



Т Поговорим о неформалах

«Неформатные» работники: общие вопросы и специфические нюансы

В нашем журнале мы регулярно публикуем письма, консультации и статьи, посвященные трудовым отношениям работника и работодателя, и при этом уделяем внимание и так называемым неформатным трудовым отношениям работников и работодателей. Представляем вниманию читателей обновленную аналитическую подборку публикаций, посвященных «неформатным» работникам.

Сезонные работники: коротко о главном



Напомним, что в «Бухгалтере» № 24'2018 на с. 27–29 мы рассмотрели правовые трудовые и налоговые нюансы сезонных работников. И при этом подчеркнули, что поскольку в современном украинском законодательстве нет определения понятия «сезонные работы», то следует руководствоваться спецдокументами, описывающими особенности оформления трудовых отношений с сезонными работниками. Таковыми являются Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.74 г. № 310-IX «Об условиях труда работников и служащих, занятых на сезонных работах» (далее — Указ № 310), который согласно Постановлению ВР Украины от 12.09.91 г. № 1545-XII продолжает действовать в части, не противоречащей законодательству Украины, и Список сезонных работ и сезонных отраслей, утвержденный Постановлением КМУ от 28.03.97 г. № 278.

Процедура оформления на работу сезонных работников проводится в общеустановленном порядке. В Указе № 310 сказано: в момент приема на работу работника предупреждают, что он принят на сезонную работу. Это следует отметить в приказе.

Договору, который заключают с сезонными работниками, присущи все признаки срочного трудового договора. Это подтверждает и Минтруда в письме от 03.02.2003 г. № 06/2-4/13.

Согласно ст. 23 КЗоТ заключить срочный трудовой договор можно как на определенный срок, установленный по согласованию сторон, так и на время выполнения определенной работы.

Сведения о характере работы (сезонная), а также о том, что трудовой договор в данном случае срочный, в трудовую книжку не вносят (см. извлечение из письма Минтруда от 29.05.2007 г. № 126/13/133-07 в «Бухгалтере» № 21'2009 на с. 26т).

Труд сезонных работников работодатель оплачивает в соответствии с установленной на предприятии системой оплаты труда без каких-либо особенностей.

Единственная особенность для сезонных работников предусмотрена в ч. 2 ст. 7 Закона о ЕСВ. В ней установлено, что если условиями оплаты предусмотрено начисление оплаты труда не за календарный месяц, а за более продолжительный период, то ЕСВ начисляется на сумму, определенную путем деления начисленного заработка, выплаченного по результатам работы, на количество месяцев, за которые он начислен.

Сезонные работники имеют право на ежегодный отпуск согласно ст. 2 Закона «Об отпусках».

Продолжительность ежегодного основного отпуска сезонных работников определяется пропорционально отработанному времени (ч. 9 ст. 6 Закона «Об отпусках»).

Что касается других видов отпуска (дополнительного отпуска за особый характер труда, «на детей», без сохранения заработной платы и т. п.), то, по нашему мнению, они должны предоставляться сезонным работникам в общем порядке.

Сезонные, как и другие, работники имеют право на оплату временной нетрудоспособности, ведь они являются застрахованными лицами. Между тем существуют определенные особенности в предоставлении и расчете таких выплат. В случае заболевания или травмы, не связанной с несчастным случаем на производстве, а также в случае осуществления ухода за больным ребенком до 14 лет пособие начисляется не более чем за 75 календарных дней в течение календарного года (абз. 4 ч. 2 и абз. 3 ч. 3 ст. 22 Закона от 23.09.99 г. № 1105-XIV «Об общеобязательном государственном социальном страховании»).

Если работница, которая находится в отпуске в связи с беременностью и родами, решает уволиться в период такого отпуска, то работодатель не должен пересчитывать пособие за часть отпуска, которая приходится на период после ее увольнения; работница, соответственно, не обязана возвращать декретные за период после даты увольнения. То есть сумма декретных в полном размере останется у работницы. И к работодателю претензий со стороны ФСС по этому поводу не будет. Об этом говорится в письме Фонда от 15.05.2018 г. № 2.4-15-1677.

И в заключение «сезонной» темы — о тонкостях увольнения.

Досрочное. Хотя трудовой договор на выполнение сезонных работ является срочным трудовым договором, стороны вправе расторгнуть его досрочно. При этом инициатором расторжения может выступать: сам сезонный работник (ст. 39 КЗоТ); работодатель (основания для расторжения трудового договора — общие из ст. 40 и 41 КЗоТ, а также дополнительные из п. 6 Указа № 310).

Увольнение в срок. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока действия производят на основании п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗоТ. Никакого заявления от работника не требуется. Подразумевается, что свою волю на заключение и прекращение срочного трудового договора работник уже выразил, когда писал заявление о приеме на работу по срочному трудовому договору.

Работа на дому: организация и учетные моменты



В последнее время надомная форма труда все чаще используется в определенных профессиях и в некоторых случаях экономически выгодна как для самих работников, так и для предприятий.

В КЗоТ нет отдельных норм, регулирующих труд работников-надомников. Единственное упоминание о возможности этой формы работы есть в ст. 179 КЗоТ. В ней речь идет о возможности работы на дому лиц, находящихся в отпуске для ухода за ребенком до трех лет.

Поскольку в украинском законодательстве нет специальных «надомных» норм, продолжаем пользоваться нормативкой, принятой еще в советские времена, в части, не противоречащей законодательству Украины. Минсоцполитики в письме от 19.02.2019 г. № 30/1/204-19 (далее — письмо от 19.02.2019 г., см. его в «Бухгалтере» № 39'2019 на с. 24–15) подчеркнуло, что на сегодняшний день труд надомников регулируется Положением об условиях труда надомников, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.81 г. № 275/17-99.

Кстати, существуют и международные документы: Конвенция о надомном труде от 20.06.96 г. № 177* и Рекомендация Международной организации труда в отношении надомного труда от 20.06.96 г. № 184. Правда, они не ратифицированы Украиной, а значит, не являются обязательными к исполнению.

Специалисты ведомства в письме от 19.02.2019 г. отмечают, что выполнение работы на дому не влечет каких-либо ограничений объема трудовых прав

* Конвенция № 177 определяет надомника как лицо, выполняющее работу по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя.

работников. На надомников, как и на остальных работников, распространяются все нормы КЗоТ. Это значит, что прием работника, который будет выполнять работы на дому, производится в общем порядке.

Главное, что отличает труд надомников: они распределяют рабочее время по своему усмотрению. Но как обеспечить достоверный учет выполняемой надомником работы? По мнению специалистов Минсоцполитики, для учета работы работодателя может вести регистрационные листы рабочих заданий, разрядные расценки, нормы выработки и т. п. Но это касается исключительно сдельной работы. Для других форм оплаты труда (почасовой) работодатель может самостоятельно определить порядок учета работы надомника. Важно, чтобы такой учет был, а как именно его будут вести — уже другой вопрос. По мнению Министерства, условия применения надомного труда по вопросам, не урегулированным действующим законодательством, целесообразно предусматривать в коллективном договоре.

К слову, интересный вопрос: если надомник находится в другом населенном пункте, будет ли считаться его поездка на родное предприятие командировкой?

Да, мы считаем, что такая поездка будет командировкой, если в Положении о командировках предусмотрено, что поездки надомников с места постоянной работы на предприятие считаются служебными командировками. Конечно, для этого нужно будет составить служебное задание на командированного работника и издать приказ о командировке.

В письме от 19.02.2019 г. специалисты ведомства затронули и вопрос, связанный с проверкой надомника инспекторами Гоструда.

Хотя письмо издано еще во времена действия Порядка осуществления государственного контроля за соблюдением законодательства о труде, утвержденного Постановлением КМУ от 26.04.2017 г. № 295, принципиально на сегодняшний день ничего не изменилось: органы Гоструда могут прийти с проверкой лишь к работодателю. Возможности посещения инспекторами труда работников, выполняющих работу на дому, законодательство не предусматривает. И это радует.

Разъездной характер работ: свои правила игры



Напомним, что организационным, трудовым и налоговым особенностям разъездного характера работ была посвящена статья в «Бухгалтере» № 42'2017 на с. 31–33. В ней отмечалось, что понятие «разъездной характер работы» на законодательном уровне не определено.

Законодательство говорит только о соответствующих надбавках, однако описания самой работы, за которую должны устанавливаться эти надбавки, и их

правовой оценки в законодательстве нет. Соответствующие вопросы поднимаются, например, в старых письмах Минтруда от 17.11.2006 г. № 307/13/133-06 (см. его в «Бухгалтере» № 46'2006 на с. 32–33) и от 27.01.2008 г. № 5/13/116-08.

Поэтому традиционно руководствуются Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.89 г. № 169/10-87, которое продолжает действовать на основании Постановления ВР Украины от 12.09.91 г. № 1545-ХІІ (далее — *Постановление № 169*).

В соответствии с этими письмами и Постановлением № 169 разъездной характер работ предусматривает выполнение работ на объектах, расположенных на значительном расстоянии от местонахождения организации, в связи с поездками в нерабочее время от местонахождения организации (сборного пункта) к месту работы на объекте и обратно.

Служебные поездки работников, чья работа носит разъездной характер, не считаются командировками, если иное не предусмотрено законодательством. Однако в любом случае последнее слово здесь за предприятием. Это подтверждает и Минтруда в упомянутом уже письме от 17.11.2006 г. То есть если работодатель не определит работы как разъездные, то он может считать их командировками.

Дни поездок работников в другие населенные пункты табулируют как обычные рабочие дни, начисляя на них заработную плату. Кроме того, работодатель может (но не обязан) установить надбавки к тарифным ставкам (окладам) работников, чья работа носит разъездной характер.

Если предприятие решит делать доплаты, то размер таких доплат — кому и сколько — следует указать в коллективном договоре в разделе «Оплата труда» (или другом локальном нормативном акте работодателя).

Устанавливая размер надбавок, нужно руководствоваться Постановлением КМУ от 31.03.99 г. № 490*. В этом документе размер надбавок привязан к предельному размеру суточных, установленных КМУ для командировок (см. п. 1 Постановления № 490). А его Кабинет утвердил только для бюджет-

* Постановление КМУ от 31.03.99 г. № 490 «О надбавках (полевом обеспечении) к тарифным ставкам и должностным окладам работников, направленных для выполнения монтажных, наладочных, ремонтных и строительных работ, и работников, работа которых выполняется вахтовым методом, постоянно проводится в пути или имеет разъездной (передвижной) характер».

ников. Небюджетникам можно использовать сумму суточных, установленную п/п. «а» п/п. 170.9.1 НКУ для командированных работников.

Для целей обложения НДФЛ указанные надбавки в размерах, предусмотренных трудовым (коллективным) договором, следует рассматривать как зарплату (подкатегория 103.02 «ЗІР»). А значит, сумма надбавки за разъездной характер труда: облагается НДФЛ по ставке 18%, а также военным сбором по ставке 1,5%; учитывается для определения предельного размера дохода, дающего право на НСЛ; отражается в разделе I формы № 1ДФ в составе зарплаты с признаком дохода «101», а также в разделе II — сумма надбавки и удержанного военного сбора.

А куда платить НДФЛ с зарплаты «разъездных» работников?

Налоговики в консультации от 15.08.2018 г. № 3545/6/99-99-15-01-15/ПК (информацию о ней — см. в п. 7 рубрики «Док-обзор» в «Бухгалтере» № 32'2018 на с. 26) разъяснили: в случае если юридическое лицо создает не уполномоченное уплачивать НДФЛ подразделение, то налог, удержанный из зарплаты работников такого подразделения, должно перечислять юридическое лицо в местный бюджет по местонахождению соответствующего подразделения.

В то же время НДФЛ с заработной платы работников, постоянным местом работы которых по трудовому договору является головное предприятие и работа которых имеет разъездной (передвижной) характер труда, перечисляется в местный бюджет по местонахождению основного предприятия.

Что касается ЕСВ, то на сумму надбавки за разъездной характер работы, он не начисляется. Об этом свидетельствует п. 10 Перечня видов выплат, осуществляемых за счет средств работодателей, на которые не начисляется единый взнос на общеобязательное государственное социальное страхование, утвержденного Постановлением КМУ от 22.12.2010 г. № 1170. Радует, что налоговики в этом вопросе проявляют солидарность: в консультации ГФСУ от 28.12.2017 г. № 3191/6/99-99-13-02-03-15/ПК они отметили, что сумма надбавки к должностным окладам работников, работа которых постоянно проводится в пути, не является базой начисления ЕСВ. И никаких оговорок об ограничении размера таких надбавок!

Алла Погребняк, Татьяна Серикова

Ділове консультування за телефоном
для передплатників «Бухгалтера»
від автора журналу!

Консультації платні.

(057) 717 19 11

