприємство має право на застосування понижуючого коефіцієнта.

Разом з тим повідомляємо, що з 1 січня 2016 року при нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам та/або нарахуванні винагороди за цивільно-правовими договорами ставки єдиного внеску, встановлені частиною п'ятою статті 8 та статтею 10 Закону № 2464 для платників єдиного внеску, визначених в абзацах другому та третьому пункту 1 частини першої статті 4, застосовуються з коефіцієнтом 0,6.

Роботодавці нараховують єдиний внесок на суму нарахованої зарплати за видами виплат, які включають основну й додаткову заробітну плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у т. ч. у натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону про оплату праці (ст. 7 Закону № 2464).

Статтею 8 Закону № 2464 передбачено, якщо база нарахування єдиного внеску (крім винагороди за цивільно-правовими договорами) не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника.

Умовою застосування зазначеної норми є перебування найманого працівника у трудових відносинах повний календарний місяць.

У разі звільнення або прийняття працівника на основне місце роботи протягом місяця, в якому нарахована заробітна плата за відпрацьований час не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, сума єдиного внеску розраховується з фактично нарахованої заробітної плати незалежно від її розміру.

При нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам з джерел не за основним місцем роботи ставки єдиного внеску, встановлені частиною п'ятою статті 8 Закону № 2464, застосовуються до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.

Щодо нарахування заробітної плати (доходів) фізичним особам, які працюють за сумісництвом (неосновне місце роботи).

Законом № 2464 передбачено, що основне місце роботи – це місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, де знаходиться (оформлена) його трудова книжка, до якої вноситься відповідний запис про роботу.

Відповідно до статті 48 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) трудова книжка – це основний документ про трудову діяльність працівника.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, у тому числі осіб, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню.

На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

Відповідно до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства фінансів України, Міністерства юстиції України від 28.06.1993 № 43, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30.06.1993 за № 76 (далі – Положення), сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Робота за сумісництвом в трудовій книжці зазначається окремим рядком. Запис відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях, затвердженої спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58, яку зареєстровано в Міністерстві юстиції України 17.08.1993 за № 110 (далі – Інструкція).

Оскільки трудова книжка є основним документом про трудову діяльність, а період роботи за сумісництвом вноситься до неї за бажанням працівника, то його основним місцем роботи вважається місце роботи, де такий працівник працює на підставі укладеного трудового договору та де знаходиться (оформлена) його трудова книжка, до якої заноситься відповідний запис про роботу.

Враховуючи зазначене, для сумісників базою нарахування єдиного внеску є фактично нарахована заробітна плата незалежно від її розміру. При цьому роботодавець має право отримати від такого працівника (сумісника) підтвердження про місце основної роботи.

Пунктом 2.7 Інструкції передбачено, що у разі необхідності власник або уповноважений ним орган видає працівникам на їх прохання завірені виписки з трудових книжок відомостей про роботу.

Додатково повідомляємо, що перелік робіт, які не є сумісництвом, визначено у Додатку до Положення.

Приклад: нарахування та утримання єдиного внеску із зарплати особи, яка працює за сумісництвом (неосновне місце роботи).

Умова:

Заробітна плата сумісника в січні 2015 року – 1100,00 грн.

Нараховуємо та утримуємо єдиний внесок:

нараховано єдиний внесок за ставкою 36,76 відс. (умовно) у розмірі 404,36 грн. ($1100,00 \times 36,76$ відс.),

утримано єдиний внесок за ставкою 3,6 відс. у розмірі 39,60 грн. ($1100,00 \times 3,6$ відс.).

Щодо нарахування заробітної плати (доходів) фізичним особам, які працюють за основним місцем роботи на 0,75 ставки (умовно), де заробітна плата складає менше мінімальної (1000,00 грн.).

Основне місце роботи – це місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору та знаходиться (оформлена) його трудова книжка, до якої вноситься відповідний запис про роботу.

Якщо база нарахування єдиного внеску за місяць менша, ніж розмір мінімальної заробітної плати, то база для нарахування визначається як добуток розміру мінімальної заробітної плати та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника.

Отже, підприємство має нарахувати єдиний внесок виходячи з мінімальної заробітної

плати. При цьому утримання єдиного внеску із заробітної плати (доходу) найманого працівника здійснюється із фактично нарахованої заробітної плати (доходу).

Приклад: нарахування та утримання єдиного внеску із зарплати особи, яка працює на підприємстві на 0,75 ставки (основне місце роботи), заробітна плата – 1000 грн.

Умова:

Заробітна плата у січні 2015 року за основним місцем роботи на 0,75 ставки – 1000,00 грн.

Нараховуємо та утримуємо єдиний внесок:

нараховано єдиний внесок за ставкою 36,76 відс. (умовно) у розмірі 447,74 грн. ($1218,00 \times 36,76$ відс.),

утримано єдиний внесок за ставкою 3,6 відс. в розмірі 36,0 грн. ($1000,00 \times 3,6$ відс.).

Щодо нарахування заробітної плати (доходів) фізичним особам, які працюють за суміщенням професій (посад).

Відповідно до статті 105 КЗпП працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Отже, суміщення професій (посад) – це виконання працівником поряд із своєю основною роботою, визначеної трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) у межах робочого часу за основною роботою на одному і тому самому підприємстві, установі, організації за згодою працівника, якщо це економічно доцільно та не призводить до погіршення якості виконуваних обов'язків.

Слід відрізнити умови роботи за сумісництвом та суміщення професій (посад). Передумовою як для суміщення професій (посад), так і для сумісництва є наявність у штатному розписі вакантної посади. За відсутності вакансії суміщення або сумісництво неможливо.

Питання суміщення посад регламентується Порядком тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР, затвердженим Постановою Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545-XII, у частині, що не суперечить чинному законодавству.

Також є чинним Порядок та умови суміщення професій (посад), затверджений постановою Ради Міністрів СРСР від 04 грудня 1981 року № 1145, пунктом 15 якого визначено, що на керівників підприємств, установ і організацій, їх заступників, керівників структурних підрозділів, відділів, цехів, служб і їх заступників дія цієї постанови не поширюється, тобто доплати за суміщення їм не встановлюються.

Отже, для працівників, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, додаткову роботу за іншою професією (посадою), це є основним місцем роботи.

Відповідно, якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника.

Приклад 1: працівник працює на підприємстві на 0,75 ставки (основне місце роботи). На цьому підприємстві він також виконує обов'язки за суміщенням на 0,25 ставки.

Умова:

Заробітна плата у січні 2015 року за основним місцем роботи на 0,75 ставки – 913,50 грн., за суміщенням на 0,25 ставки – 325,0 грн. (сумарно нараховано 1238,50 грн.)

Нараховуємо та утримуємо єдиний внесок:

нараховано єдиний внесок за ставкою 36,76 відс. (умовно) у розмірі 455,27 грн. ($1238,50 \times 36,76$ відс.),

утримано єдиний внесок за ставкою 3,6 відс. в розмірі 44,59 грн. ($1238,50 \times 3,6$ відс.).

Приклад 2: працівник працює на підприємстві на 0,5 ставки (основне місце роботи). На цьому підприємстві він також виконує обов'язки за суміщенням на 0,25 ставки.

Умова:

Заробітна плата у січні 2015 року за основним місцем роботи на 0,5 ставки – 675,0 грн., за суміщенням на 0,25 ставки – 325,0 грн. (сумарно нараховано 1000,0 грн.)

Нараховуємо та утримуємо єдиний внесок:

нараховано єдиний внесок за ставкою 36,76 відс. (умовно) у розмірі 447,74 грн. (1218,00 x 36,76 відс.),

утримано єдиний внесок за ставкою 3,6 відс. в розмірі 36,0 грн. (1000,00 x 3,6 відс.).

Щодо нарахування заробітної плати (доходів) фізичним особам, які частину місяця або повний місяць перебували у відпустці без збереження заробітної плати.

Законом України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР „Про відпустки” (далі – Закон № 504) передбачено такі види відпусток: щорічні, додаткова відпустка у зв'язку з навчанням, творча відпустка, соціальні відпустки, відпустка без збереження заробітної плати.

Умови надання відпустки без збереження заробітної плати регламентуються розділом VI Закону № 504.

Відпустки без збереження заробітної плати є двох видів:

що надаються в обов'язковому порядку у випадках, передбачених законодавством (ст. 25 Закону № 504);

за згодою між працівником і роботодавцем (ст. 26 Закону № 504).

У першому випадку роботодавець зобов'язаний надати відпустку працівнику, якщо в ній виникла необхідність, у другому – роботодавець має право вибору.

Статтею 26 Закону № 504 визначено, що відпустка без збереження заробітної плати може надаватися у зв'язку з сімейними обставинами та іншими причинами на строк, обумовлений угодою між працівником і роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік. Роботодавцю та працівнику необхідно дійти до згоди щодо можливості надання та тривалості такої відпустки. Тобто одного бажання працівника не є достатньо. Перелік підстав для надання такої відпустки законодавством не визначено, тому рішення залежить від роботодавця (беруться до уваги конкретні обставини).

Якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід) у працівника, який перебуває у відпустці без збереження заробітної плати, то сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника.

Додатково повідомляємо, що надання відпустки без збереження заробітної плати більшої тривалості, ніж передбачено законодавством, є порушенням законодавства про працю, і роботодавець може бути притягнутий до адміністративної відповідальності.

Приклад 1: працівник працює на підприємстві за основним місцем роботи неповний місяць, оскільки частину місяця перебував у відпустці без збереження заробітної плати.

Умова:

Заробітна плата у січні 2015 року за основним місцем роботи складає 1100 грн. (неповний місяць).

Нараховуємо та утримуємо єдиний внесок:

нараховано єдиний внесок за ставкою 36,76 відс. (умовно) у розмірі 447,74 грн. (1218,00 x 36,76 відс.),

утримано єдиний внесок за ставкою 3,6 відс. в розмірі 39,60 грн. (1100,00 x 3,6 відс.).

Приклад 2: працівник оформлений на підприємстві за основним місцем роботи та повний місяць перебуває у відпустці без збереження заробітної плати.

У такому разі єдиний внесок не нараховується та не утримується, оскільки відсутня база нарахування єдиного внеску.

Щодо нарахування заробітної плати (доходів) фізичним особам, які частину місяця або повний місяць у зв'язку з хворобою (тимчасовою непрацездатністю) перебували на лікарняному.

Право на допомогу по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною) за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності мають особи, які є застрахованими в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

У разі захворювання чи травми на весь період тимчасової непрацездатності до відновлення працездатності або встановлення групи інвалідності медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) видається листок непрацездатності, що обраховується в календарних днях.

Пунктом 1.3 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.11.2001 № 455 (далі — Інструкція № 455), передбачено, що листок непрацездатності видається, зокрема, громадянам України, іноземцям, особам без громадянства, які проживають в Україні і працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та господарювання або у фізичних осіб, у тому числі в іноземних дипломатичних представництвах та консульських установах.

Порядок та умови видачі, продовження та обліку документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, здійснення контролю за правильністю їх видачі визначено Інструкцією № 455.

Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності (лікарняного) оплачуються за рахунок роботодавця. Лікарняні за всі наступні дні оплачуються за рахунок Фонду соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності (допомога по тимчасовій непрацездатності).

Обов'язок нарахування єдиного внеску з мінімальної заробітної плати за основним місцем роботи також передбачено і у разі, коли працівник працював неповний місяць (перебував на лікарняному, у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами):

для працівника (за основним місцем роботи), який відпрацював частину місяця, а іншу частину перебував на лікарняному, де загальна сума нарахованого доходу (сума заробітної плати за відпрацьований час та лікарняного) не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника, тобто виникає необхідність донарахування до мінімальної заробітної плати;

для працівника (за основним місцем роботи), який перебував на лікарняному повний місяць (наприклад, з 01.01.2015 по 31.01.2015), у якому сума нарахованого лікарняного менше за мінімальний розмір заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), єдиний внесок розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої відповідно до статті 8 Закону № 2464 (1218,00 x 33,2 відс.);

для працівника (за основним місцем роботи), у якого початок та закінчення лікарняного припадають на різні місяці, єдиний внесок, у місяці початку лікарняного, нараховується за фактично відпрацьований час, оскільки загальна сума доходу ще не є відомою. Якщо після розподілу лікарняного (суми допомоги по тимчасовій непрацездатності відносяться

до того місяця, за який вони нараховані) загальний дохід за місяць становить менше мінімального розміру, то сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та ставки єдиного внеску, встановленої для відповідної категорії платника.

Крім цього, вимоги щодо нарахування єдиного внеску не менше мінімального розміру не стосуються:

винагород за договорами цивільно-правового характеру;

заробітної плати з джерела не за основним місцем роботи;

заробітної плати працівника інваліда, який працює на підприємстві, установі або в організації, де застосовується ставка 8,41 відс.;

заробітної плати працівників підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариств УТОГ та УТОС, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25 відсотків та суми витрат на оплату праці встановлюється у розмірі 5,3 відс. визначеної пунктом 1 частини першої статті 7 Закону №2464 бази нарахування єдиного внеску;

заробітної плати працівників підприємств та організацій громадських організацій інвалідів, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50 відсотків загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25 відсотків та суми витрат на оплату праці встановлюється у розмірі 5,5 відс. визначеної пунктом 1 частини першої статті 7 Закону № 2464 бази нарахування єдиного внеску для працюючих інвалідів.

[Територіальні органи ДФС у м.Києві](#)

