

Единый взнос на общеобязательное государственное социальное страхование (ЕСВ) - консолидированный страховой взнос, сбор которого осуществляется в систему общеобязательного государственного социального страхования в обязательном порядке и на регулярной основе в целях обеспечения защиты в случаях, предусмотренных законодательством, прав застрахованных лиц на получение страховых выплат (услуг) по действующим видам общеобязательного государственного социального страхования (п. 2 ч. 1 ст. 1 Закона о едином взносе).

Из определения ЕСВ, приведенного в Законе о едином взносе, следует, что уплаченная сумма ЕСВ должна влиять на величину страховых выплат, которые будут получать застрахованные лица в соответствии с действующим законодательством.

На практике все выглядит по-другому.

Уплаченный за наемного работника ЕСВ будет влиять как на страховой стаж, так и на размер социальных выплат, но при этом есть нюансы.

Влияние уплаченного ЕСВ на страховой стаж работника

Понятие "страховой стаж" пришло на смену "трудовому стажу" еще в начале 2001 года, когда вступил в силу Закон N 2240.

Такое понятие как "трудовой стаж" утратило свою актуальность после того, как за наемных работников некоторые работодатели не уплачивали социальных и пенсионных взносов вообще. То есть, реально по трудовой книжке человек как-бы работал, но при этом никакие страховые и пенсионные взносы за него не уплачивались.

Это было присуще физическим лицам - предпринимателям. Хотя многие маленькие фирмы также грешили тем, что не уплачивали социальные и пенсионные взносы за своих работников. Хуже было, когда такие взносы все же уплачивали, но при этом не подавали отчетность по персонифицированному учету, так как в некоторых случаях фирмы разваливались очень быстро и им было не до отчетности. В итоге идентифицировать за кого уплачены взносы, а за кого нет, было невозможно. Страдали в этих ситуациях наемные работники.

Чтобы окончательно навести порядок с уплатой социальных и пенсионных взносов, было введено понятие "страховой стаж".

Страховой стаж представляет собой период (срок), в течение которого лицо подлежит социальному страхованию в соответствии с видами социального страхования.

Прежде всего страховой стаж имеет значение при выплате пособия по временной нетрудоспособности, а также при начислении пенсий.

Однако подходы, к порядку исчисления страхового стажа не были едиными, так как регулировались разными законодательными актами.

В общем порядке страховой стаж исчисляется по данным персонифицированного учета сведений о застрахованных лицах Государственного реестра - общеобязательного государственного социального страхования (ГРОГСС), а за периоды до его внедрения - в порядке и на условиях, предусмотренных ранее действовавшим законодательством (Письмо N 2.4-38-327).

Как определяется страховой стаж для выплаты пособий по временной нетрудоспособности

Для выплаты пособия по временной нетрудоспособности к страховому стажу приравнивается трудовой стаж, приобретенный работником за время работы на условиях трудового договора (контракта) до вступления в силу Закона N 2240.

Напомним, что порядок исчисления страхового стажа до 01.01.2015 г. устанавливался ст . 7

Закона N 2240, согласно которой исчисление страхового стажа, приобретенного лицом:

- до 28.02.2001 г., производилось в соответствии с Правилами N 1658;

- с 28.02.2001 г. до 31.12.2010 г. - в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 7 Закона N 2240 в редакции, которая действовала до 01.01.2011 г.;

- с 01.01.2011 г. - по данным, содержащимся в системе персонифицированного учета сведений о застрахованных лицах ГРОГСС.

До 28.02.2001 г., согласно п. 3 Правил N 1658 в общий трудовой стаж засчитывалось время работы на условиях трудового договора (контракта) на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности или другой работы, в течение которой работник подлежал обязательному социальному страхованию, независимо от характера и продолжительности работы и длительности перерывов.

Работа на водном транспорте в течение полного навигационного периода засчитывалась за год работы.

Работа в течение полного сезона на сезонных работах и предприятиях и в организациях

сезонных отраслей народного хозяйства согласно Списку сезонных работ и сезонных отраслей, засчитывалась в общий трудовой стаж работы за год работы.

Другие сезонные работы засчитывались в общий трудовой стаж работы по их фактической продолжительности.

Согласно п. 4 Правил N 1658 в общий трудовой стаж засчитывалась, в частности, служба в Вооруженных Силах, Национальной гвардии, Пограничных войсках, СБУ, внутренних войсках МВД, войсках гражданской обороны и других военных формированиях, образованных согласно законам Украины, а также в органах внутренних дел; время отпусков в связи с беременностью и родами, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, продолжительность которого определяется медицинским заключением, но не более как до достижения ребенком шестилетнего возраста и т. п.

С 28.02.2001 г. по 31.12.2010 г. согласно ст. 7 Закона N 2240 к страховому стажу относился период (сумма периодов), в течение которого лицо подлежало общеобязательному государственному социальному страхованию в связи с временной потерей трудоспособности и расходами, обусловленными погребением, и уплачивало или за него уплачивали страховые взносы в Фонд социального страхования по временной потере трудоспособности в порядке, установленном законодательством.

В страховой стаж зачислялись периоды временной потери трудоспособности, пребывания в отпуске в связи с беременностью и родами и время пребывания застрахованного лица в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, а также периоды получения выплат по отдельным видам общеобязательного государственного социального страхования, кроме пенсий всех видов.

То есть, с 28.02.2001 г. по 31.12.2010 г. важно было, чтобы в отчетном периоде за застрахованное лицо по временной нетрудоспособности уплачивались страховые взносы в принципе и не было важно в какой сумме.

С 1 января 2011 года по 31 декабря 2015 года в страховой стаж работника месяц мог

быть засчитан как полный только в случае, если:

- такой работник весь месяц подлежал социальному страхованию в связи с временной потерей трудоспособности;
- размер ЕСВ, уплаченного им и работодателем за этот месяц, больше или равен размеру минимального страхового взноса.

С 1 января 2016 года в случае если база начисления ЕСВ не превышает размера минимальной заработной платы, установленной законом на месяц, за который получен доход, сумма ЕСВ рассчитывается как произведение размера минимальной заработной платы, установленной законом на месяц, за который получен доход (прибыль), и ставки ЕСВ.

То есть, законодатель обязал работодателей с 1 января 2016 года уплачивать ЕСВ за наемных работников (не инвалидов) в размере не меньше минимального страхового взноса.

Как определяется страховой стаж для назначения пенсий

Страховой стаж для назначения пенсий также исчисляется по данным персонифицированного учета сведений о застрахованных лицах ГРОГСС, а за периоды до его введения - в порядке и на условиях, предусмотренных действовавшим ранее законодательством.

Если работодатель проводит доплату ЕСВ до размера минимального социального взноса, то что в этом случае происходит со стажем?

Казалось бы ответ очевиден, ведь философия такой доплаты как раз и заключается в том, чтобы защитить интересы наемных работников в будущем, когда придет время

оформлять им пенсию. Ясно же, что каждый работник хочет, чтобы каждый отработанный им месяц был учтен в стаже при расчете пенсии.

Однако у фискальных органов в начале было свое мнение на этот счет. Например, из текста Письма N 1882/2/99-99-17-03-01-10 можно сделать вывод о том, что доначисление базы ЕСВ до размера минимальной зарплаты ни зарплатой, ни доходом застрахованного лица не является и соответственно никак должно влиять на его страховой стаж.

"Великолепный" подход. Работодатель тратит свои деньги на то, чтобы работнику зачли все отработанное время у него, а фискальные органы расценивают это лишь как обязанность наполнить бюджет и без всяких преференций для наемных работников.

Если бы это было так, так зачем тогда вообще персонифицировать такие доплаты?

Пенсионным фондом Украины в Письме N 8134/04-11 отмечено, что в настоящее время он дорабатывает программное обеспечение в части учета суммы доплаты до минимального страхового взноса при отражении информации относительно страхового стажа.

То есть по лицам, которым заработная плата начислена в размере меньшем, чем минимальная заработная плата, с которой уплачен ЕСВ, и страховщиком осуществлена доплата до минимального страхового взноса (в таблице 6 приложения 4 к Порядку N 435 отражена с типом начислений "13"), указанный период будет засчитан в страховой стаж как полный месяц.

Как видим, что Пенсионный фонд Украины только сейчас предпринимает попытку изменить сложившуюся в последние годы традицию невключения в страховой стаж при начислении пособий по временной нетрудоспособности или пенсий периодов, за которые проводилось доначисление ЕСВ до минимального страхового взноса.

Свою позицию Пенсионный фонд обосновывает тем, что страхователь все равно уплачивает за работника минимальный страховой взнос. И такая уплата - не должна

быть лишь наказанием работодателя за то, что он начисляет зарплату меньше минимального размера.

Такой подход вполне согласуется с добровольной уплатой ЕСВ, предусмотренной ст. 10 Закона о едином взносе.

Влияние уплаченного ЕСВ на размер страховых выплат и пенсий

Доплата ЕСВ до минимального страхового взноса никак не отразится на сумме страховых выплат наемному работнику или начисляемых пенсий. Разница между минимальной и фактической зарплатой не является заработком застрахованного лица в понимании Закона об оплате труда, поэтому ее не учитывали при исчислении социальных выплат или пенсий.

ГФСУ в Письме N 1882/2/99-99-17-03-01-10 отметила, что доначисление ЕСВ до минимальной заработной платы не относится к заработной плате (дохода), которую по трудовому договору работодатель выплачивает работнику за выполненную им работу и соответственно не защищает прав застрахованных лиц (не учитывается для расчета пенсий и социальных выплат), и является дополнительным источником поступления средств в бюджет Пенсионного фонда Украины и фондов социального страхования.

Однако с 1 января 2017 года у нас полностью изменился порядок подхода к начислению минимальной заработной платы работникам (напомним, что выросла она до 3200 грн).

Размер заработной платы работника за полностью выполненную месячную (часовую) норму труда не может быть ниже размера минимальной заработной платы (ст. 3-1 Закона об оплате труда).

Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и хозяйствования и физических лиц, использующих труд наемных работников, по любой системе оплаты труда.

Консультация от 15.05.2017

"Суть доплаты до минимальной заработной платы"

Документ взят из Системы "Парус-Консультант"