

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ



ВІДДІЛ НАУКОВО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАН УКРАЇНИ

01601 Київ-30, вул. Володимирська, 54
Для телеграм-Київ, Наука, Телетайп-Київ, 131430, Наука
Тел. 239-6510, Факс 234-3243, E-mail: jurdep@nas.gov.ua

№17/4-8 „29„ січня 2015 р.

Керівникам установ, організацій та підприємств Національної академії наук України

Відділ науково-правового забезпечення діяльності НАН України повідомляє про деякі зміни законодавства, що відбулися у зв'язку з прийняттям законів України «Про Державний бюджет України на 2015 рік», «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи», «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» та «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо реформи міжбюджетних відносин», які набрали чинності з 01.01.2015, а також Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», який набере чинності з дня опублікування.

Бюджетні відносини

1. Законом України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» встановлено, що у 2015 році **прожитковий мінімум** на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня 2015 року становить 1176 гривень, з 1 грудня – 1330 гривень, а для основних соціальних і демографічних груп населення:

дітей віком до 6 років: з 1 січня 2015 року – 1032 гривень, з 1 грудня – 1167 гривень;

дітей віком від 6 до 18 років: з 1 січня 2015 року – 1286 гривень, з 1 грудня – 1455 гривень;

працездатних осіб: з 1 січня 2015 року – **1218 гривень**, з 1 грудня – 1378 гривень;

осіб, які втратили працездатність: з 1 січня 2015 року – 949 гривень, з 1 грудня – 1074 гривні.

Розмір мінімальної заробітної плати у 2015 році встановлюється з **1 січня – 1218 грн.**, з 1 грудня – 1378 грн.

2. Науковим установам дозволено розміщувати на поточних рахунках у банках державного сектору економіки **власні надходження**, отримані як плата за послуги, що надаються ними згідно з основною діяльністю, благодійні внески та гранти. (ч. 9 ст. 13 Бюджетного кодексу України).

Кабінетом Міністрів України планується затвердження порядку розміщення на поточних рахунках у банках державного сектору власних надходжень, порядку здійснення видатків спеціального фонду, а також порядку здійснення контролю за використанням бюджетних коштів у вигляді власних надходжень державних і комунальних вищих навчальних закладів, наукових установ та закладів культури, отриманих як плата за послуги, що надаються ними згідно з основною діяльністю, благодійні внески та гранти.

3. Пунктом 10 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» встановлено, що у **2015 році максимальний місячний розмір заробітної плати** працівників бюджетних установ обмежується **7 розмірами мінімальної заробітної плати**, а при скороченні чисельності працівників – **10 розмірами мінімальної заробітної плати** (виплата допомоги по тимчасовій

непрацездатності, допомоги для оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань та оплата часу щорічної відпустки не враховується у зазначеному максимальному розмірі).

Нагадуємо, що основні підходи при застосуванні обмежень максимального місячного розміру заробітної плати при отриманні додатково заробітної плати за сумісництвом та доходів за договорами цивільно-правового характеру були надані Міністерством соціальної політики України в роз'ясненні від 01.07.2014 № 968/13/84-14 та надіслані організаціям НАН України листом Відділу науково-правового забезпечення діяльності НАН України від 10.07.2014 № 17/21-10, які мають застосовуватись і в даному випадку.

Так, при застосуванні обмеження максимального місячного розміру заробітної плати заробітна плата на роботі за сумісництвом (як внутрішнім, так і зовнішнім) не зараховується до розрахунку місячної заробітної плати за основним місцем роботи, оскільки виконання роботи за сумісництвом відбувається на основі самостійного трудового договору, який не пов'язаний з договором за основним місцем роботи.

Тому обмеження місячної заробітної плати має здійснюватись окремо за кожним з укладених трудових договорів (як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом).

Що стосується цивільно-правових договорів (угод), то на відміну від трудових договорів вони регулюються не трудовим законодавством, а Цивільним кодексом України, і працівник, який уклав цивільно-правовий договір про надання послуг чи виконання робіт, отримує винагороду, а не заробітну плату. Отже, вимоги пункту 10 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» на цивільні правовідносини між сторонами цивільно-правового договору (угоди) не поширюються.

Даним законом зобов'язано Кабінет Міністрів України забезпечити також встановлення у 2015 році максимального розміру місячної заробітної плати працівників *суб'єктів господарювання державного сектору економіки* не більше 10 розмірів мінімальної заробітної плати.

4. Змінами до ст. 56 Бюджетного кодексу України встановлено, що призначення та звільнення *головного бухгалтера бюджетної установи* здійснюється в загальному порядку відповідно до законодавства про працю без обов'язкового погодження такого звільнення з органами Державної казначейської служби України.

5. Законом України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» доповнено Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» нормою, за якою проведення індексації грошових доходів населення здійснюється в межах фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів, бюджету Пенсійного фонду України та бюджетів інших фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування на відповідний рік. Особливий порядок проведення індексації грошових доходів населення в межах фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів, бюджету Пенсійного фонду України та бюджетів інших фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування на 2015 рік має затвердити Кабінет Міністрів України за результатами першого півріччя 2015 року та з урахуванням економічної ситуації. Відповідна норма передбачена п. 9 «Прикінцевих положень» Закону України «Про Державний бюджет на 2015 рік».

З огляду на викладене вважаємо, що бюджетні установи мають проводити індексацію лише за наявності фінансових ресурсів. Водночас відсутність особливого порядку індексації не може бути підставою не проводити індексацію доходів, що виплачуються за бюджетні кошти, оскільки чинними залишаються положення Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078, відповідно до якого і має проводитись індексація за наявності відповідних коштів.

1. Змінами до ст.282 Податкового кодексу України скорочено перелік юридичних осіб, яким надається пільга щодо сплати земельного податку. В результаті до числа платників земельного податку, зокрема, потрапили: заповідники, національні природні парки, бюджетні заклади науки, освіти тощо.

Встановлювати ставки земельного податку та пільги щодо сплати земельного податку, що сплачуються на відповідній території, уповноважено органи місцевого самоврядування.

Ставка податку за земельні ділянки обчислюється залежно від нормативної грошової оцінки у розмірі не більше 3% такої оцінки, а для сільгоспугідь – не більше 1% від їх нормативної грошової оцінки.

Звертаємо увагу, що Державна фіскальна служба України інформаційним листом від 16.01.2015 № 722/5/99-99-19-01-01-16 повідомила, що плата за землю в 2015 році справляється відповідно до вимог підпункту 12.2.5 п.12.3 ст. 12 Податкового кодексу України із застосуванням **ставок земельного податку 2014 року** з урахуванням коефіцієнта індексації – 1,249.

Відповідно до ст. 274 Податкового кодексу України (**в редакції до 01.01.2015**), ставка земельного податку за земельні ділянки, нормативну грошову оцінку яких проведено, становила 1% від їх нормативної грошової оцінки, а сільськогосподарських угідь – 0,1% для ріллі, сіножатей та пасовищ, 0,03% – для багаторічних насаджень.

Оскільки відповідно до підпункту 284.1. ст. 284 Податкового кодексу України вирішення питання з надання пільг зі сплати земельного податку належить до компетенції органів місцевого самоврядування, радимо також звернутися до відповідних органів місцевого самоврядування за місцезнаходженням земельної ділянки з обґрунтованим клопотанням про надання пільг установі по сплаті земельного податку.

Національною академією наук України надіслані листи до Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, та до голови Київської міської ради щодо надання пільги на сплату земельного податку бюджетним установам та організаціям НАН України.

Також зазнала змін ст. 266 Податкового кодексу України, зокрема, визначення пільги щодо сплати податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки. Так, оподаткуванню податком на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, тепер підлягає нерухомість *державних організацій та підприємств, які не фінансуються з державного бюджету*.

Як і раніше, не є об'єктом оподаткування податком на нерухоме майно нерухомість державних організацій, які фінансуються з державного бюджету та є неприбутковими, гуртожитки, будівлі промисловості, зокрема виробничі корпуси, цехи, складські приміщення промислових підприємств.

Тобто, нерухоме майно організацій та державних підприємств НАН України, які не мають бюджетного фінансування та статусу неприбуткових, є базою для оподаткування податком на нерухоме майно.

Земельний податок та податок на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, відтепер входять до складу *податку на майно* та належать до місцевих податків.

2. Змінено ставку податку на доходи фізичних осіб. Якщо доходи фізичної особи у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами на місяць не перевищують 10-кратного розміру місячної мінімальної заробітної плати, встановленої на 1 січня поточного року, то ставка вказаного податку, як і раніше, становить 15%, у разі ж якщо дохід більший за вказану межу – 20% від суми перевищення (п. 167.1 Податкового кодексу України).

3. Відтепер якщо **сума пенсії** (включно з сумою індексації) або щомісячного довічного грошового утримання, отриманого з Пенсійного фонду чи бюджету, **перевищує три розміри мінімальної заробітної плати**, встановленої на 1 січня поточного року, то **сума такого перевищення підлягає оподаткуванню** (пп. 164.2.19 Податкового кодексу України). Нагадаємо, що досі йшлося про оподаткування пенсій, лише коли їх сума перевищувала 10 тис. грн.

4. Продовжено період оподаткування військовим збором до набрання чинності рішення Верховної Ради України про завершення реформи Збройних Сил України (пункт 16¹ підрозділу 10 Перехідних положень Податкового кодексу України). До того ж відтепер об'єктом оподаткування таким збором є доходи, визначені ст. 163, 164 Податкового кодексу України, тобто всі доходи, що включаються до загального місячного (річного) оподаткованого доходу.

1. Відповідно до змін, внесених до ст. 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) дозволено **допуск до роботи працівників** лише після укладення *трудового договору*, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та *повідомлення* центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (Державна фіскальна служба України) про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Оскільки Кабінетом Міністрів України ще не затверджений такий порядок повідомлення роботодавцем Державної фіскальної служби, у разі прийняття на роботу нового працівника радимо надіслати до Державної фіскальної служби України листа з повідомленням про прийняття на роботу працівника у довільній формі.

2. Роботодавців зобов'язано оформляти **трудові книжки на студентів** вищих навчальних закладів та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації, не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування (ст. 48 КЗпП України).

3. Відтепер власник або уповноважений ним орган повинен доводити до відома Державної служби зайнятості про заплановане *вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці* лише у разі, якщо таке вивільнення є *масовим*, відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення» (ч. 3 ст. 49² КЗпП України).

Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;

вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

4. Змінами до ст. 265 КЗпП України запроваджено нові **штрафи за порушення трудового законодавства**. Так, юридичні особи, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:

– фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

– недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення інших вимог трудового законодавства – у розмірі мінімальної заробітної плати.

5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»

викладено в новій редакції і відтепер він має назву Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». За цим законом органом, який здійснює *керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням*, провадить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування стає Фонд соціального страхування України, який утворений шляхом злиття Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

6. Відповідно до ч. 1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» зменшено розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності для осіб зі страховим стажем менше 8 років. Відтак допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується в таких розмірах: при страховому стажі до 3 років – 50% середньої заробітної плати; від 3 до 5 років – 60%; від 5 до 8 років – 70%; більше 8 років – 100%.

Оскільки ці зміни набули чинності з 1 січня 2015 року, то змінені розміри допомоги по тимчасовій непрацездатності діють для страхових випадків, які настали з цієї дати.

7. Змінено порядок нарахування єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок). Встановлено, якщо база нарахування єдиного внеску (крім винагороди за цивільно-правовим договором) за відповідний місяць *не перевищує мінімальної заробітної плати*, то нарахування єдиного внеску *слід обчислювати виходячи з розміру мінімальної заробітної плати* (абз.10 ч. 5 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»).

Дана норма стосується лише доходів працівників **за основним місцем роботи**, єдиний внесок з заробітної плати **зовнішніх** сумісників обчислюється як і раніше із її фактичного розміру.

Відповідно до роз'яснень фахівців Державної фіскальної служби України якщо працівник працює за **внутрішнім сумісництвом** (працює на умовах сумісництва на тому самому підприємстві, установі, організації, де його основне місце роботи), то для цілей ч.5 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» з мінімальною заробітною платою слід **порівнювати загальну базу нарахування єдиного внеску (за основною посадою та посадою за внутрішнім сумісництвом)**, нараховану працівнику одним і тим самими роботодавцем.

Якщо працівник відпрацював частину місяця у зв'язку з тим, що був прийнятий/звільнений протягом місяця, і йому нараховано зарплату менше мінімальної, положення про нарахування єдиного внеску виходячи з розміру мінімальної заробітної плати не застосовується.

Також не застосовується абз.10 ч. 5 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» при нарахуванні єдиного внеску на заробітну плату працівників-інвалідів.

Якщо працівнику нараховані перехідні виплати (відпускні, лікарняні), то для цілей порівняння з мінімальною заробітною платою такі виплати слід відносити до місяців, за які їх нараховано.

Обчислювати в такому порядку потрібно тільки **нарахування** єдиного внеску, а **утримання** безпосередньо з працівника розраховується, як і раніше, – виходячи з фактичного розміру доходу, але не більшого за максимальну величину, з якої утримується єдиний внесок.

Також збільшено розмір та доповнено перелік штрафних санкцій за порушення правил сплати єдиного внеску та подання звітності (ч. 11 ст. 25 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»).

8. Пунктом 3 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» з 1 січня 2015 року встановлена можливість нарахування єдиного соціального внеску на заробітну плату, винагороду за цивільно-правовими договорами **за зниженою ставкою** – визначеною множенням звичайної

ставки на коефіцієнт 0,4. Проте скористатися такою можливістю роботодавець може за умови одночасного дотримання таких чотирьох умов:

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; або якщо загальна база нарахування єдиного внеску не перевищує в 2,5 рази, 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 випадку коефіцієнт не може бути менше 0,4);

2) середня заробітна плата по підприємству збільшилася мінімум на 30 відсотків у порівнянні 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.

З огляду на зазначені умови та враховуючи те, що розмір оплати праці працівників бюджетних установ НАН України встановлюється на державному рівні, скористатися такою пільгою є можливість лише у державних підприємств НАН України, які самостійно вирішують питання оплати праці своїх працівників, при наявності вказаних умов та відповідних коштів.

9. Змінами до ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» встановлено таке.

Пенсії науковим (науково-педагогічним) працівникам призначаються в розмірі **60 %** від сум заробітної плати наукового (науково-педагогічного) працівника.

Пенсія по інвалідності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання, а також унаслідок каліцтва чи захворювання у зв'язку з Чорнобильською катастрофою науковому (науково-педагогічному) працівнику призначається в таких розмірах:

інвалідам I групи – **60 %** заробітної плати наукового (науково-педагогічного) працівника;

інвалідам II групи – **50 %** заробітної плати наукового (науково-педагогічного) працівника.

Пенсія в разі втрати годувальника (наукового (науково-педагогічного) працівника) призначається у розмірі:

60 % пенсії наукового (науково-педагогічного) працівника – на трьох і більше непрацездатних членів сім'ї;

50 % – на двох непрацездатних членів сім'ї.

10. До **1 січня 2022 року** продовжено право жінок дострокового виходу на пенсію за віком після досягнення 55 років, за наявності страхового стажу не менше як 30 років та за умови звільнення з роботи. У цьому випадку розмір їхньої пенсії зменшується на 0,5% за кожний повний чи неповний місяць дострокового виходу на пенсію (пункт 7-2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»). Нагадаємо, що раніше цим правом можна було скористатися до 1 січня 2015 року.

11. З 1 січня 2015 року **виключено** ст. 49 Закону України «Про зайнятість населення», якою передбачалась можливість дострокового виходу на пенсію за 1,5 року до досягнення пенсійного віку особою, трудовий договір з якою було розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, скороченням чисельності або штату працівників, за наявності необхідного страхового стажу.

Начальник відділу

С.М. Черновська