



ГРАЙ ЗА ПРАВИЛАМИ

ЗАКОНОДАВЧИЙ АРБІТР

У бухгалтера, юриста чи іншого фахівця, який бере безпосередню участь у супроводі та організації роботи професійних футбольних клубів, є низка питань, на які не так просто знайти правильні, а головне законні рішення.

Цей практичний посібник розроблений консалтинговою компанією «UDC» з урахуванням власного досвіду. Він пропонує готові рішення щодо методів ведення бухгалтерського та податкового обліку, дотримання цивільно-правового законодавства, інших юридичних аспектів при оформленні питань, у тому числі й проблемних, пов'язаних з діяльністю ФК. І, безумовно, стане в нагоді як практикуючим бухгалтерам, так і спортивним менеджерам.

Зміст

Вступне слово.....	5
--------------------	---

Розділ I. Працевлаштування. Облік. Кадри.....	7
--	---

Заява про прийняття на роботу	8
Класифікатор професій у діяльності футбольного клубу.....	9
Оплата праці.....	12
Відрядження.....	13
Робота у вихідний день	15
Що зазначати у табелі обліку.....	17
Відпустка	18

Розділ II. Нерезиденти (легіонери).....	19
---	----

Прийом працівника-легіонера на роботу	19
Посвідка на тимчасове/постійне проживання. Віза.....	21
Перша заявка футболіста-легіонера в офіційному матчі	21
Код ІПН для нерезидента.....	22
Запис до трудової книжки.....	23
Контракт для нерезидента.....	23
Мінімальна зарплата.....	24

Розділ III. Трансфери.....	26
----------------------------	----

Оренда футболіста.....	27
------------------------	----

Оподаткування трансферної діяльності.....	29
Розділ IV. Визнання в обліку.....	30
Трансферне право як нематеріальний актив.....	30
Тестування на знецінення. Переоцінка.....	32
Амортизація	34
Добровільне медичне страхування. Оподаткування.	
Відображення в обліку	35
Операція для працівника.....	37
Спонсорська допомога	39
Розділ V. Товарно-матеріальні цінності	40
Облік та списання товарно-матеріальних	
цінностей	40
Облік лікарських засобів	41
Рекламна продукція.	
Безкоштовне розповсюдження	43
Продаж квитків на матчі.....	45
Заключне слово.....	46
Використані джерела.....	47

Вступне слово

Футбол — найпопулярніший вид спорту не лише в Україні, а й у цілому світі. Як відомо, ця гра бере початок зі Стародавнього Єгипту та Китаю. Ще понад п'ять тисячоліть тому цей вид спорту був необхідним для втілення глобальних, войовничих ідей в життя. На футбольних майданчиках воїни намагалися застосовувати тактику, якої дотримувалися на полі битви, тож і вдосконалювали основні принципи атаки та захисту. М'яч тоді був набитий кінським волосом і обшитий шкірою. Не буде зайвим згадати, що стародавні греки грали в футбол каменем, що було доволі важко та болісно. Якщо ж, звичайно, на ногах у них не було кам'яних бутс. Цей жарт має право на життя.

▼ Проникнення гри

Коріння цієї гри на території нинішньої України сягає кінця XIX століття і веде до Одеси. Одними з перших гравців у футбол були англійські моряки в одеському порту, які створили і найперші команди (ОБАК — «Одеський британський атлетичний клуб» з'явився у 1878-му). У 1884 році в Одесі було збудоване перше футбольне поле, гру «football» іноземці популяризували серед місцевого населення. У 1892 році в місті заснований німецький спортивний клуб «Турн-Ферайн» з секцією футболу. У 1899 році — футбольна команда виключно з місцевих жителів. З того моменту кількість одеських футбольних команд лише зростала:

ОКФ («Одесский кружок футбола»), ШК («Шереметьевский кружок спорта»), «Вега», «Местран» та багато інших.

Пізніше гра проникла до Західної України, де діяли осередки спортивного товариства «Сокіл» (складалось із поляків, українців, чехів). Перші правила футбольної гри видрукувано у монографії «Гімнастичні ігри шкільної молоді», яку видав у 1891 році Едмунд Ценар — професор учительської семінарії у Львові.

Федерація футболу України за матеріалами, наданими львівськими істориками спорту, постановила вважати гру, яка відбулася 14 липня 1894 року у Львові, першим документально зафіксованим футбольним матчем на території України.

▼ До гострих питань

Наразі відчувається брак консультацій вузької направленості та різного роду пояснень щодо застосування норм законодавства до сфери діяльності фізичної культури та спорту. А саме діяльності професійних спортивних клубів.

У бухгалтера, юриста чи іншого кваліфікованого професіонала, який бере безпосередню участь у супроводі та організації роботи футбольних клубів (далі — ФК), є низка питань, на які не так просто знайти правильні, а головне законні рішення.

Тож нашою метою є висвітлення методу ведення бухгалтерського та податкового обліку, дотримання цивільно-правового законодавства, юридичних аспектів та правильного оформлення «проблемних питань», пов'язаних із діяльністю ФК.

Розділ I

Працевлаштування. Облік. Кадри

Футболіст отримав погодження керівництва футбольного клубу приєднатися до команди та представляти емблему клубу на футболці в українських змаганнях з футболу.

Які ж дії бухгалтерського та юридичного штабу клубу з прийому на роботу футболіста?

Перебіг подій протягом першого місяця (або за його наслідками) у зв'язку із прийняттям на роботу працівника можна відобразити такою схемою:

- працівник подає документи щодо працевлаштування та пише заяву на прийняття;
- бухгалтер складає наказ про прийняття на роботу працівника, а керівник його підписує;
- бухгалтер ознайомлює працівника з локальними документами: правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, посадовою інструкцією тощо;
- бухгалтер складає Повідомлення про прийом працівника на роботу;
- бухгалтер оформляє трудову книжку та заповнює її;
- бухгалтер формує особову справу працівника;
- бухгалтер зазначає дані новоприйнятого працівника у «зарплатній» звітності.

▼ Як скласти заяву про прийняття на роботу?

Типової форми цього документа не існує, а отже, його складають у довільній формі. Як правило, заява про прийняття на роботу оформляється на чистому аркуші або спеціальному бланку. У такому бланку-заготівці вже міститься постійна інформація і місце для зазначення змінної інформації.

У заяві про прийняття зазначають такі реквізити: адресат, відомості про заявника (як-от: прізвище, ім'я, по-батькові, адреса місця проживання), назва виду документа, текст документа, дата документа, підпис. Також у заяві, як правило, вказують основні умови договору:

- *основне місце роботи чи сумісництво;*
- *посада, на яку претендує особа;*
- *дата прийняття на роботу;*
- *строк, якщо укладається строковий трудовий договір і причина обмеженого строку трудових відносин;*
- *режим робочого часу (у випадку бажання фізичної особи працювати в режимі неповного робочого часу або за індивідуальним графіком тощо).*

▼ **Класифікатор професій у діяльності футбольного клубу**

Посада, яка буде зазначена у наказі про прийом працівника згідно із класифікатором професій ДК 003:2010:

ФУТБОЛІСТ-ПРОФЕСІОНАЛ

Код класифікатора професій — 3475

Професійна назва роботи — Спортсмен-професіонал з виду спорту

Посада — Футболіст-професіонал

Для інших професій клубу. Основні з них:

Директор

Код класифікатора професій — 1210.1

Професійна назва роботи — Директор (інший керівник) підприємства, установи, організації фізкультурно-спортивної спрямованості

Посада — Директор

Головний тренер

Код класифікатора професій — 1229.6

Професійна назва роботи — Головний тренер команди

Посада — Головний тренер команди

Помічник тренера

Код класифікатора професій — 3436.2

Професійна назва роботи — Помічник керівника іншого основного підрозділу

Посада — Помічник головного тренера

Лікар

Код класифікатора професій — 2229.2

Професійна назва роботи — Лікар спортивний (збірної чи клубної команди)

Посада — Лікар спортивний команди клубу

Фізіотерапевт

Код класифікатора професій — 3226

Професійна назва роботи — Фахівець з фізичної реабілітації

Посада — Фізіотерапевт (фахівець з фізичної реабілітації)

Бухгалтер

Код класифікатора професій — 3433

Професійна назва роботи — Бухгалтер

Посада — Бухгалтер

Касир

Код класифікатора професій — 4211

Професійна назва роботи — Касир (на підприємстві, в установі, організації)

Посада — Касир

Юрисконсульт

Код класифікатора професій — 2429

Професійна назва роботи — Юрисконсульт

Посада — Юрисконсульт

Диктор

Код класифікатора професій — 3472

Професійна назва роботи — Диктор

Посада — Диктор стадіону

Співробітник зі ЗМІ (пресаташе)

Код класифікатора професій — 2419.2

Професійна назва роботи — Фахівець із зв'язків з громадськістю та пресою

Посада — Фахівець із ЗМІ

Офіцер (фахівець) з організації безпеки змагань

Код класифікатора професій — 3450

Професійна назва роботи — Фахівець з організації майнової та особистої безпеки

Посада — Фахівець з організації майнової та особистої безпеки змагань

Секретар

Код класифікатора професій — 4115

Професійна назва роботи — Секретар

Посада — Секретар клубу

Адміністратор клубу

Код класифікатора професій — 1499

Професійна назва роботи — Менеджер з адміністрування команди

Посада — Адміністратор команди

Стюард

Код класифікатора професій — 5149

Професійна назва роботи — Стюард (стадіони та інші спортивні споруди)

Посада — Стюард

Прибиральник(ця)

Код класифікатора професій — 9162

Професійна назва роботи — Прибиральник територій

Посада — Двірник/ Прибиральник територій

▼ Оплата праці

Оплата праці у кожного клубу своя. Головне: керуватися окладами професій згідно з розробленим штатним розписом підприємства, не порушуючи мінімальний розмір заробітної плати та своєчасну виплату. З урахуванням вимоги, що діє з 20.11.2010 р., заробітна плата повинна виплачуватися працівникам:

- не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів;
- не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Ці вимоги поширюються на всіх роботодавців та є беззаперечними.

Навіть за наявності заяв працівників з проханням виплачувати заробітну плату один раз на місяць виплата зарплати в такий спосіб є порушенням трудового законодавства. Адже в цьому випадку вимогу про виплату не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, не буде дотримано.

Якщо працівник відмовляється від отримання авансу, роботодавець усе одно зобов'язаний:

- розрахувати йому аванс;
- зняти суму авансу в банку;
- оприбуткувати в касі підприємства, якщо працівник не отримав аванс;
- після закінчення трьох робочих днів скласти відомість депонованих сум та здати не одержану працівником суму авансу в банк, а потім виплатити його разом із сумою заробітної плати за другу половину місяця.

Ще один важливий нюанс. Заробітна плата може бути виплачена як через банківський рахунок, так і через касу підприємства. Єдиною відмінністю буде те, що якщо виплата проходить через касу, додатково потрібно буде сформулювати відомість на виплату готівки, а кожен працівник, якому було здійснено таку виплату, повинен поставити підпис, що посвідчує отримання готівки.

▼ Відрядження

Оскільки футбольні матчі проводяться здебільшого у вихідні дні, постає гостре питання у правильному оформленні робочих стосунків у вигляді відрядження та понаднормової оплати праці.

Передусім розглянемо, коли робоча поїздка визнається відрядженням, а коли вона матиме роз'їзний характер.

Службове відрядження — це поїздка працівника за розпорядженням керівника підприємства на визначений строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи.

Роз'їзною вважають роботу, при якій працівник виконує свої посадові обов'язки поза розташуванням організації, через що змушений виїжджати та повертатися до місця роботи в неробочий час, що становить не менше двох-трьох годин на день. В Україні немає законодавчого визначення поняття «Роз'їзний (пересувний) характер роботи». У цій частині традиційно керуються постановою Держкомпраці та Секретаріату ВЦРПС від 01.06.89 р. № 169/10-87, що продовжує діяти в Україні відповідно до постанови Верховної Ради України від 12.09.91 р. № 1545-XII. Службові поїздки працівників, робота яких має роз'їзний характер,

не вважаються відрядженням, якщо інше не передбачено законодавством.

Який висновок можна зробити з наведеного? Якщо працівник відповідно до посадової інструкції іноді працює поза місцем роботи, але в межах установленого робочого часу, то таку роботу, на наш погляд, не можна розглядати як роботу, що має роз'їзний характер. У такому разі окремі тривалі поїздки працівника, що «випадають» із загального режиму, слід вважати відрядженням.

Якщо ж робота, пов'язана з поїздками на значні відстані та поверненням до місця роботи в неробочий час, має постійний характер, роботодавець має право встановити такому працівнику роз'їзний характер роботи.

Проте в будь-якому разі останнє слово тут за підприємством. Підтверджує це Мінпраці в листі від 17.11.2006 р. № 307/13/133-06. Тобто якщо роботодавець не визначить роботи як роз'їзні, він може вважати їх відрядженням.

Перелік посад, робіт, професій працівників, робота яких здійснюється в дорозі або має роз'їзний характер, роботодавець установлює в колективному договорі (іншому локальному нормативному акті).

Це у нас може та має бути описано в обліковій політиці підприємства із зазначенням даних відомостей у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Текст буде таким:

...У зв'язку зі специфікою діяльності підприємства провести організацію виїзних матчів клубу згідно з регламентом Всеукраїнських команд з футболу.

...Дні виїзних матчів, на які відправлено працівників (футболістів та персонал), згідно з погодженим графіком проведення матчів, відрядними не вважаються та відносяться до основного робочого часу працівників.

Як приклад можна навести роботу торгового представника, суть роботи якого полягає у відвідуванні торгових точок для збору замовлень.

Отже, оскільки законодавець нам дозволяє визначити характер роботи підприємства, ми змушені скористатися такою позицією та, не порушуючи законодавства, йти до поставлених цілей.

▼ **Робота у вихідний день**

Щодо роботи у вихідний день у випадку проведення матчу або тренування. Ми розцінюємо такий день з понаднормовою роботою та такою ж оплатою праці.

За п'ятиденного робочого тижня працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а за шестиденного — один (частина перша ст. 67 Кодексу законів про працю України, далі — КЗпП).

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день за п'ятиденного робочого тижня, якщо він не визначений законодавством, встановлюється графіком роботи підприємства, установи, організації (далі — підприємство) і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем. Тобто другим вихідним має бути субота або понеділок. Зазвичай підприємства встановлюють другий вихідний день у суботу, хоча законодавство цього не вимагає.

Для працівників, як правило, встановлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями (ст. 52 КЗпП). У разі п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку чи графіками змінності,

які затверджує власник або уповноважений ним орган підприємства, з додержанням установленої тривалості робочого тижня. Згідно зі статтею 50 КЗпП нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

На підприємствах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

За шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати семи годин за тижневої норми 40 годин, шести годин — за тижневої норми 36 годин і чотирьох годин — за тижневої норми 24 години.

На підприємствах, що діють безперервно, а також на окремих виробництвах, у цехах, на дільницях і на деяких видах робіт, де за умовами праці неможливе дотримання встановленої для цієї категорії працівників щоденної або щотижневої тривалості робочого часу, може запроваджуватися підсумований облік робочого часу.

За підсумованого обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності), розробленими роботодавцем таким чином, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормальної кількості робочих годин (ст. 61 КЗпП).

Тобто за п'ятиденного робочого тижня вихідні працівникам надаються відповідно до встановленого підприємством режиму роботи, який зазначено в колективному договорі та правилах внутрішнього трудового розпорядку.

За підсумованого обліку робочого часу вихідний день за календарем (неділя) не завжди є вихідним днем працівників. Вихідні дні підприємства також можуть не збігатися з вихідними днями окремого підрозділу або працівника.

З такими ж питаннями ми звернулися до управління Держпраці у Закарпатській області. З запитом та відповіддю на нього ви можете ознайомитися у нас на сайті.

Отже, якщо день проведення футбольного матчу припадає на вихідний або ж святковий день, маємо право надати інший день для відпочинку працівникам згідно з Кодексом законів про працю статті 72: «Робота у вихідний день може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі».

А також не забуваємо додати такий пункт до тої ж облікової політики підприємства із зазначенням даних відомостей у правилах внутрішнього трудового розпорядку:

...У випадку проведення виїзних матчів клубу у суботу, неділю, або ж інший офіційний вихідний день, згідно із законодавчими документами, вихідні дні або ж дні, у які робота не здійснюється, переносяться на попередній та/або наступний день робочого тижня.

▼ Що зазначати у таблиці обліку

Первинним документом з обліку використання робочого часу, розрахунку з працівниками по заробітній платі, отримання даних про відпрацьований час чи відпустки є таблиць обліку використання робочого часу №-5, затверджений наказом Державного комітету статистики України № 489.

Відмітки у таблиці обліку про причини неявок на роботу чи про фактично відпрацьований час, про роботу в надурочний час робляться на підставі документів, оформлених належним чином. Так, на підставі наказу про надання працівникові днів відпочинку за роботу у вихідні дні у

табелі робиться відмітка «ВШ» — вихідні (дні щотижневого відпочинку), святкові та неробочі дні, а за роботу у вихідний день проставляється фактично відпрацьований час. Якщо ж надаємо (компенсуємо) інший день відпочинку за роботу у вихідний день, табель заповнюємо «так, як всі знають», згідно з порядком ведення табелю обліку робочого часу.

▼ Відпустка

Вона у футболістів нічим не різниться, від всім нами відомих нарахувань, виплати та пов'язаних з цим документів. Єдиний нюанс полягає в тому, що ПФЛ просить нас (або ж рекомендує) нараховувати 28 днів відпустки замість 24-х (для більшості працівників). Мотивуючи це тим, що футболісти тренуються на межі своїх можливостей, а отже, їм потрібно відпочити трішки довший період часу, щоб набратися сил для великих перемог.

На нашу думку, раціональним буде застосування такої норми для всього персоналу, задіяного в тренуваннях та проведенні матчів.

Розділ II

Нерезиденти (легіонери)

Що ж це за визначення таке — **легіонер**. Звертаємося до регламенту ПФЛ. **Футболіст-легіонер** — спортсмен, який має чинний контракт із професіональним футбольним клубом та який, відповідно до Положень застосування Статуту ФІФА, не має права виступати за національні збірні команди України. Тобто у разі, коли футболіст, який зареєстрований та заявлений за клуб як громадянин України, змінив національну асоціацію відповідно до положень Статуту ФІФА або брав участь у матчі національної збірної команди іншої асоціації-члена ФІФА, це привело до автоматичної зміни статусу на футболіст-легіонер.

Футболіст перестає вважатися футболістом-легіонером за наявності та сукупності таких обставин:

- отримання громадянства України на підставах, визначених чинним законодавством;
- наявності права виступу за одну із національних збірних команд України відповідно до Положень застосування Статуту ФІФА.

▼ Прийом працівника-легіонера на роботу

Іноземці та особи без громадянства мають право здійснювати в Україні інвестиційну, зовнішньоекономічну та інші види діяльності відповідно до законодавства.

Але робити це вони можуть лише за наявності спеціального дозволу на працевлаштування іноземних громадян та осіб без громадянства (далі — дозвіл на працевлаштування) (абзац другий ч. 4 ст. 3 Закону про зайнятість). Дозвіл на працевлаштування отримує безпосередньо роботодавець, який готовий укласти з іноземцем трудовий договір.

Дозвіл надає право роботодавцю використовувати працю працівника-іноземця на конкретній посаді. Якщо такий працівник працюватиме на декількох посадах (на умовах сумісництва) в одного або декількох роботодавців, тоді, за загальним правилом, його роботодавцю (роботодавцям) треба буде отримати дозвіл на працевлаштування на кожній посаді. Тобто тут діє принцип: скільки посад — стільки і дозволів. Виняток із цього правила — іноземні високооплачувані професіонали. З 27.09.17 р. вони можуть працювати за сумісництвом без отримання на це окремого дозволу, щоправда, лише за умови, що термін дії трудового договору на посаді за сумісництвом не перевищує терміну дії дозволу на працевлаштування за основним місцем роботи (ч. 2 ст. 42 Закону про зайнятість). І ще один цікавий момент. Законодавець зафіксував право іноземного найманого працівника суміщати роботу на посаді, що визначена дозволом на працевлаштування, з роботою на посаді тимчасово відсутнього працівника за умови, що суміщення триває не більше 60 календарних днів протягом календарного року (ч. 2 ст. 42 Закону).

Підкреслимо також, що при співпраці з іноземцями на підставі цивільно-правових договорів отримувати дозвіл на працевлаштування, як і раніше, не потрібно.

Видає дозвіл на працевлаштування так само центр зайнятості. Термін дії документа дорівнює у загальному випадку терміну дії трудового договору (контракту), але не більше ніж 1 рік. За наявності підстав дія дозволу на пра-

цєвлаштування може продовжуватися необмежену кількість разів. Розмір плати за видачу або продовження цього документа становить:

- для дозволів, які видаються на термін від 1 до 3 років або їх дія продовжується на такий термін, — 6 прожиткових мінімумів для працездатних осіб. Протягом 10 робочих днів після отримання дозволу роботодавець зобов'язаний внести плату за нього.

▼ **Посвідка на тимчасове/постійне проживання. Віза**

Опісля отримання дозволу на працевлаштування працівнику потрібно виїхати з країни у найближче посольство України за кордоном з контрактом, паспортом та дозволом, подати документи для отримання візи «Д» з відміткою — працевлаштування.

Віза видається на три місяці, за які нам потрібно подати документи до Державної міграційної служби для отримання посвідки на тимчасове проживання. Така посвідка видається на термін дії контракту іноземця та з мінімальним переліком документів щодо її отримання (Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства»).

▼ **Перша заявка футболіста-легіонера в офіційному матчі**

Тут коротко. Заплатили за кожного футболіста-легіонера, прізвище якого вперше внесено до заявкового листа,

грошовий внесок у сумі 150 000 грн, — заявляйте. Не сплатили, а футболіст вийшов на поле — вас оштрафували.

Яка ж дозволена кількість таких футболістів (закордонних професіоналів) під час проведення матчу?

- У складі команди клубу на полі під час матчу Першої ліги може перебувати одночасно не більше 3 (трьох) футболістів-легіонерів.
- У складі команди клубу на полі під час матчу Другої ліги може перебувати одночасно не більше 1 (одного) футболіста-легіонера.

Якщо ж порушено цю вимогу, команді зараховується технічна поразка (0 : 3), а команді-суперниці — технічна перемога (3 : 0). Якщо у матчі перемогла команда-суперниця і різниця м'ячів більша або дорівнює трьом, рахунок матчу залишається незмінним. Саме цього нас учить регламент ПФЛ.

▼ Код ІПН для нерезидента

Як іноземцю отримати реєстраційний номер облікової картки платника податків?

Від іноземця знадобляться:

- документ, що посвідчує особу, який містить необхідні для реєстрації реквізити, а саме: прізвище, ім'я, по батькові (за наявності), дату народження, місце народження, місце проживання, громадянство (після пред'явлення повертається);
- переклад українською мовою документа, що посвідчує особу, завірений у встановленому порядку (після пред'явлення повертається);

- копія перекладу, в п. 2;
- облікова картка фізичної особи — платника податків за формою № 1ДР, яка одночасно є заявою для реєстрації.

Фіскальний орган реєструє фізичну особу в Держреєстрі протягом 5 робочих днів з дня отримання облікової картки і необхідних документів. Після закінчення цього терміну особа-іноземець може отримати картку платника податків, в якій зазначено реєстраційний номер платника податків.

▼ **Запис до трудової книжки**

Працюючи в Україні, іноземці мають рівні з громадянами України права та обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачене законодавством України і міжнародними договорами України. Тобто вони підпорядковуються внутрішньому трудовому розпорядку, на них оформлюються трудові книжки, вони отримують за свою працю заробітну плату і мають право на соціальне забезпечення. Це впливає зі ст. 54 Закону України «Про міжнародне приватне право» від 23.06.05 р. № 2709-IV. Роботодавець веде трудові книжки на всіх працівників, для яких це місце роботи є основним.

▼ **Контракт для нерезидента**

Контракт — це форма трудової угоди між футбольним клубом та його працівником з усіма додатками, змінами і доповненнями, укладена відповідно до законодавства України та Регламенту УАФ зі статусу і трансферу футболістів та

інших документів ПЛ, ПФЛ, АФУ, УАФ, ФІФА та УЄФА. Форму контракту, затверджену УАФ, знаходимо у регламенті Федерації футболу України зі статусу і трансферу футболістів.

Якщо за контрактом здебільшого працюють агенти та юристи, як нам бути з самим підписанням згоди, коли легіонер не розуміє нашу мову або жодну з альтернативних нам (російська, англійська)? Як пояснити, що входить до його обов'язків згідно з трудовим розпорядком дня? Як, урешті-решт, написати заяву на прийняття на роботу? Без працівника-поліглота у штаті клубу буде важко.

- Контракт розробляємо зрозумілою для легіонера мовою, з українським варіантом перекладу;
- правила внутрішнього трудового розпорядку перекладаємо знову ж таки зрозумілою працівнику мовою;
- Заяву про прийом на роботу легіонер не пише, тому що є контракт, який буде підписаний з працівником. А це уже свідчить про прийняття усіх умов «роботи».

Чіткого вирішення цього питання у законодавстві не зустрічаємо, тому працюємо згідно з наведеним порядком дій.

▼ **Мінімальна зарплата**

Роботодавець може отримати дозвіл за умови виплати заробітної плати у розмірі не менш як:

- п'яти мінімальних заробітних плат — іноземним найманим працівникам у громадських об'єднаннях, благодійних організаціях та закладах освіти, визначених у статтях 34, 36, 37, 39, 41, 43, 48 Закону України «Про освіту»;
- десяти мінімальних заробітних плат — для всіх інших категорій найманих працівників.

Все зрозуміло, але. Повертаємося до Закону України «Про зайнятість населення», стаття 42, пункт 6, пп 6:

- Без передбаченого цією статтею дозволу здійснюється працевлаштування:
 - б) спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом.

Підтвердженням набуття професійного статусу спортсмена є контракт, укладений між професійним футбольним клубом та футболістом.

Отже, заробітна плата для футболіста-професіонала не належить до тих, які регламентуються згаданим законом про працевлаштування іноземців, оскільки дозвіл на працевлаштування їм не потрібен. Що ж на рахунок головного тренера, тренера, масажиста, лікаря, фізіотерапевта.... керуємось нормами вимог до мінімальних зарплат іноземцям.

Розділ III

Трансфери

Дуже цікаві питання виникають при розгляді цього визначення. Трансфер — перехід футболіста з одного клубу в інший. На яких умовах? Ми «продаємо» працівника, купуємо або орендуємо право користування людиною? Може, ми звільняємо або приймаємо футболіста на роботу, але називаємо «ТРАНСФЕР»?

Що нам каже УАФ? Що ж це таке — трансфер?

Міжнародний трансфер — це перехід футболіста з клубу однієї національної футбольної асоціації (федерації, футбольного союзу) до клубу іншої. Добре.

А що на рахунок території України? **Трансфер** — перехід футболіста з одного клубу до іншого. Те саме. Йдемо далі.

- Трансферний контракт — форма угоди між клубами про трансфер.
- Трансфер футболіста на визначений строк вважається трансфером на правах оренди.
- При трансфері футболіста на правах оренди укладається трансферний контракт між клубами, який підписується керівниками, завіряється печатками клубів та підписується футболістом. У трансферному контракті необхідно зазначити всі умови трансферу.

Питаємо «Wiki»:

Футбольний трансфер — перехід гравця з одного футбольного клубу до іншого згідно з умовами, обумовле-

ними у контракті (договорі) між цими клубами. При цьому футболіст підписує свій контракт, у якому вказаний строк, а також зарплата, преміальні, бонуси, права та обов'язки сторін. Клуб, якому належать права на футболіста, має право на отримання компенсації (зазвичай — грошової) за футболіста. Вартість гравця узгоджують представники клубів — учасників угоди. Окрім грошей інколи за гравця віддають ще одного футболіста як частину плати. Після завершення контракту футболіст має право перейти до іншого клубу без оплати за трансфер останнім попередньому клубу.

.... інколи за гравця віддають ще одного футболіста як частину плати. Тут і бартер задіяний?

Робимо висновок, що:

ТРАНСФЕР — це право на укладення договору, контракту між клубами та безпосередньо футболістом, в якому описується «механізм» переходу, компенсації та інших не менш важливих домовленостей.

▼ Оренда футболіста

Можна надати в оренду будь-який актив, а ось із працівником буде важче. На жаль, через відсутність прямого законодавчого врегулювання відносин сторін в КЗпП чи Цивільному кодексі України можуть виникати певні труднощі в оформленні договірних відносин між орендодавцем і орендарем, між орендодавцем і працівником. Проте, виходячи із загальних засад цивільних правовідносин, деякі основні положення такого роду договорів все-таки можна означити. Очевидно, що в договорі між орендарем

і орендодавцем предметом договору має бути власне надання послуг персоналу, а не надання послуг з виконання тієї чи іншої роботи чи послуги одним підприємством на користь іншого з передачею результату роботи. Наприклад, предмет договору можна сформулювати так:

«Підприємство «А» (далі — орендодавець) за цим договором зобов'язується надати підприємству «Б» (далі — орендар) працівників таких спеціальностей для виконання ними робіт за завданням орендаря».

Далі в договорі варто обумовити кваліфікаційні вимоги і характеристики працівника, який надається в оренду (стаж практичної роботи, навички роботи з тим чи іншим обладнанням тощо).

При трансфері (оренді) клуб-орендодавець передає клубу-орендарю працівника для виконання певної роботи. Щось тут не так. Згідно з регламентом Федерації футболу України зі статусу і трансферу футболістів стаття 14. Трансфер футболістів на правах оренди:

- На період оренди дія умов контракту футболіста з основним клубом призупиняється, а футболіст укладає контракт з новим клубом на весь період оренди.

Отже, з клубу-орендодавця футболіст звільняється та приймається на роботу до клубу-орендаря, а трансферний договір виступає документом, гарантією або інструкцією повернення футболіста до попереднього клубу та здійснення платежів, компенсації трансферу.

З купівлею футболіста така сама історія. Головне — трансферний договір між клубами та погодженням футболіста.

▼ Оподаткування трансферної діяльності

За трансферним договором, одна зі сторін виплачує компенсацію іншій. Будь то оренда або продаж. Клуб-продавець/орендодавець продає нематеріальний актив у вигляді **трансферного права право прийому футболіста на роботу**. Як і будь-яка діяльність суб'єкта господарювання на території України дохід від продажу, купівлі або оренди, трансферного права оподатковується податком на додану вартість та податком на прибуток.

Розділ IV

Визнання в обліку

▼ Трансферне право як нематеріальний актив

Після отримання права на використання гравця, що підтверджується трансферним договором, футбольний клуб укладає з футболістом строковий трудовий контракт, який надає йому виключні права на використання «навичок» спортсмена у професійній діяльності.

Враховуючи вартість придбання або отримання прав (яку можна оцінити), можливість контролю за їх використанням, наявні обмеження для третіх сторін та ймовірність отримання майбутніх економічних вигод протягом строку дії контракту, футбольний клуб має підстави визнавати отримане право на трансфер (укладати контракт з футболістом або передачу цього права іншому футбольному клубу у майбутньому) у складі нематеріальних спортивних активів.

За Регламентом Федерації футболу України зі статусу і трансферу футболістів трансфер визначається як перехід футболіста з одного клубу до іншого **на підставі угоди** між клубами про трансфер. Придбання або отримання трансферного права і є нематеріальним активом. Тобто клуби та сам футболіст узгодили/підписали трансферний договір про перехід або ж оренду. Клуб, який покидає футболіст, дає право укласти контракт із гравцем іншому клубу.

Так от, сума, оплачена згідно з таким трансферним договором, і буде вартістю нематеріального активу, від

якого очікуються майбутні економічні вигоди у вигляді безкомпромісної гри в футбол.

Визнання нематеріальних активів підприємствами і організаціями України здійснюється за вимогами П(С) БО 8 «Нематеріальні активи», (МСБО 38) «Нематеріальні активи». Стандартами обліку визначено можливість відображення придбаного або отриманого об'єкта на балансі, якщо існує ймовірність одержання майбутніх економічних вигод, зумовлених його використанням, та його оцінка може бути достовірно визначена. За вимогами статті 12 п. 3 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» будь-яке українське підприємство може прийняти рішення щодо можливості застосування міжнародних стандартів для складання фінансової звітності, що дає змогу використовувати міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ) для відображення об'єктів та операцій в бухгалтерському обліку. Для уточнення підстав для визнання нематеріальних активів. Порівняння вимог щодо визнання об'єкта нематеріальним активом вітчизняного стандарту обліку та зарубіжних стандартів:

Об'єкт визнається нематеріальним активом, якщо:	П(С)БО 8 «Нематеріальні активи»	М(С)БО 38 «Нематеріальні активи»
Об'єкт контролюваний суб'єктом господарювання у результаті минулих подій	Не зазначено	Обов'язково
Існує ймовірність надходження до підприємства майбутніх економічних вигод від використання об'єкта	Обов'язково	Обов'язково

Вартість об'єкта може бути достовірно визначена (можливість оцінки)	Обов'язково	Обов'язково
Об'єкт може бути ідентифікований	Обов'язково	Обов'язково

▼ Тестування на знецінення. Переоцінка

Далі розглянемо тестування на знецінення нашого «спортивного» нематеріального активу.

Зменшення корисності активу – це втрата економічної вигоди, яка у вартісному вираженні визначається як різниця між балансовою (залишковою) вартістю об'єкта і сумою очікуваного відшкодування від його використання.

Порядок формування в бухобліку інформації про зменшення корисності активів та її розкриття у фінзвітності регулюється П(С)БО 28 «Зменшення корисності активів». Так, згідно з п. 5 цього стандарту, щорічно на дату балансу (на кінець звітного року) підприємству слід проводити тест на знецінення активів, тобто визначати, чи існують ознаки можливого зменшення корисності таких активів.

Як бачимо, норми П(С)БО передбачають обов'язковість такого тестування, на відміну від переоцінки, яка зазвичай проводиться за бажанням підприємства та в будь-який час. Перш ніж визначити величину зменшення корисності об'єктів основних засобів у вартісному вираженні, підприємство має встановити наявність ознак, які свідчать про таке зменшення, як-от:

- зменшення ринкової вартості активу протягом звітного періоду на суттєво більшу величину, ніж очіувалось;
- старіння або фізичне пошкодження активу;
- суттєві негативні зміни в технологічному, ринковому, економічному або правовому середовищі, у якому діє підприємство, що відбулися протягом звітного періоду або очікуються найближчим часом;
- збільшення протягом звітного періоду ринкових ставок відсотка або інших ринкових ставок доходу від інвестицій, яке може вплинути на ставку дисконту і суттєво зменшити суму очікуваного відшкодування активу;
- перевищення балансової вартості чистих активів підприємства над їх ринковою вартістю;
- суттєві зміни способу використання активу протягом звітного періоду або такі очікувані зміни в наступному періоді, які негативно впливають на діяльність підприємства;
- інші свідчення того, що ефективність активу є або буде гіршою, ніж очіувалось.

Тестування НМА проводиться на дату балансу. Але вартість активу коригуватися не буде, тому що тільки в момент здійснення самого трансферу ми зможемо достовірно оцінити справедливу вартість.

До прикладу. Трансфер гравця нам обійшовся у 100 тисяч гривень. Через два сезони керівництво клубу вирішило виставити договір на трансферний ринок. Було домовлено про суму переходу в розмірі 90 тисяч гривень. Переоцінюємо актив у бік зменшення вартості на 10 тисяч гривень. Оскільки достовірною, справедливою вартістю трансферного права і буде ціна трансферу. Якщо такий підхід має право на життя, адже підприємство має повне право не переоцінювати основні засоби навіть за ситуації, коли їх залишкова вартість істотно відрізняється від справедливої вартості на дату балансу.

Якщо вирішено продати нематеріальний актив, на попередню дату балансу робимо переоцінку та переводимо його до утримуваних для продажу активів.

Підприємство може здійснювати переоцінку за справедливою вартістю на дату балансу тих нематеріальних активів, щодо яких існує активний ринок.

Активний ринок — ринок, якому притаманні такі умови:

- предмети, що продаються та купуються на цьому ринку, є однорідними;
- у будь-який час можна знайти зацікавлених продавців і покупців.

▼ Амортизація

Нарахування амортизації нематеріальних активів (крім права постійного користування земельною ділянкою) здійснюється протягом строку їх корисного використання, який встановлюється підприємством при визнанні цього об'єкта активом (при зарахуванні на баланс).

Нематеріальні активи з невизначеним строком корисного використання амортизації не підлягають.

До нематеріальних активів з невизначеним строком корисного використання належать ті, щодо яких підприємством не визначено обмеження строку, протягом якого очікується збільшення грошових коштів (чи їх еквівалентів) від використання таких нематеріальних активів. При визначенні строку корисного використання об'єкта нематеріальних активів слід ураховувати:

- строки корисного використання подібних активів;
- моральний знос, що передбачається;
- правові або інші подібні обмеження щодо строків його використання;
- очікуваний спосіб використання нематеріального активу підприємством;
- залежність строку корисного використання нематеріального активу від строку корисного використання інших активів підприємства.

На нашу думку, неможливо визначити строки корисного використання активу, моральний знос, що передбачається, та інші критерії трансферного права саме права на трансфер, а не трансферного договору.

Вартість нематеріального активу можна амортизувати на період дії контракту з футболістом. Але тоді втрачається сама суть визначення активу «як трансферне право», оскільки амортизація буде проводитися саме трансферного договору.

▼ **Добровільне медичне страхування. Оподаткування. Відображення в обліку**

Податковий кодекс України (далі — ПКУ) ст. 14.1.47. Додаткові блага — кошти, матеріальні чи нематеріальні цінності, послуги, інші види доходу, що виплачуються (надаються) платнику податку податковим агентом, якщо такий дохід не є заробітною платою та не пов’язаний із виконанням обов’язків трудового найму або не є винагородою за цивільно-правовими договорами (угодами), укладеними з таким платником податку.

ПКУ ст. 14.1.52-1. Договір добровільного медичного страхування (далі — ДМС) — договір страхування, який передбачає страхову виплату, що здійснюється закладам охорони здоров'я у разі настання страхового випадку, пов'язаного із хворобою застрахованої особи або нещасним випадком. Такий договір має також передбачати мінімальний строк його дії один рік та повернення страхових платежів виключно страхувальнику при достроковому розірванні договору.

Договір зі страховою компанією про страхування футболістів, тренерів та інших фахівців, які внесені до заявкового листа клубів, від нещасного випадку під час спортивної діяльності з мінімальною сумою страхового покриття 5 000 грн. на одну особу. Це нас зобов'язує зробити ПФЛ, згідно з його регламентом. І все правильно, тому що спорт — це травмонебезпечний вид спорту. Однак, отримуючи таку турботу від підприємства, футболіст має бути готовий до додаткового податкового навантаження. До якого саме та з яким відображенням в обліку підприємства цих операцій, спробуємо розібратися.

Сторонами корпоративного ДМС виступають роботодавець (страхувальник), страховик і застрахована особа — працівник. Суми страхових платежів (страхових внесків, страхових премій), сплачені роботодавцем за договорами ДМС, п.п. 164.2.16 ПКУ пропонує включати в загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід працівника. При цьому, враховуючи, що такий дохід працівник отримує в натуральній формі, у базу оподаткування він повинен потрапити в сумі, що дорівнює сумі страхового платежу (внеску, премії), збільшеній на «натуральний» коефіцієнт (п. 164.5 ПКУ). А це означає, що з суми доходу у вигляді страхового платежу працівник повинен сплатити 18% ПДФО + «натуральний коефіцієнт» та військовий збір (далі — ВЗ) у розмірі 1,5%.

При цьому, оскільки в роботодавця як у податкового агента немає джерела утримання податків, він може за рахунок власних коштів сплатити збір при виплаті доходу, а потім попросити працівника — одержувача доходу компенсувати йому суму коштів, направлену на погашення зобов'язань (наприклад, за рахунок нарахованого доходу у вигляді зарплати). Суму нарахованого доходу й утриманий з нього ПДФО та ВЗ відобразить у Податковому розрахунку за формою № 1ДФ.

Щодо інших податків:

- ЄСВ із суми доходу працівника у вигляді страхових платежів за ДМС не справляється.
- Операції з ДМС працівників за рахунок коштів роботодавця не є об'єктом обкладення ПДВ.

Суми страхових платежів за договорами ДМС підприємство включає до складу інших витрат операційної діяльності і відображає їх на рахунку 94 «Інші витрати операційної діяльності». Так пропонує діяти Мінфін. Хоча не буде помилкою, якщо такі суми ви відобразите у складі своїх витрат залежно від того, до якого підрозділу приписаний працівник — застрахована особа. Щоправда, врахуйте: сплату страхового платежу за декілька місяців слід проводити як витрати майбутніх періодів, а потім щомісячно списувати на витрати звітного періоду.

▼ Операція для працівника

Кошти або вартість майна (послуг), що надаються платнику податку як допомога на лікування і медичне обслугову-

вання, не включають у його оподатковуваний дохід, якщо дотримано вимог, установлених п.п. 165.1.19 ПКУ. Озвучимо їх:

- Допомога надається працівнику підприємства на його лікування або медичне обслуговування, в тому числі, але не виключно, для придбання ліків, донорських компонентів, протезно-ортопедичних виробів, виробів медичного призначення для індивідуального користування інвалідів.
- Витрати, пов'язані з наданням такої допомоги, мають бути документально підтверджені.

Про які документи йдеться? На думку законодавця, норми п.п. 165.1.19 ПКУ можуть застосовуватися за наявності документів, що підтверджують цільовий характер надання грошових коштів на оплату лікування або медичного обслуговування (у разі здійснення попередньої оплати таких послуг) або факт надання послуг з лікування медичного обслуговування платника податків (якщо оплата здійснюється після надання таких послуг). Це можуть бути:

- документи, що підтверджують потребу фізичної особи в лікуванні та медичному обслуговуванні (зокрема наявність і характеристики хвороби, травми, отруєння, патологічного стану);
- документи про надання таких послуг, що ідентифікують постачальника та одержувача послуг, обсяги і вартість таких послуг (платіжні та розрахункові документи, акти надання послуг, інші відповідні документи залежно від необхідного лікування або медичного обслуговування, хвороби та її стану). Причому в цій ситуації важливо, щоб сума виданої допомоги не перевищувала суму коштів, витрачених на лікування згідно з платіжними (розрахунковими) документами. Інакше в контролерів при перевірці може виникнути спокуса віднести різницю в оподатковуваний дохід працівника. Допомога на лікування і медичне обслуговування, що надається згідно з п.п. 165.1.19 ПКУ, не обмежена розміром.

▼ Спонсорська допомога

Відповідно до Закону України «Про рекламу» від 03.07.96 р. № 270/96-ВР, **спонсорство** — добровільна матеріальна, фінансова, організаційна та інша підтримка фізичними та юридичними особами будь-якої діяльності з метою популяризації виключно свого імені, найменування, свого знака для товарів і послуг.

Предметом спонсорського договору виступає добровільна безповоротна фінансова допомога (грошові кошти), а не замовлення (оплата) рекламних послуг. Спонсора не дозволяє рекламувати ст. 5 Закону про рекламу. Тобто спонсор готовий допомогти за умови, що буде оголошуватися його ім'я/демонструватися товарний знак, в титрах, дикторському оголошенні спонсорів під час матчів (ч. 4 ст. 5 Закону про рекламу). Але це максимум.

Сума перерахованих коштів для спонсора — витрати. Як правило, виявляються для спонсора іншими витратами операційної діяльності чи іншими витратами, якщо класифіковані як не пов'язані з операційною діяльністю. Ну а в отримувача (набувача) сума спонсорської допомоги потрапить до доходу.

ПДВ. Спонсорство грошовими коштами на ПДВ-облік (спонсора та отримувача) ніяк не вплине. Тобто ПДВ у такому разі нараховувати не потрібно, оскільки операція не є постачанням — відсутній об'єкт оподаткування (п. 185.1 ПКУ).

Податок на прибуток. З позицій оподаткування спонсорська фінансова підтримка — це безповоротна фінансова допомога (п.п. 14.1.257 ПКУ). Перерахована спонсорська допомога у спонсорів за бухгалтерськими правилами залишиться у витратах. А в отримувача потрапляє до доходу, який обкладається податком на прибуток.

Розділ V

Товарно-матеріальні цінності

▼ Облік та списання товарно-матеріальних цінностей

- 11 «Інші необоротні матеріальні активи», субрахунок 112 «Малоцінні необоротні матеріальні активи» (МНМА);
- 22 «Малоцінні та швидкозношувані предмети» (МШП).

Хоча у назві цих двох рахунків є спільне слово — «малоцінні», вони за своєю суттю різні. Перша «малоцінна» — необоротна, а друга — швидкозношувана й оборотна. Тобто на субрахунку 112 повинні враховуватися малоцінні активи, термін служби яких більший за рік чи операційний цикл, а на рахунку 22 — «малоцінна», термін служби якої менший за рік. Щоб відокремити малоцінні необоротні матеріальні активи від інших необоротних активів, рекомендуємо підприємству в наказі про облікову політику ввести для них ціновий критерій. Однак це не обов'язково, і кожне підприємство має право самостійно встановлювати правила гри.

Весь спортивний інвентар (далі — СІ), від м'яча до напульсника, обліковуємо на 22-му рахунку. Видача СІ у розпорядження працівника проходить за наказом відповідальної особи підприємства. А списання лише при інвентаризації. Інвентаризацію доцільно проводити один раз на місяць, що повинно бути внесено до облікової політики підприємства. Спортивна форма, видана футболісту на

гру, додатковим благом не визнається, оскільки працівник користується нею в межах господарської діяльності підприємства. А ось щодо води, придбаної для футболістів та персоналу клубу на тренуваннях чи то під час футбольного матчу, є нюанс. До витрат ми маємо право включити таку операцію в повному обсязі, а платникам ПДВ доведеться нараховувати податкові зобов'язання згідно з п. 198.5 ПКУ. Платники ПДВ, які не відмовляться нараховувати ПЗ за таким використанням води, повинні бути готові при перевітках довести податківцям зв'язок таких витрат з господарською діяльністю підприємства.

▼ **Облік лікарських засобів**

У першу чергу поговоримо про придбання, облік та списання лікарських засобів (далі — ЛЗ) та медичних виробів. Усі без винятку підприємства, організації та установи, незалежно від їх форми власності та юридичного підпорядкування, повинні забезпечувати належні умови праці, а також дбати про здоров'я своїх працівників. Одним із видів такого забезпечення є наявність аптечок на підприємстві.

Для футбольного клубу така аптечка має бути розміром з «невелику кімнату». Таким чином роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, в тому числі здійснює термінові заходи для «допомоги постраждалим».

Як пояснює нам Міністерство охорони здоров'я, медичними виробами називають оборотні активи (запаси), які належать закладу та забезпечують його функціонування, а саме: перев'язувальні та шовні засоби, стоматологічні матеріали, санітарно-гігієнічні вироби та матеріали, про-

тезно-ортопедичні вироби та матеріали, посуд лабораторний, вироби окулярної оптики, вироби та матеріали, що призначені для пакування та зберігання виробів медичних та лікарських засобів, набори реагентів для медичного, фотометричного, імуноферментного, радіоімунологічного та інших видів аналізів, сумки санітарні, аптечки клінічні, вироби з полімерних, гумових та інших матеріалів, приладдя, пристосування, імпланти, інструменти та інші вироби, що застосовуються в медичних цілях та будуть використані, як правило, протягом одного року і не беруться на облік як основні засоби.

Клуб використовує медичні вироби та лікарські засоби для потреб своєї господарської діяльності. При цьому веде журнал для обліку надходження, використання та списання «аптечки»:

- Журнал про надходження і використання та списання лікарських засобів та медичних виробів

Доцільним буде покласти на лікаря клубу обов'язки з обліку ЛЗ та медичних виробів, згідно з посадовою інструкцією. За наявності «рухів» ЛЗ вносяться записи до журналу і на підставі цього бухгалтерія проводить їх списання згідно з актом за погодженням комісії підприємства. Лікарські засоби, що не підлягають подальшому використанню, повинні бути передані для утилізації або знешкодження суб'єктам господарювання, які мають відповідні ліцензії. Передача може бути здійснена як безпосередньо самим підприємством, так і через постачальника, якщо це передбачено договірними відносинами. Про таку передачу необхідно повідомити (в паперовій чи електронній формі) територіальний орган Держлікслужби за місцем реєстрації продавця за допомогою відповідної форми (додаток 2 до Правил № 242).

Важливим нюансом буде наявність місця для зберігання виробів медичних та лікарських засобів. Таким буде медична шафа, яка підтримує ЛЗ у належному стані та без загального доступу.

На завершення. Обліковуємо ЛЗ на субрахунок 209 «Інші матеріали». Якщо використовуємо «метод обліку» у вигляді аптечки, її вартість обліковують у складі МНМА (субрахунок 112), а окремі ліки до неї — як запаси (субрахунок 209). В інших випадках керуємося інструкцією з застосування плану рахунків бухгалтерського обліку.

▼ Рекламна продукція. Безкоштовне розповсюдження

Клубна символіка, нанесена на шарфи, повітряні кульки, футболки, є чи не найкращим способом зацікавлення «фанатів» грою в футбол. При здійсненні продажу такої продукції питань щодо обліку та оподаткування не виникає. Але якщо перед матчем були роздані повітряні кульки діткам, а шарфи — їхнім батькам, як облікувати такі операції?

Згідно зі ст. 1 Закону про рекламу, реклама — це інформація про особу чи товар, розповсюджена в будь-якій формі і будь-яким способом і призначена для формування або підтримання обізнаності споживачів реклами та їхнього інтересу щодо таких осіб чи товарів. Розповсюдженням реклами буде також роздача так званої сувенірної продукції, на якій нанесено торговий знак підприємства або рекламний текст.

Витрати на рекламу для цілей оподаткування не лімітуються, хоча вони і віднесені до витрат подвійного опо-

даткування (пп. 140.1.5 п. 140.1 ст. 140 розд. III ПК України). Витрати на рекламу входять до складу витрат на збут. Всі витрати на виготовлення такої продукції та придбання таких товарів, а також всі витрати, пов'язані з їх роздачею, включаються у витрати як витрати на збут і відображаються на рахунку 93 «Витрати на збут» та у рядку 06.2 Податкової декларації з податку на прибуток відповідно. Сума ПДВ, нарахована (сплачена) при придбанні таких товарів і при придбанні сировини, матеріалів, енергії, робіт, послуг, використаних для виробництва продукції, включається в податковий кредит. Ніяких обмежень на ці витрати, як уже говорилося, податкове законодавство не встановлює.

При безкоштовному постачанні товарів з рекламною метою не потрібно нараховувати «компенсуючі» податкові зобов'язання за нормами п. 198.5 ПКУ, оскільки такі операції є об'єктом оподаткування ПДВ. Податківці погоджуються з ненарахуванням цих «компенсуючих» податкових зобов'язань при рекламних роздачах. Зокрема ДФСУ зазначила, що «компенсуючі» податкові зобов'язання не нараховуються, якщо вартість товарів (послуг), придбаних/виготовлених для проведення маркетингових/реklamних заходів, включається до вартості продажу готової продукції (товарів/послуг), які використовуються в оподатковуваних ПДВ операціях, пов'язаних з отриманням доходів. Це формулювання не цілком коректне, оскільки безкоштовно роздані товари включаються до складу витрат на збут, тобто відносяться до витрат звітного періоду. Хоча умовно можна сказати, що витрати на збут теж формують вартість продажу товарів.

У цілому ж можна стверджувати, що якщо рекламна акція з використанням безкоштовної роздачі продукції спрямована на підвищення попиту на реалізовані суб'єктом господарювання роботи, послуги, які оподатковуються ПДВ, податкові зобов'язання при безкоштовній роздачі за

п. 198.5 ПКУ нараховувати не потрібно. Підставу для такого висновку дає те, що товари беруть участь в оподатковуваннях ПДВ операціях у межах господарської діяльності платника податків.

▼ **Продаж квитків на матчі**

Квитки для перегляду футбольного матчу на стадіоні клуб реалізує кінцевому споживачу за загальними правилами оподаткування. Звичайно ж, підприємство повинно мати відношення до спортивної споруди у вигляді права власності або користування/оренди. Якщо продаж здійснюється через касу підприємства, отриману виручку від проданих квитків потрібно в обов'язковому порядку внести (здати) на розрахунковий рахунок підприємства через касу банку. Якщо цього не зробити в термін, про який нам говорить постанова Правління Національного банку України від 29.12.2017 № 148, а саме розділ V. Порядок визначення строків здавання готівкової виручки (готівки) та ліміту каси, то підприємство буде обкладено великими п'ятикратними штрафами.

Звичайно, у нас є можливість продавати квитки через мережу Інтернет, через дилерів. При цьому нам не потрібно працювати з готівкою, оскільки всі розрахунки проходять через банківський рахунок.

Щодо застосування реєстраторів розрахункових операцій, то законодавець нам дозволив їх не застосовувати при реалізації квитків. Згідно з п.4 ст.9 Закону № 265, РРО та розрахункові книжки не застосовуються, зокрема, при продажу квитків на відвідування культурно-спортивних і видовищних заходів.

Заключне слово

Безумовно, у будь-якої діяльності є свої правила гри. І футбол тут не виняток. Для підтримки якісного функціонування футбольного клубу кожен з «гравців» — будь-то футболіст, офіцер з безпеки, а чи бухгалтер — повинен віддавати всього себе улюбленій справі.

Спільними зусиллями нашої команди були висвітлені деякі з важливих питань обліку футбольних клубів як суб'єкта господарювання. Законодавством не встановлено єдині інструкції або рекомендації із здійснення такої діяльності. Отож ми складаємо таку інформацію зі «шматочків» законів та похідних до них документів. Нижче наведені джерела, які стали нам у нагоді під час створення цього посібника.

Ми — консалтингова компанія «UDC» — будемо раді допомогти Вам у будь-якому питанні щодо законності застосування бухгалтерського та податкового обліку підприємств, і не лише зі спортивного напрямку роботи.

Тримайте з нами «руку на пульсі» та давайте зробимо «**МАЛЕНЬКУ АНГЛІЮ**» у нашій футбольній Україні.

ГРАЙ ЗА ПРАВИЛАМИ!!! Разом із НАМИ.

Використані джерела

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.
2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
3. Податковий кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Про затвердження зразка, технічного опису бланка та Порядку оформлення, видачі, обміну, скасування, пересилання, вилучення, повернення державі, визнання недійсною та знищення посвідки на постійне проживання : Постанова Кабінету міністрів України від 25 квітня 2018 р. № 321. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/321-2018>.
6. Про затвердження Порядку організації робіт із забезпечення громадського порядку та громадської безпеки під час проведення футбольних матчів : Постанова Кабінету міністрів України від 25 квітня 2012 р. № 341. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/341-2012-п>.
7. Білова Наталя. Приймаємо на роботу іноземця. *Податки та бухгалтерський облік*. Вересень 2017. № 75. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/september/issue-75/article-30586.html>.

8. Вороная Наталія. Виплата заробітної плати. *Податки та бухгалтерський облік*. Лютий 2019. № 15. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2019/february/issue-15/article-42528.html>.
9. Вороная Наталія. Оплачуємо лікування працівників. *Податки та бухгалтерський облік*. Березень 2018. № 24. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2018/march/issue-24/article-35064.html>.
10. В які строки виплачувати зарплату? — нагадування від Держпраці. *Дебет-кредит. Бухгалтерські новини*. 21.03.2019. URL: <https://news.dtki.ua/labor/compensation/54214>.
11. Громадська спілка «Федерація футболу України» Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України». *Docplayer* : вебсайт. URL: <https://docplayer.net/amp/58692890-Gromadska-spilka-federaciya-futbolu-ukrayini-ob-iednannya-futbolnih-klubiv-profesionalna-futbolna-liga-ukrayini.html>.
12. Даєш зарплату двічі на місяць! *Податки та бухгалтерський облік*. Листопад 2010. № 91. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2010/november/issue-91/article-57330.html>.
13. Історія виникнення світового футболу. *Крок до України*: інтерактивний портал. URL: <http://krok.mio.k.lviv.ua/students-reader/історія-виникнення-світового-футбол/>.
14. Історія розвитку футболу. *Allbest* : вебсайт. URL: https://otherreferats.allbest.ru/sport/00049796_0.html.
15. Ковтун Ірина Олександрівна. Сторінки історії українського футболу. *Всеосвіта*: вебсайт. URL: <https://vseosvita.ua/library/storinki-istorii-ukrainskogo-futbolu-57037.html>.
16. На допомогу профспілковому активу. *Федерація профспілок Вінницької області* : офіційний вебпортал. URL: http://vinfpo.org.ua/index.php?option=com_k2&view=item&id=48:-на-допомогу-профспілковому-активу&Itemid=14.
17. Наталія Подільська. Тестування основних засобів на зменшення корисності. *Проект Uteka*. URL: <https://>

- uteka.ua/ua/publication/agro-4-shkola-bughaltera-selk Khozyastvenoy-otrasli-69-testirovanie-osnovnykh-sredstv-na-umenshenie-poleznosti?from=balance.ua.
18. Оформлення працівника на роботу: як зробити це правильно? *HR liga* : вебсайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1856>.
 19. «Першопрохідцями» українського футболу були Львів та Одеса. *Козацький край: Всеукраїнська незалежна суспільно-громадська газета*. 26.10.2012. URL: <https://cossackland.org.ua/2012/10/26/pershoprohidtsyamy-ukrajinskoho-futbolu-buly-lviv-ta-odesa/>.
 20. Порядок виплати заробітної плати: коротко про головне від Держпраці. *Дебет-кредит. Бухгалтерські новини*. 20.12.2016. URL: <https://news.dtki.ua/labor/compensation/41635>.
 21. Працівник за заявою побажав отримувати зарплату раз на місяць? На роботодавця чекає штраф. *Дебет-кредит. Бухгалтерські новини*. 31.09.2018. URL: <https://news.dtki.ua/labor/compensation/50308>.
 22. Про подвійний розмір оплати праці у вихідні та святкові дні. *Управління Держпраці у Кіровоградській області* : офіційний вебсайт. URL: <http://kr.dsp.gov.ua/index.php/3147-podviynaoplata0218>.
 23. Регламент Всеукраїнських змагань з футболу серед команд клубів Професіональної футбольної ліги сезону 2012 – 2013 років. URL: http://pfl.ua/docs/Reglament_PFL_2012-13_final_1527_bw.pdf.
 24. Регламент Всеукраїнських змагань з футболу серед команд клубів Професіональної футбольної ліги сезону 2016/17. URL: http://pfl.ua/docs/Reglament_PFL_2016-17.pdf.
 25. Регламент Всеукраїнських змагань з футболу серед команд клубів Професіональної футбольної ліги сезону 2017/18. URL: <http://pfl.ua/docs/34cb8696d280b274b0b931b8994c13f8.pdf>.

26. Сергій Пошелюзний. Трудовий контракт спортсмена: особливості укладення та розірвання. *Протокол* : юридичний портал. URL: https://protocol.ua/ua/trudoviy_kontrakt_sportsmena_osoblivosti_ukladennya_ta_rozirvannya/.
27. Сивохоп Е. М., Маріонда І. І., Шкірта М.І. Теорія і методика викладання футболу : методична розробка. Ужгород, 2013. 52 с. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/3154/1/ТЕОРИЯ_І_МЕТОДИКА_ВИКЛАДАННЯ_ФУТБОЛУ.doc/.
28. Строки виплати заробітної плати. *Управління Держпраці в Івано-Франківській області* : офіційний вебсайт. URL: <http://dspif.gov.ua/news/2990-stroki-viplati-zarobtnoyi-plati.html>.
29. Ткаченко Олена. Оплата праці у вихідні та святкові дні. *ПроHR* : вебсайт. URL: <https://prohr.rabota.ua/oplata-pratsi-u-vihidni-ta-svyatkovi-dni/>.
30. Ткаченко Олена. Робота у вихідні та святкові дні. *ПроHR* : вебсайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1793>.
31. Титаренко Т. М., Кочубейник О. М., Черемних К. О. Психологічні практики конструювання життя в умовах постмодерної соціальності: монографія. Київ: Міленіум, 2014. 206 с. URL: http://lib.iitta.gov.ua/8340/1/Psychological_practices-mono.pdf.
32. Футбол. *Вікіпедія* : Вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Футбол>.
33. Футбол в Україні. *Football life* : вебсайт. URL: http://mihajlodomashovets.blogspot.com/p/blog-page_20.html.
34. Чи можна виплачувати зарплату один раз на місяць за заявою працівника? *Офіційно про податки*. 31.07.2019. URL: <http://www.visnuk.com.ua/ru/news/100013604-chi-mozhna-viplachuvati-zarplatu-odin-raz-na-misyats-za-zayavoyu-pratsivnika>.

Підписано до друку 12.09.2019 р. Гарнітура Linux Libertine.
Папір крейд. Формат 60х84/16. Тираж 50 прим. Зам. № 2355.

Оригінал-макет виготовлено та видруковано у ТОВ „РІК-У”:

88000, м. Ужгород, вул. Гагаріна, 36,
+38 095 48 00 799, +38 098 48 00 799; print@rik.com.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 5040 від 21 січня 2016 р.

КОНСАЛТИНГОВА КОМПАНІЯ



web site: udc-company.com
e-mail: office@udc-company.com
+380 95 62 55 314