

Новини в області HR та кадрового законодавства

Випуск №1 | Січень 2019



1. Подача податкової декларації фізичними особами за 2018 рік

З 1 січня 2019 року розпочато декларування доходів за 2018 рік фізичними особами.

Нагадуємо, що **обов'язок** подати Декларацію про майновий стан та доходи мають фізичні особи, які у 2018 році отримали:

- іноземні доходи (у грошовій та негрошовій формі);
- доходи від операцій з інвестиційними активами (корпоративними правами, цінними паперами тощо);
- доходи, які не були оподатковані під час їх отримання на території України (наприклад, доходи отримані орендодавцем при наданні рухомого або нерухомого майна в оренду, якщо орендар є фізичною особою);
- інші доходи, річне декларування яких передбачено Податковим кодексом України.

Податкова декларація за 2018 рік має бути подана до **1 травня 2019 року**.

Строк сплати податків згідно поданої декларації до **1 серпня 2019 року**.

Також, подати таку Декларацію **мають право**:

- платники податку з метою повернення надміру сплачених податків;
- фізичні особи, які мають право на податкову знижку.

23 листопада 2018 року було **розширено перелік витрат, які дають право на податкову знижку**.

Тому у 2019 році право на податкову знижку мають також ті платники податку, які понесли витрати:

- на користь вітчизняних закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та вищої освіти для компенсації вартості здобуття відповідної освіти такого платника податку та/або члена його сім'ї першого ступеня споріднення; ;
- у вигляді орендної плати за договором оренди житла (квартири, будинку), оформленим відповідно до вимог чинного законодавства, у разі якщо такий платник має статус внутрішньо переміщеної особи.

Податкову декларацію для отримання податкової знижки **можна подати упродовж усього 2019 року**.

Відповідальність за порушення податкового законодавства:

- у випадку, якщо податкові органи самостійно виявлять суму податкового зобов'язання, то штраф може скласти 25-50% від суми податку, що підлягає зарахуванню до бюджету;
- до кримінальної відповідальності за ухилення від сплати податків фізичну особу може бути притягнуто, коли сума несплачених податків досягає значних розмірів (881 000 грн – для 2018 року).

2. Підстави для проведення інспекційних відвідувань з питань праці

Державний контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невізних інспектувань інспекторами праці - посадовими особами Держпраці та її територіальних органів, виконавчих органів рад, посадовими обов'язками яких передбачено повноваження щодо здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю.

Порядок здійснення інспекційних відвідувань визначається постановою КМУ "Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" від 26.04.2017 р. № 295.

Згідно з даними нормативних документів **підставами для інспекційних відвідувань є**:

- за зверненням працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю;
- за зверненням фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин;
- за рішенням керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань з питань виявлення неоформлених

Новини в області HR та кадрового законодавства

Випуск №1 | Січень 2019



трудових відносин, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством;

- за рішенням суду, повідомленням правоохоронних органів про порушення законодавства про працю;
- за повідомленням посадових осіб органів державного нагляду (контролю), про виявлені в ході виконання ними контрольних повноважень ознак порушення законодавства про працю;
- за інформацією:
 - Держстату та її територіальних органів про наявність заборгованості з виплати заробітної плати;
 - ДФС та її територіальних органів про:
 - невідповідність кількості працівників роботодавця обсягам виробництва (виконаних робіт, наданих послуг) до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності;
 - факти порушення законодавства про працю, виявлені у ході здійснення контрольних повноважень;
 - факти провадження господарської діяльності без державної реєстрації;
 - роботодавців, що мають заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування у розмірі, що перевищує мінімальний страховий внесок за кожного працівника;
 - Пенсійного фонду України та його територіальних органів про:
 - роботодавців, які нараховують заробітну плату менше мінімальної, у яких стосовно працівників відсутнє повідомлення про прийняття на роботу, у яких протягом місяця кількість працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу, збільшилась на 20 і більше відсотків, у яких протягом року не проводилась індексація заробітної плати або сума підвищення заробітної плати становить менше суми нарахованої індексації, у яких 30 і більше відсотків працівників працюють на умовах цивільно-правових договорів;
 - працівників, які виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами в одного роботодавця більше року;
 - роботодавців, у яких стосовно працівників відсутні нарахування заробітної плати у звітному місяці (відпустка без збереження заробітної плати без дотримання вимог Кодексу Законів про працю України та Закону України «Про відпустки») та з чисельністю 20 і більше працівників, у яких протягом місяця відбулося скорочення на 10 і більше відсотків працівників.

3. Штрафи за порушення трудового законодавства у 2019 році

У зв’язку із зростанням розміру мінімальної заробітної плати з початку 2019 року в Україні збільшилися розміри штрафів за порушення трудового законодавства для юридичних та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, а саме:

- за фактичний допуск 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 сума штрафних санкцій становить **125 190 грн**;
- за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, за не оплату роботи в нічний час, роботу в вихідний або святковий день, понадурочну роботу та інші питання оплати праці) – **41 730 грн**;
- за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – **12 519 грн**;
- за недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов’язків, передбачених законами України “Про військовий обов’язок і військову службу”, “Про альтернативну (невійськову) службу”, “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію” – **41 730 грн**;

Новини в області HR та кадрового законодавства

Випуск №1 | Січень 2019



- за недопущення до проведення перевірки з питань фактичного допуску працівника до роботи без оформлення, 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, створення перешкод у її проведенні – **417 300 грн;**
- за порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище – **4 173 грн.**

Про це нагадало Управління Держпраці на власному веб-порталі. Також у відомстві підкреслили що підприємству треба приділити дуже велику увагу щодо правильного оформлення наказів про прийняття працівників на роботу. Якщо наказ оформлений правильно, **але підприємство несвоєчасно повідомило фіскальну службу про прийняття працівника на роботу**, то таке порушення коштуватиме підприємству **4 173 грн.**

Також наводимо інформацію щодо матеріальної, адміністративної, фінансової та кримінальної відповідальності у випадках порушення трудового законодавства у 2019 році:

Порушення	Матеріальна відповідальність
Невиплата з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у визначені строки	Організація повинна виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку Ст. 116, ст. 117 КЗпП
Несвоєчасна виплата зарплати понад один місяць (з вини керівника підприємства), що призвела до виплати компенсації за порушення строків її виплати і за умови, що Держбюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством	Керівник підприємства відшкодовує завдану підприємству шкоду в сумі нарахованої компенсації та в сумі внесків, нарахованих «зверху» на суму такої компенсації П. 9 ст. 134 КЗпП
Незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу, а також затримка виконання рішення суду про поновлення на роботі	Службова особа відшкодовує завдану підприємству шкоду в сумі оплати працівнику часу вимушеного прогулу або часу виконання нижче оплачуваної роботи Ст. 237 КЗпП

Порушення	Адміністративна відповідальність
Порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю	Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 30 до 100 нмдг (від 510 до 1700 грн) У разі повторного вчинення протягом року - штраф від 100 до 300 нмдг (від 1700 до 5100 грн) Ч. 1, 2 ст. 41 КпАП
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення, допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства	Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн) У разі повторного вчинення протягом року - штраф від 1000 до 2000 нмдг (від 17000 до 34000 грн) Ч. 3, 4 ст. 41 КпАП

Новини в області HR та кадрового законодавства

Випуск №1 | Січень 2019



Невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю	Штраф на посадових осіб підприємств від 10 до 20 нмдг (від 170 до 340 грн) Ч. 2 ст. 188 1 КпАП
Порушення посадовими особами підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, у т. ч. іноземних суб'єктів господарської діяльності, що діють на території України, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, встановленого порядку працевлаштування іноземців та осіб без громадянства	Штраф на посадових осіб підприємств від 100 до 200 нмдг (від 1700 до 3400 грн) Ст. 204 КпАП

Порушення	Фінансова відповідальність
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення	30 МЗП, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (125 190,00 грн) Абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП
Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві	
Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ	3 МЗП, встановленої законом на момент виявлення порушення (12 519,00 грн) Абз. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП
Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі	
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	10 МЗП, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (41 730,00 грн) Абз. 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП
Недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»	10 МЗП, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (41 730,00 грн) Абз. 5 ч. 2 ст. 265 КЗпП
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	3 МЗП, встановленої законом на момент виявлення порушення (12 519,00 грн) Абз. 6 ч. 2 ст. 265 КЗпП

Новини в області HR та кадрового законодавства

Випуск №1 | Січень 2019



<p>Недопущення до проведення перевірки з питань фактичного допуску працівника до роботи без оформлення, 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, створення перешкод у її проведенні</p>	<p>100 МЗП, встановленої законом на момент виявлення порушення (417 300,00 грн) Абз. 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП</p>
--	--

Порушення	Кримінальна відповідальність
<p>Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю</p>	<p>Штраф від 2000 до 3000 нмдг (від 34000 до 51000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або виправні роботи на строк до 2 років П. 1 ст. 172 КК</p>
<p>Незаконне звільнення з роботи з особистих мотивів або інше грубе порушення законодавства про працю, вчинене повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки або матері, яка має дитину до 14 років або дитину з інвалідністю</p>	<p>Штраф від 3000 до 5000 нмдг (від 51000 до 85000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправні роботи на строк до 2 років, або арешт на строк до 6 місяців П. 2 ст. 172 КК</p>
<p>Грубе порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою</p>	<p>Штраф до 50 нмдг (до 850 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 2 років П. 1 ст. 173 КК</p>
<p>Грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою, або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, вчинені щодо громадянина, з яким укладено договір про роботу за межами України</p>	<p>Штраф від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1700 грн) або обмеження волі на строк до 3 років П. 2 ст. 173 КК</p>
<p>Безпідставна невивплата заробітної плати більше ніж за один календарний місяць, вчинена умисно керівником підприємства чи приватним підприємцем</p>	<p>Штраф від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн) або виправні роботи на строк до 2 років, або позбавлення волі на строк до 2 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років П. 1 ст. 175 КК</p>

Новини в області HR та кадрового законодавства

Випуск №1 | Січень 2019



Штраф «За порушення інших вимог трудового законодавства» у 2019 році складає 1 мінімальну зарплату **4173.00 грн**, а саме:

№ п/п	Порушення	Стаття КЗпП
1	Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу (вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України)	ст. 22 КЗпП
2	Вимагання при прийнятті на роботу відомостей та документів, подання яких не передбачено законодавством	ст. 25 КЗпП
3	Порушення обмежень спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації в разі установлення таких обмежень власником	ст. 251 КЗпП
4	Порушення вимог щодо випробування при прийнятті на роботу деяких категорій осіб	ст. 26, 28 КЗпП
5	Порушення власником або уповноваженим ним органом обов'язку проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце	ст. 29 КЗпП
6	Порушення заборони вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором	ст. 31 КЗпП
7	Переведення на іншу роботу без згоди працівника	ч. 1 ст. 32 КЗпП, ст. 33 КЗпП
8	Недотримання двомісячного строку щодо повідомлення працівників про зміну істотних умов праці	ч. 3 ст. 32 КЗпП
9	Порушення порядку розірвання трудового договору з підстав, передбачених трудовим законодавством	ст. 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 431 КЗпП
10	Порушення умов відсторонення від роботи	ст. 46 КЗпП
11	Порушення вимог щодо порядку звільнення працівників	ст. 492 КЗпП
12	Недотримання норм тривалості робочого часу	ст. 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 59, 61, 62, 63, 64, 65 КЗпП
13	Порушення вимог щодо відпочинку працівників (ненадання перерв, вихідних днів, залучення до роботи в святкові та неробочі дні)	ст. 66, 67, 69, 70, 71, 72 КЗпП
14	Ненадання перерв для обігріву і відпочинку деяким категоріям працівників за певних умов праці	ст. 168 КЗпП
15	Ненадання або порушення порядку надання відпусток	ст. 75, 76, 79, 80, 81 КЗпП

Новини в області HR та кадрового законодавства

Випуск №1 | Січень 2019



16	Виплата заробітної плати рідше двох разів на місяць (у разі затримки виплати зарплати більше ніж на місяць (порушення встановлених строків виплати зарплати), правопорушення буде кваліфікуватися відповідно до абз. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП і застосовуватиметься штраф у розмірі 3 мінімальних зарплат)	ч. 1 ст. 115 КЗпП, ч. 1 ст. 24 Закону № 108 «Про оплату праці»
17	Невиплата компенсації працівникам щодо втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати	лист Мінсоцполітики від 19.05.2016 р. № 5548/4/4.3-ДП-16
18	Не проведення коригування середньої зарплати відповідно до Порядку № 100. Відповідно до п. 10 Порядку у випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів та ін. виплат, що враховуються при обчисленні середньої зарплати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їх підвищення. На госпрозрахункових підприємствах і в організаціях коригування зарплати та ін. виплат провадиться з урахуванням їх фінансових можливостей (див. постанову ВСУ від 18.02.2015 р. у справі № 6-234цс14)	лист Мінсоцполітики «Про відповідальність за не проведення коригування середньої зарплати» від 16.08.2016 р. № 1143/13/84-16
19	Недостовірний облік виконаної роботи та/або бухгалтерський облік витрат на оплату праці	ч. 2 ст. 30 Закону № 108 «Про оплату праці»
20	Порушення гарантій працівників при покладенні на них матеріальної відповідальності	розд. IX КЗпП
21	Порушення порядку притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності	ст. 1471, 148, 149 КЗпП
22	Не проведення обов'язкових медоглядів	ст. 169 КЗпП
23	Недотримання гарантій для працюючих осіб з інвалідністю	ст. 172 КЗпП
24	Недотримання гарантій для працюючих жінок	розд. XII КЗпП
25	Недотримання гарантій для працюючих неповнолітніх громадян	розд. XIII КЗпП

4. Чи врятує стан ліквідації підприємства від штрафів за порушення трудового законодавства

Підприємство, що перебуває у стані ліквідації, зобов'язане дотримуватися вимог трудового законодавства в загальному порядку. На цьому наголошує ГУ Держпраці у Харківській області, інспектори праці якого наклали штраф на підприємство у стані ліквідації.

Зокрема, директор оштрафованого підприємства виконував обов'язки без укладення трудового договору, водночас заробітну плату за виконану ним роботу не виплачували. Інспектори праці зауважили, що відповідні дії є порушенням вимог ч. 1 ст. 94 КЗпП, ч. 1 ст. 1 Закону України "Про оплату праці" від 24.03.95 р. № 108/95-ВР, тож винесли постанову про накладання штрафу в розмірі 37 230 грн.

Новини в області HR та кадрового законодавства

Випуск №1 | Січень 2019



5. Опитування 2019 “Майбутнє HR” (Future of HR)

Опитування KPMG, що охоплювало 1 200 глобальних керівників HR-служб, виявляє чіткий та тривожний розрив між діями та бездіяльністю щодо трансформації HR-функції 21-го століття.

У курсі справи? Або у невіданні?

Зміна цифрової економіки неминуча, але [глобальне дослідження KPMG “Майбутнє HR” \(Future of HR\)](#) вказує на те, що сьогоденні HR-керівники застосовують суперечливі підходи до зміни парадигми, що переосмислює моделі бізнесу та HR-моделі у кожній галузі.

Далекоглядні HR-керівники впевнено використовують ресурси та ідеї, переосмислюють традиційну HR-модель та її внесок у діяльність підприємства. Вони сміливо дотримуються стратегічних планів та впроваджують нові технології, такі як аналітика, роботизована автоматизація процесів (digital labor) та штучний інтелект. І вони розвивають нові критичні навички, необхідні для досягнення успіху в цифрову епоху.

Але ми також бачимо великий сегмент менш впевнених HR-керівників, які демонструють або нестабільний, вибікувальний підхід до змін, або просто поводяться як сторонні спостерігачі. Наше останнє опитування продемонструвало, що:

- Існує значна розбіжність у поглядах щодо впливу штучного інтелекту на трудові ресурси в рамках керівництва компаній. Шістьдесят відсотків HR-керівників вважають, що штучний інтелект позбавить більшої кількості робочих місць, ніж створить. Навпаки, 62 відсотки CEO вважають, що штучний інтелект створить більше робочих місць.
- Серед тих, хто інвестував в штучний інтелект на сьогоднішній день, 88 відсотків вважають таку інвестицію вартою. Навчання (35 відсотків) та аналітика (33 відсотки) заслуговують першочергової уваги.
- Респонденти погоджуються, що для досягнення цифрової трансформації культура поведінки на роботі є ключовим компонентом, але багато хто вважає, що це - головний бар'єр (41 відсоток). Тридцять п'ять відсотків заявили, що їх сучасна культура є більш цілеспрямованою, ніж інноваційною чи експериментальною.

Ознайомтеся далі з [результатами опитування](#), [нашою інфографікою](#), [звітами](#) та [відео](#).

У разі виникнення у Вас необхідності у додатковому консультуванні з вищезазначених питань,

будь ласка, звертайтеся до **Ірини Макаренко** за телефоном: +38 044 490 550

З повагою,

Відділ аутсорсингу бухгалтерського обліку
та підготовки податкової звітності



Оксана Кочмарська
Директор,
Податкове та юридичне
консультування
+380 50 403 6354
okochmarska@kpmg.ua



Ірина Макаренко
Менеджер,
Податкове та юридичне
консультування
+380 95 277 7523
imakarenko@kpmg.ua



Юлія Никоненко
Старший менеджер,
Податкове та юридичне
консультування
+380 50 967 5769
yukonenko@kpmg.ua