

■ БУХГАЛТЕРІЯ: ■ ■ БЮДЖЕТ ■

№ 1 (485)

січень 2024 року

7

НЕФІНАНСОВІ ДОВГОСТРОКОВІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ТА ПРИДБАННЯ
фінансових інвестицій, або Що цікавого в оновленій бухгалтерській нормативці?

10

ІНДЕКСАЦІЯ ЗАРПЛАТИ —
2024

14

ПРИЙМАЮЧА СТОРОНА БЕРЕ НЕ СЕБЕ ВСІ ВИТРАТИ ПРАЦІВНИКА
у відрядженні: чи треба виплачувати йому частину добових?

19

СТУДЕНТИ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ ПІД ОПІКОЮ (ПІКЛУВАННЯМ):
як визначити вартість обіду?



Код передплатника для консультацій у січні 2024 року – 4237

СТРІЧКА НОВИН 3

ЕКСПРЕС-ВІДПОВІДІ

3 позначкою «терміново»
 3 01.01.2024 підвищилися розміри соціальних стипендій для дітей-сиріт 6

ДОКУМЕНТИ ТА КОМЕНТАРИ

Нормативно-правові акти
Бухоблік
Маргарита Ващук
Нефінансові довгострокові зобов'язання та придбання фінансових інвестицій, або Що цікавого в оновленій бухгалтерській нормативці? 7
 (коментар до наказу МФУ від 20.11.2023 № 650)

СТАТТІ

Індексація
Алла Головка
Індексація зарплати — 2024 10
 Як відомо, з 01.01.2024 почав діяти Закон про індексацію. Це означає, що правила індексації працюють вже повною мірою. Проте оскільки раніше — на цілий 2023 рік — вони були призупинені, то як почати їх застосовувати? Розберімося.
 (лист Мінсоцполітики від 04.12.2023 № 112/0/214-23)

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Відрядження
Алла Головка
Приймаюча сторона бере не себе всі витрати працівника у відрядженні: чи треба виплачувати йому частину добових? 14
 Працівника направляють у службове відрядження. Згідно з запрошенням приймаючої сторони вона бере на себе всі витрати: проїзд, проживання, харчування (вартість харчування не вказано). Чи маємо ми виплачувати працівнику добові?
 (листи МФУ від 27.02.2014 № 31-07250-06-29/4271 та від 23.11.2023 № 08030-16/В-1741/2164)

Заклади освіти
Алла Головка
Студенти, які перебувають під опікою (піклуванням): як визначити вартість обіду? 19

Абзацом 2 п. 16 Норм № 305 передбачено: особам, яким в установленому законодавством порядку призначено опікуна чи піклувальника, виплачується вартість обіду. Але річ у тому, що в додатку 8 до Норм № 305 визначено норми на день. Як із них відокремити саме вартість обіду, яку треба компенсувати студенту закладу фахової передвищої освіти (коледжу)?

І ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ

Оплата праці
Людмила Балла
Виплати фізичним особам: шпаргалка на 2024 рік 21

Традиційно на початку року ми наводимо основні показники, які впливають на розрахунки з фізособами (працівниками, виконавцями робіт за цивільно-правовими угодами). В цьому матеріалі зупинимося на основних моментах. А в інших матеріалах, наведених на с. 24–32 цього номера, продовжимо розглядати цю тему.

Людмила Балла
Доплата до МЗП: які виплати нараховують «зверху» 24

В матеріалі наведемо доплати, які нараховують «зверху» мінімальної зарплати (МЗП).

Людмила Балла
Відпускні-2024: шпаргалка щодо розрахункового періоду 26

В матеріалі нагадаємо загальні показники, які впливають на розрахунок відпускних (компенсацію за невикористану відпустку).

Людмила Балла
Норми тривалості робочого часу на 2024 рік 28

Наразі в Україні триває воєнний стан до 05:30 14.02.2024. Віримо, що 2024 рік нарешті стане роком нашої Перемоги і воєнний стан в цьому році закінчиться. Проте ми вирішили навести норми тривалості робочого часу з урахуванням того, що воєнний стан триватиме весь 2024 рік, щоб у разі продовження воєнного стану ви мали актуальну інформацію та не потрібно було чекати її оновлень. Якщо ж воєнний стан закінчиться раніше, ми відразу ж перерахуємо норми тривалості робочого часу за правилами мирного часу.

Людмила Балла
Лікарняні та декретні 30

В цьому матеріалі нагадаємо головні цифри, які важливі під час розрахунку лікарняних та декретних в 2024 році.



Головний редактор
Вітковська О. М.
 Електронна пошта: bb@ibuhgalter.net
 сайт: www.ibuhgalter.net
 Електронна версія: www.ibuhgalter.net
 Відділ передплати: тел. 0800 300 395

Реєстраційне свідоцтво: КВ № 20040-9840Р від 01.07.2013 р.
 Передплатний індекс: українська мова 68905
 Ціна договірної
 Періодичність виходу: 4 рази на місяць

© ТОВ «Видавнича група «АС»
 Повне або часткове відтворення авторських матеріалів, розміщених у газеті «Бухгалтерія: бюджет», допускається тільки з письмового дозволу ТОВ «Видавнича група «АС»

ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІ В 2024 РОЦІ

На виконання п. 10 «Прикінцевих положень» Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» від 09.11.2023 № 3460-IX (далі — Закон про держбюджет-2024) КМУ постановою від 29.12.2023 № 1409 затвердив:

- Схему посадових окладів на посадах державної служби на основі класифікації посад у 2024 році та перелік типових посад державної служби в межах рівнів посад (далі — Схеми);

- Перелік типових посад державної служби в межах рівнів посад (далі — Перелік).

Посадові оклади Держоргани, які провели класифікацію посад, щодо питань визначення посадових окладів з 01.01.2024 мають керуватися зазначеною Схемою.

Розглянемо основні моменти, які потрібно врахувати.

Момент 1. Пункт 11 «Прикінцевих положень» Закону про держбюджет-2024 поділив державні органи в межах юрисдикції. Потрібну юрисдикцію та тип держоргану знаходите в Схемі, а рівні посад обираєте відповідно до Переліку.

Момент 2. Відповідно до приміток 2–4 до Схеми посадові оклади:

- перших заступників та заступників керівників державних органів встановлюються на 5% нижче ніж посадовий оклад керівника державного органу;
- перших заступників (у разі наявності) та заступників керівників самостійних структурних підрозділів встановлюються на 4,5% нижче ніж посадовий оклад керівника самостійного структурного підрозділу за відповідною

сім'єю посад, до якої віднесено посаду першого заступника (заступника) керівника самостійного структурного підрозділу;

- заступників керівників структурних підрозділів у складі самостійних структурних підрозділів встановлюються на 4,5% нижче ніж посадовий оклад керівника структурного підрозділу у складі самостійного структурного підрозділу за відповідною сім'єю посад, до якої віднесено посаду заступника керівника структурного підрозділу у складі самостійного структурного підрозділу.

Важливо: в разі коли посадовий оклад визначено у гривнях із копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище — заокруглюються до однієї гривні.

Момент 3. Під час **переведення** державних службовців на інші посади державної служби для визначення підкатегорії посади державної служби, необхідної для встановлення рівнозначності посади, потрібно застосовувати *Перелік посад державної служби, що прирівнюються до відповідних підкатегорій, затверджений постановою КМУ від 18.01.2017 № 15.*

Надбавка за вислугу років Нагадаємо, що абз. 2 п. 12 «Прикінцевих положень» Закону про держбюджет-2024 **зменшив** розмір надбавки за вислугу років держслужбовців: надбавка встановлюється на рівні **2%** посадового окладу державного службовця **за кожний календарний рік** стажу державної служби, але не більше 30% посадового окладу. Нові розміри надбавки за вислугу років залежно від стажу держслужби розраховано в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 47–48/2023, с. 22.

Постанова № 1409 набрала чинності **01.01.2024**.

ПОСТАНОВУ № 822 (ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ НОВИХ УМОВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ) ЗНОВУ ВІДТЕРМІНОВАНО

У 2024 році *постанова КМУ «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» від 10.07.2019 № 822* у черговий раз не запрацює — *постановою КМУ від 27.12.2023 № 1381 її дію зупинено до 2025 року.*

Тож у 2024 році в оплаті праці педагогічних та науково-педагогічних працівників все залишається **без змін**. Зокрема, незмінними залишаються підвищення посадових окладів:

- на 10% згідно з *постановою КМУ від 07.11.2018 № 1100* для педпрацівників спеціалізованих мистецьких шкіл (шкіл-інтернатів), що перебувають у сфері управління Мінкультури;

- на 10% згідно з *постановою КМУ від 11.01.2018 № 22* для педагогічних працівників, оплата праці яких здійснюється за рахунок освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 5/2018, с. 3);

- на 11% згідно з *постановою КМУ від 23.01.2019 № 36* для науково-педагогічних працівників (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 6/2019, с. 6);

- на 10% згідно з *постановою КМУ від 10.07.2019 № 695* для педпрацівників, які отримують зарплату за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 32/2019, с. 7).

Зверніть увагу: відповідно **не запрацює** й ч. 2 ст. 36 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII, в якій держава гарантує встановлення ставок (окладів) науковим працівникам державних наукових установ (закладів вищої освіти), з огляду на розрахунок посадового окладу молодшого наукового співробітника на рівні не нижче одинадцяти прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено законом на 1 січня 2020 року (див. також газету «Бухгалтерія: бюджет», № 1–2/2023, с. 7).

Постанова № 1381 набрала чинності **01.01.2024**.

ДО УВАГИ МІСЦЕВИХ ФІНОРГАНІВ: ЗАПРОВАДЖЕНО НОВУ ФОРМУ БЮДЖЕТНОЇ ЗВІТНОСТІ — «ЗВІТ ПРО ВИКОНАННЯ ПОКАЗНИКІВ РОЗПОДІЛУ ВИДАТКІВ МІСЦЕВОГО БЮДЖЕТУ»

Мінфін запровадив **нову форму бюджетної звітності** — «Звіт про виконання показників розподілу видатків місцевого бюджету» (починаючи з періоду за I квартал 2024 року), яку фінансові органи готують та подають до органів Казначейства із застосуванням АС «Є-Звітність» **щокварталу та щороку**. Звіт складається за показниками видатків окремого місцевого бюджету і не підлягає консолідації.

Відповідні зміни внесені:

- наказом МФУ від 11.12.2023 № 683 до п. 18.5 гл. 18 Порядку казначейського обслуговування місцевих бюджетів, затвердженого наказом МФУ від 23.08.2012 № 938, а саме **визначено необхідність подання звіту;**
- наказом МФУ від 11.12.2023 № 685 до наказу МФУ «Про організацію роботи зі складання Державною казначейською службою України бюджетної звітності про виконання місцевих бюджетів» від 17.01.2018 № 12 — **визначено форму звіту.**

ДБН В.2.2-5:2023 «ЗАХИСНІ СПОРУДИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ»: ЗАТВЕРДЖЕНО ЗМІНУ № 1

Наказом Мінрегіону від 10.10.2023 № 921 внесено зміни до ДБН В.2.2-5:2023 «Захисні споруди цивільного захисту», затверджених наказом Мінрегіону від 10.08.2023 № 702. Загалом зміни внесені до розд. 7 «Об'ємно-планувальні рішення». І всі вони пов'язані з **дотриманням вимог інклюзивності**.

При цьому передбачено, що під час проектування капітального ремонту вимоги цих норм у частині інклюзивності, а за технічної неможливості їх виконання — у частині заходів щодо розумного пристосування, **є обов'язковими**.

СОЦІАЛЬНІ НОРМАТИВИ У СФЕРІ КУЛЬТУРИ: ЗАКОНОДАВЧІ ЗМІНИ

Законом від 22.11.2023 № 3495-IX внесено зміни до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 № 2017-III.

Встановлено, що **нормативи забезпечення** — це визначена кількість наявних в особистому споживанні предметів довгострокового користування, доступних послуг, а також забезпечення певної території мережею закладів охорони здоров'я, освіти, культури, освіти сфери культури, соціального захисту, підприємств, установ, організацій соціального захисту, побутового, транспортного обслуговування та житлово-комунальних послуг.

Передбачено, що до державних соціальних нормативів у сфері культури **включаються**:

- мінімальні стандарти забезпечення населення культурними послугами, визначені відповідно до Закону України «Про культуру»;

- нормативи забезпечення населення закладами культури та закладами освіти сфери культури, що надають доступ до базового набору культурних послуг.

Нормативи забезпечення населення закладами культури та закладами освіти сфери культури, що надають доступ до базового набору культурних послуг, є частиною вимог до ресурсного забезпечення базового набору культурних послуг.

Залучення підприємствами, установами, організаціями соціального захисту, житлово-комунального, побутового обслуговування, закладами культури, освіти сфери культури, охорони здоров'я, освіти коштів із додаткових джерел фінансування, **не заборонених законом, не є підставою для зменшення бюджетного фінансування відповідно до нормативів**.

Закон № 3495 набере чинності **26.06.2024**.

ТРИВАЛІСТЬ ВІДРЯДЖЕННЯ СУДДІ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Постановою КМУ від 22.12.2023 № 1360 внесено зміни до п. 6 постанови КМУ «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» від 02.02.2011 № 98 (далі — *постанова № 98*).

Передбачено, що в період надзвичайного чи воєнного стану та протягом 30 днів із дня його припинення або скасування строк відрядження судді як тимчасове

переведення в умовах надзвичайного чи воєнного стану може перевищувати загальний строк відрядження, передбачений абз. 15 п. 6 постанови № 98.

Своєю чергою, оновленим абз. 15 п. 6 постанови № 98 встановлено, що строк відрядження як тимчасове переведення суддів до іншого суду того самого рівня і спеціалізації для здійснення правосуддя не може перевищувати одного року, **а у випадках, установлених законом, загальний строк відрядження не може перевищувати двох років**.

Постанова № 1360 набрала чинності **26.12.2023**.

ЗАТВЕРДЖЕНО ПОРЯДОК ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Постановою КМУ 22.12.2023 № 1352 затверджено Порядок використання коштів державного бюджету на розвиток системи соціальних послуг (далі — Порядок № 1352).

Цим Порядком визначено механізм використання коштів, передбачених у загальному фонді державного бюджету за бюджетною програмою «Розвиток системи соціальних послуг».

Головним розпорядником бюджетних коштів та відповідальним виконавцем бюджетної програми є Мінсоцполітики.

Розпорядниками бюджетних коштів нижчого рівня є:

1) щодо напрямів, зазначених у п.п. 1 і 2 п. 4 цього Порядку, — Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю;

2) щодо напрямку, зазначеного в п.п. 3 п. 4 цього Порядку, — Нацсоцслужба.

Бюджетні кошти використовуються на оплату:

1) вартості комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості відповідно до Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для реалізації експериментального проекту із запровадження комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості, затвердженого постановою КМУ від 03.10.2023 № 1049;

2) соціальної послуги із соціального супроводу військовослужбовців та членів їхніх сімей у військових частинах (підрозділах) Збройних Сил, наданої надавачем соціальної послуги, відповідно до Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для реалізації експериментального проекту із запровадження договірної форми надання соціальної послуги із соціального супроводу військовослужбовців та членів їх сімей у військових частинах (підрозділах) Збройних Сил, затвердженого постановою КМУ від 03.10.2023 № 1050;

3) окремих соціальних послуг деяким категоріям осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, відповідно до Порядку реалізації експериментального проекту з надання в закладах охорони здоров'я, які належать до сфери управління Міністерства соціальної політики, окремих соціальних послуг деяким категоріям осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, затвердженого постановою КМУ від 21.03.2023 № 248;

4) соціальних послуг стаціонарного догляду, підтриманого проживання для внутрішньо переміщених осіб за принципом «гроші ходять за людиною» відповідно до порядку реалізації експериментального проекту, затвердженого в установленому порядку.

Постанова № 1352 набирає чинності з **01.01.2024**, але не раніше дня її опублікування.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ШКОЛУ ВИЩОЇ СПОРТИВНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ: ЗАТВЕРДЖЕНО ЗМІНИ

Наказом Мінмолодьспорту від 13.11.2023 № 7082 внесено зміни до Положення про школу вищої спортивної майстерності, затвердженого наказом Мінмолодьспорту від 17.07.2015 № 2581 (далі — Положення № 2581).

1. Передбачено, що у відділеннях з командних ігрових олімпійських видів спорту можуть бути ігрові команди, які комплектуються з числа учнів-спортсменів постійного складу. У командних ігрових олімпійських видах спорту, в яких за правилами спортивних змагань із видів спорту, визнаних в Україні, у складі команди п'ять і більше спортсменів, **допускається утворення не більше однієї команди у кожній віковій групі;**

Допускається відкриття відділення з меншою кількістю груп за погодженням з Мінмолодьспорту та за умови наявності у складі цих груп учнів-спортсменів, які включені до складу національних збірних команд із визнаних в Україні олімпійських видів спорту.

2. Норми наповнюваності груп відділень з видів спорту ШВСМ, мінімальний вік та результативні показники учнів-спортсменів визначаються **згідно з додатком 2 до цього Положення**. Сам додаток **викладено в новій редакції**.

3. Уточнено, як інші фахівці, які забезпечують організаційне супроводження (крім тренерів-викладачів), залучені до роботи у ШВСМ, зобов'язані виконувати обов'язки, зазначені в п. 6 розд. IV Положення, зокрема: практичний психолог, кінооператор, лікар, сестра медична, робітник з догляду за тваринами (тренінгу коней), лікар ветеринарної медицини, конюх (днювальний по стайні), слюсар-ремонтник (для ремонту спортивної зброї), слюсар-ремонтник (для ремонту велосипедів), слюсар-ремонтник (для ремонту та заточування ковзанів), слюсар-ремонтник (для ремонту лиж), слюсар-ремонтник (для ремонту та заточування спортивних саней), слюсар-ремонтник (для ремонту фехтувальної зброї), слюсар-механік електромеханічних приладів та систем, водій автотранспортних засобів, водій маломірного моторного засобу.

4. Уточнено, що ШВСМ у процесі провадження фінансово-господарської діяльності має право відряджати учнів-спортсменів, тренерів-викладачів на навчально-тренувальні збори, спортивні змагання в межах України відповідно до чинного законодавства.

Наказ № 7082 набрав чинності **01.01.2024**.

НАДС ЗАТВЕРДИЛО МЕТОДРЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ЗВІТУ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ПРОФНАВЧАННЯ

Наказом НАДС від 22.12.2023 № 196-23 затверджено *Методичні рекомендації щодо заповнення Форми звіту про результати професійного навчання державного службовця / посадової особи місцевого самоврядування за кордоном.*

Їх розроблено з метою надання методичної підтримки державним службовцям міністерств, інших цен-

тральних та місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів, їх апаратів (секретаріатів) / посадовим особам місцевого самоврядування під час підготовки звіту про результати професійного навчання державного службовця / посадової особи місцевого самоврядування за кордоном.

ЗАТВЕРДЖЕНО ТИПОВЕ ПОЛОЖЕННЯ ПРО СЛУЖБУ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

Наказом МВС від 21.11.2023 № 945 затверджено *Типове положення про службу пожежної безпеки.* Передбачено, що служба пожежної безпеки створюється для забезпечення пожежної безпеки, координації та вдосконалення відповідної роботи і контролю за її проведенням, зокрема й за дотриманням правил пожежної безпеки, в апаратах Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Національної поліції України,

Державної кримінально-виконавчої служби України, Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Адміністрації Державної прикордонної служби України, Державного агентства лісових ресурсів України, Адміністрації Державної спеціальної служби транспорту і в системі Міністерства оборони України.

Наказ № 945 набирає чинності з дня офіційного опублікування (на момент підготовки номера не опубліковано).



3 ПОЗНАЧКОЮ «ТЕРМІНОВО»

З 01.01.2024 підвищилися розміри соціальних стипендій для дітей-сиріт

Чи змінилися з 2024 року розміри соціальних стипендій для дітей-сиріт?

Так, розміри стипендій з 2024 року підвищилися.

Нагадуємо, що розмір соціальної стипендії для дітей-сиріт визначається *Порядком використання коштів, передбачених у державному бюджеті для виплати соціальних стипендій студентам (курсантам) закладів фахової передвищої та вищої освіти, затвердженим постановою КМУ від 28.12.2016 № 1045.* Він залежить від розміру прожиткового мінімуму, встановленого **на 1 січня відповідного календарного року.** Оскільки цей показник з 01.01.2024 змінився (виріс), то і збільшилися соціальні стипендії для дітей-сиріт.

Зокрема, їх розмір з 01.01.2024 складає:

- для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (тобто для дітей до 18 років), — **150 % розміру прожиткового мінімуму для дітей віком від 6 до 18 років**, встановленого законом на 1 січня відповідного календарного року. У 2024 році це **4794,00 грн** (3196,00 грн × 150 %), а з урахуванням округлення — 4250,00 грн;
- для осіб із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також учнів та студентів, які в період навчання у віці від 18 до 23 років залишилися без батьків (батьки яких померли/оголошені померлими, загинули або пропали безвісти), — **150 % розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб**, встановленого законом на 1 січня відповідного календарного року. У 2024 році це **4542,00 грн** (3028,00 грн × 150 %).

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Оскільки розмір стипендії прив'язаний до прожиткових мінімумів, які встановлені на 1 січня відповідного календарного року, то протягом 2024 року **розмір соціальної стипендії дітей-сиріт не змінюватиметься.**

Людмила Балла, експерт газети

 Бухоблік



НЕФІНАНСОВІ ДОВГОСТРОКОВІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ТА ПРИДБАННЯ ФІНАНСОВИХ ІНВЕСТИЦІЙ, АБО ЩО ЦІКАВОГО В ОНОВЛЕНІЙ БУХГАЛТЕРСЬКІЙ НОРМАТИВЦІ?

Маргарита Ващук,
експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до наказу МФУ «Про затвердження Змін до деяких нормативно-правових актів з бухгалтерського обліку в державному секторі» від 20.11.2023 № 650)



Як завжди, наприкінці року Мінфін вирішив підкоригувати бухгалтерську нормативку та ухвалив коментований наказ.

Одразу зауважимо, що пакет правок містить оновлення не тільки для бюджетних установ, державних цільових фондів, а й для органів Казначейства. Тож якщо взяти до уваги тільки установи/цільові фонди, то змін не так

вже й багато. Поспішимо оглянути прийдешні новації, актуальні передусім для бюджетних установ. До речі, цільовим фондам доречно «приміряти» викладене нижче на себе, адже зміни є аналогічними для обох категорій суб'єктів держсектору.

Коментований *наказ* набирає чинності з дня офіційного опублікування.

ПЛАН РАХУНКІВ

Коментований *наказ* доповнює *План рахунків*¹ новими субрахунками. Установам варто звернути увагу на те, що в рахунок 60 «Довгострокові зобов'язання» класу 6 «Зобов'язання» розділу 1 «Балансові рахунки» **з'явився ще один субрахунок — 6017 «Інші довгострокові зобов'язання»**. Аналогічний субрахунок з'явився і для цільових фондів — 6027. Як ним користуватися, пояснює оновлений *Порядок застосування Плану рахунків*².

ЦИТАТА. «На субрахунках 6017 (6027) «Інші довгострокові зобов'язання» ведеться облік інших довгострокових зобов'язань розпорядників бюджетних коштів (державних цільових фондів), передбачених законодавством, які не включені до субрахунків 6011 – 6016 (6021 – 6026).»
(новий абз. 26 розд. I «Балансові рахунки» *Порядку застосування Плану рахунків*)

Зауважимо, що рахунок 60 вже до цього мав окремі субрахунки для обліку:

- довгострокових кредитів, зокрема відстрочених;
- довгострокових позик;
- зобов'язань за довгостроковими цінними паперами;
- довгострокових зобов'язань з оренди;

- **інших довгострокових фінансових зобов'язань.**

Отже, виникає питання: які ж ще довгострокові зобов'язання залишилися не покритими визначеними раніше категоріями? Імовірно, що йдеться тут про певні **НЕ**фінансові зобов'язання. Однак, такого поняття в нормативці не визначено. Тож поки що складно дати чіткі роз'яснення. Для подальших роздумів і аналізу нагадаємо основи.

Рахунки класу 6 використовують для обліку зобов'язань. Відповідно до ч. 1 ст. 1 *Закону про бухоблік*³ **зобов'язання** — це заборгованість установи, що виникла внаслідок минулих подій і погашення якої в майбутньому, як очікується, призведе до зменшення ресурсів установи, що втілюють у собі економічні вигоди.

Тобто для визнання зобов'язань обов'язковим є виконання всіх таких критеріїв:

- боржником є установа, борг виник внаслідок певних подій;
- установа має погашати цей борг;
- погашення боргу призведе до зменшення активів установи.

Довгостроковими зобов'язаннями є всі ті, що їх не можна віднести до поточних, тобто:

- або ті, що будуть погашатися, за очікуваннями установи, більше 1 операційно-

¹ План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затверджений наказом МФУ від 31.12.2013 № 1203.

² Порядок застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затверджений наказом МФУ від 29.12.2015 № 1219.

³ Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV.

го циклу або довше ніж протягом 12 місяців з дати балансу;

- або ті, щодо яких установа має безумовне право відстрочити погашення зобов'язання на період, не менший від дванадцяти місяців після дати балансу, і має намір скористатися цим правом.

Отже, якщо перелічені критерії виконуються і ви не маєте підстав віднести це зобов'язання до однієї з груп, перелічених в описі до субрахунків 6011–6016, то тепер матимете змогу виокремити ці зобов'язання на субрахунку 6017. Очевидно, що на практиці таких кейсів буде не дуже багато, однак варто мати на увазі цю опцію.



ДО ВІДОМА. Наступним кроком після додавання нових рахунків, найімовірніше, буде оновлення форм фінансової звітності — щонайменше Балансу та/або Приміток до річної фінансової звітності, адже групування в обліку активів, зобов'язань, капіталу на різних субрахунках здійснюється для того, щоб підготувати інформацію для подальшого формування фінзвітності. Окремий субрахунок зобов'язань — це зазвичай окрема стаття Балансу або Приміток до річної фінансової звітності.

ТИПОВА КОРЕСПОНДЕНЦІЯ

Оновлено типові проводки для обліку фінансових інвестицій — п. 3 коментованого наказу. Зміни такі.

Внески до іншого капіталу Проводки, визначені п. 4.2 Типової кореспонденції⁴ для обліку внесків до статутного капіталу підприємств, Мінфін також рекомендує застосовувати для обліку внесків і до **іншого** капіталу підприємств. Пояснимо. Коли інвестор (в цьому випадку — бюджетна установа) робить внесок в підприємство, то на розсуд власників підприємства таку операцію можна оформити як збільшення статутного капіталу чи без збільшення статутного капіталу, тобто зі зміною реєстраційних документів чи без неї. Якщо без, то підприємство — отримувач інвестицій відображає збільшення **іншого додаткового** капіталу (обліковується на окремому рахунку, відображається в балансі окремою статтею). Своєю чергою, установа-інвестор також відображає такі інвестиції у себе в балансі. І коментованим наказом, як бачимо, Мінфін в такому разі пропонує той самий алгоритм дій, що й у разі внеску в статутний капітал:

- показати нові фінансові інвестиції на рахунку 25;
- показати збільшення капіталу на рахунку 52;
- відповідно зменшити статті, де були відображені джерела, за рахунок яких зроблені ці інвестиції: грошові кошти + цільове фінансування або необоротні активи + їх знос + їхня вартість, відображена в капіталі.

Зауважимо, що, на наш погляд, фінансовими інвестиціями у такий спосіб **слід визнавати тільки довгострокові вкладення.**

Водночас **фінпідтримка на поточні цілі**, видана з бюджету власним підприємствам, має бути відображена як витрати на рахунку 85 «Витрати за необоротними активами».

Активи для передачі Друга новація у Типовій кореспонденції також стосується обліку довгострокових фінансових інвестицій. Одним із джерел формування фінансових інвестицій може бути актив з категорії, що обліковується на субрахунку 1815 «Активи для розподілу, передачі, продажу». Тобто установа-інвестор може передати як внесок у статутний чи інший капітал підприємства якусь річ, яка в неї обліковувалась у складі запасів на субрахунку 1815. Це може бути річ довгострокового користування, яку установа свідомо не відносила до основних засобів, бо розуміла, що сама не буде користуватися нею, а згодом передасть іншим особам. Оновлений п. 4.2 Типової кореспонденції пропонує в разі передачі таких активів для придбання фінансових інвестицій діяти аналогічно:

- показати нові фінансові інвестиції на рахунку 25;
- показати збільшення капіталу на рахунку 52;
- зменшити вартість активів, призначених для розподілу, передачі, продажу, + **фінансовий результат періоду**, адже в разі придбання такого роду активів ми не збільшуємо «внесений капітал» чи «цільове фінансування», натомість ми відносимо доходи, за рахунок яких було придбано ці речі, на фінрезультат періоду.

Для зручності пропонуємо до вашої уваги довідник із проводками для відображення в обліку придбаних фінансових інвестицій у різний спосіб відповідно до п. 4.2 Типової кореспонденції — див. таблицю (с. 9).

4

Типова кореспонденція субрахунків бухгалтерського обліку для відображення операцій з активами, капіталом та зобов'язаннями розпорядниками бюджетних коштів та державними цільовими фондами, затверджена наказом МФУ від 29.12.2015 № 1219.

Оновлений облік придбання фінансових інвестицій

Зміст господарської операції	Дебет рахунку	Кредит рахунку	Сума операції	Меморіальний ордер
Джерело фінінвестицій — грошові кошти				
Придбання фінансових інвестицій шляхом внесення до статутного та іншого капіталу підприємства згідно із законодавством грошових коштів	2511 (2521) «Придбані акції», 2512 (2522) «Довгострокові фінансові інвестиції у цінні папери, крім акцій», 2513 (2523) «Довгострокові фінансові інвестиції у капітал підприємств»	2311 (2321) «Поточні рахунки в банку», 2313 (2323) «Рестраційні рахунки»	Перерахована сума грошових коштів як внесок у капітал	2 або 3
Відображення змін у капіталі	54 «Цільове фінансування»	5211 (5221) «Капітал у підприємствах у формі акцій», 5212 (5222) «Капітал у підприємствах в іншій формі участі у капіталі», 5213 (5223) «Капітал в частках (паях)»	Перерахована сума грошових коштів як внесок у капітал	17
Джерело фінінвестицій — необоротні активи				
Придбання фінансових інвестицій шляхом внесення до статутного та іншого капіталу підприємства згідно із законодавством необоротних активів	2511 (2521) «Придбані акції», 2512 (2522) «Довгострокові фінансові інвестиції у цінні папери, крім акцій», 2513 (2523) «Довгострокові фінансові інвестиції у капітал підприємств»	1013 (1023) «Будівлі, споруди та передавальні пристрої» – 1018 (1028) «Інші основні засоби», 11 «Інші необоротні матеріальні активи», 12 «Нематеріальні активи»	Первісна (або переоцінена) вартість переданих необоротних активів	9
Списання сум нарахованого зносу (накопиченої амортизації)	1411 (1421) «Знос основних засобів» – 1413 (1423) «Накопичена амортизація нематеріальних активів»	1013 (1023) «Будівлі, споруди та передавальні пристрої» – 1018 (1028) «Інші основні засоби», 11 «Інші необоротні матеріальні активи», 12 «Нематеріальні активи»	Сума зносу переданих необоротних активів, нарахована на дату передачі активів	9
Водночас відображення змін у капіталі	51 «Внесений капітал»	5211 (5221) «Капітал у підприємствах у формі акцій», 5212 (5222) «Капітал у підприємствах в іншій формі участі у капіталі», 5213 (5223) «Капітал в частках (паях)»	Сума, яка обліковується на рахунку 51 щодо переданих активів (зазвичай це первісна вартість). Якщо за переданим активом є «капітал в дооцінках», то його також слід списати	9
Джерело фінінвестицій — активи, що обліковуються на субрахунку 1815				
Придбання фінансових інвестицій шляхом внесення до статутного та іншого капіталу підприємства, згідно із законодавством, активів для розподілу, передачі	2511 (2521) «Придбані акції», 2512 (2522) «Довгострокові фінансові інвестиції у цінні папери, крім акцій», 2513 (2523) «Довгострокові фінансові інвестиції у капітал підприємств»	1815 (1825) «Активи для розподілу, передачі, продажу»	Балансова вартість переданих активів	13 або 17
Водночас відображення змін у капіталі	5511 «Фінансові результати виконання кошторису звітного періоду», 5521 «Фінансовий результат виконання бюджету (кошторису) звітного періоду»	5211 (5221) «Капітал у підприємствах у формі акцій», 5212 (5222) «Капітал у підприємствах в іншій формі участі у капіталі», 5213 (5223) «Капітал в частках (паях)»	Балансова вартість переданих активів	17

На цьому для бюджетних установ усе. Решта новацій призначена для вдосконалення облікової нормативки з виконання місцевого та державного бюджетів. А це, як відомо, парадія органів Казначейства.

Б



ІНДЕКСАЦІЯ ЗАРПЛАТИ — 2024

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Як відомо, з 01.01.2024 почав діяти Закон про індексацію¹. Це означає, що правила індексації працюють вже повною мірою. Проте оскільки раніше — на цілий 2023 рік — вони були призупинені, то як почати їх застосовувати? Розберімося.

1

Закон України
«Про індексацію грошових
доходів населення»
від 03.07.1991 № 1282-XII.

2

Порядок проведення
індексації грошових
доходів населення,
затверджений
постановою КМУ
від 17.07.2003 № 1078.

ПЕРЕДМОВА

Скажемо відразу: на перший погляд зовсім не зрозуміло, як же тепер почати індексувати зарплату, коли вже рік індексації не було. За цей рік й індекси інфляції змінювалися, й оклади могли в певних категорій працівників підвищуватися. Як все це врахувати?

Відповімо: загалом треба визначитися **тільки з двома питаннями**, аби правильно почати індексувати зарплату.

1. Питання перше: що із сумами індексації, які склалися на **грудень 2022 року**? Думку Мінекономіки та Мінсоцполітики щодо цього питання ви вже знаєте — ми наводили її в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 17/2023, с. 30, а саме: ті суми індексації, які склалися на **грудень 2022 року, нікуди не поділися, і їх можна було виплачувати і в 2023 році**. Втім, кожен вирішував сам.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Тепер, коли дія Закону про індексацію відновлена, ці суми **точно НЕ можуть «згоріти»**, адже Закон діє, а вимоги їх «обнулити» чи «забрати» у працівників немає. Тобто з 2024 року **з'являється право на їх виплату**. А порядок їх виплати в повному розмірі чи ні залежатиме від того, чи підвищяться з січня 2024 року посадові оклади працівників. Це питання ми детально розглянемо в наступних розділах матеріалу.

2. Питання друге: як обчислювати **індекс споживчих цін** (далі — ІСЦ)? Нагадаємо, що згідно зі *ст. 4 Закону про індексацію* індексація грошових доходів населення проводиться в разі, коли величина ІСЦ перевищила по-

ріг індексації, який установлюється в розмірі 103%. В загальному випадку обчислення ІСЦ наростаючим підсумком починають з місяця, наступного за місяцем підвищення окладів (*п. 5 Порядку № 1078*²). А оскільки оклади в бюджеті не підвищувалися вже давно, то чи означає це, що треба аж з останнього підвищення окладів порахувати ІСЦ наростаючим підсумком? Відповімо: **ні**. Тут також все залежить від того, чи підвищаться оклади в січні 2024 року. Якщо:

- **підвищаться**, то діємо за загальним правилом, встановленим *п. 5 Порядку № 1078*. Тобто місяць підвищення окладів стає «базовим», а з наступного місяця починаємо розрахунок ІСЦ наростаючим підсумком. В «базовому» місяці слід визначити право працівника на подальшу індексацію;
- **не підвищаться**, то законодавець потурбувався про таку ситуацію. Зокрема, *ст. 39 Закону про держбюджет-2024* передбачає, що обчислення ІСЦ для індексації грошових доходів населення проводиться наростаючим підсумком, починаючи з 1 січня 2024 року. Тож незалежно від того, який місяць був «базовим» у працівників до 2024 року, все **обнуляється і «базовим» для всіх категорій працівників стає грудень 2023 року**. Чому грудень 2023 року? Це впливає з правил обчислення ІСЦ. Зараз на них зупинятися не будемо (пригадуєте щомісячні таблиці з індексації? Ось у них треба орієнтуватися на цей місяць). Далі — детальніше.

З СІЧНЯ 2024 РОКУ ПІДВИЩУЄТЬСЯ ОКЛАД

Якщо в січні 2024 року буде **підвищення посадових окладів**, то діємо за прави-

лами, встановленими *Порядком № 1078*. Це підкреслюють і фахівці Мінсоцполіти-

ки в листі від 04.12.2023 № 112/0/214-23 (див. на с. 13).

Зокрема, згідно з п. 5 Порядку № 1078 у разі підвищення посадових окладів значення ІСЦ у місяці, в якому відбувається підвищення, приймається за 1 або 100%, тобто цей місяць стає «базовим». Обчислення ІСЦ для проведення подальшої індексації здійснюється з місяця, наступного за «базовим».

Водночас, якщо працівник до підвищення окладу мав право на індексацію (а це якраз суми індексації, які склалися на грудень 2022 року), то слід порівняти суму підвищення зарплати (у зв'язку з підвищенням окладу) із сумою індексації, що склалася у місяці підвищення доходу. Тобто слід визначити право працівника на подальшу індексацію. І це право залежить від того, на яку суму підвищилася зарплата у зв'язку з підвищенням окладу.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Порівняльні розрахунки слід провести незалежно від того, яке рішення ви ухвалили в 2023 році — виплачувати суму індексації, яка склалася на грудень 2022 року, чи ні. Адже, як ми підкреслили вище, з відновленням дії Закону про індексацію право у працівників на ці суми індексації є.

Якщо в результаті сума підвищення зарплати:

- **перекриє суму індексації**, то суму індексації не нараховують (абз. 3 п. 5 Порядку № 1078);
- **не перекриє суму індексації**, то суму індексації визначають з урахуванням розміру підвищення доходу і розраховують як різницю між сумою індексації та розміром підвищення доходу.

Відповідно до абз. 5 п. 5 Порядку № 1078 у разі, якщо відбувається підвищення посадового окладу, в місяці підвищення враховують усі складові зарплати, які не мають разового характеру. Тобто порівняння суми підвищення зарплати із сумою індексації здійснюють в умовах місяця, в якому відбулося таке підвищення (див. лист Мінсоцполітики від 20.11.2015 № 308/10/136-15 // «Бухгалтерія: бюджет», № 47/2015, с. 10). Це означає, що порівняльні розрахунки проводимо в умовах січня 2024 року з розрахунку повністю відпрацьованого місяця.

У порівняльних розрахунках беруть участь виплати, які не мають разового характеру, а саме: посадовий оклад; надбавки,

за вилучення років, за складність і напруженість в роботі, виробничі премії тощо. **Не враховують** виплати, які мають **разовий характер**: премії до ювілейних та святкових дат, премії до професійних свят, матеріальну допомогу тощо. Також при проведенні порівняльних розрахунків **НЕ враховують**:

- **доплату до МЗП**, адже її суму визначають та нараховують за результатами розрахунків з працівником за відпрацьований місяць. За своєю сутністю вона не є постійною виплатою у складі зарплати працівника;
- **індексацію зарплати**, адже індексація зарплати не є постійною виплатою.

Наприклад, у працівників, оплата праці яких базується на ЄТС, заплановано підвищення окладів з січня 2024 року. Як тільки таке підвищення відбудеться, слід провести порівняльні розрахунки, які ми детально розглянемо, як тільки ухвалить постанову про підвищення. А зараз тільки наведемо кілька наочних прикладів.



Приклад 1. Для працівників з оплатою за ЄТС у грудні 2022 року сума індексації зарплати складала 585,11 грн (2684,00 грн × 21,8%) з розрахунку за повний місяць, де 2684,00 грн — прожитковий мінімум для працездатних осіб; 21,8% — індекс для проведення індексації від останнього «базового» місяця — грудня 2021 року.

Варіант 1 Зарплата працівника складається тільки з посадового окладу, тобто встановлюється на рівні МЗП. До січня 2024 року оклад працівника складав 3153,00 грн, а з січня 2024 року — 3483,00 грн. У грудні 2023 року працівнику виплатили премію до Нового року.

1. Як ми сказали вище, при проведенні порівняльних розрахунків доплату до МЗП **не враховують**. Крім того, не враховують премію до Нового року, оскільки це разова виплата. Отже, при проведенні порівняльних розрахунків порівнюємо тільки посадовий оклад. Він підвищився на **330,00** грн (3483,00 грн – 3153,00 грн).

2. Отже, оскільки сума підвищення зарплати (330,00 грн) не перекидає суму індексації, що склалася в місяці підвищення доходу (585,11 грн), то визначаємо так звану фіксовану індексацію як різницю: 585,11 грн – 330,00 = **255,11** грн.

Втім, оскільки зарплата працівника значно менша від МЗП, а індексація зарплати «сидить

всередені» МЗП, то фактично зарплата працівника за рахунок індексації не збільшиться і буде складати всі ті ж 7100,00 грн (3493,00 грн^{оклад} + 255,11 грн^{індексація} + 3351,89 грн^{доплата до МЗП}).

Січень стає «базовим» місяцем. З наступного місяця починають розрахунок нового ІСЦ для визначення права на **поточну** індексацію. Таке право настане, коли ІСЦ, розрахований наростаючим підсумком, перевищить поріг індексації (103 %).

Втім, найімовірніше, до квітня 2024 року він не перевищить цієї межі, а з квітня 2024 року очікується чергове підвищення окладів, яке перекриє розраховану нами «фіксовану» індексацію, і працівник взагалі втрачить право на індексацію.

Варіант 2 Зарплата працівника складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років (20 % від окладу), що разом перевищують МЗП. До січня 2024 року оклад працівника складав 6133,00 грн, а з січня 2024 року — 6773,00 грн. У грудні 2023 року працівнику виплатили премію до Нового року.

При проведенні порівняльних розрахунків не враховують премію до Нового року. Порівняння показано в таблиці.

Проведення порівняльних розрахунків

Нараховано	Зарплата до підвищення, грн	Зарплата після підвищення, грн
Посадовий оклад	6133,00	6773,00
Надбавка за вислугу років (20 %)	1226,60	1354,60
Усього	7359,60	8127,60

1. Сума підвищення зарплати 768,00 грн (8127,60 грн – 7359,60 грн) перевищила суму можливої індексації (585,11 грн), тому працівник **втрачає право на індексацію**.

2. Січень стає «базовим» місяцем. З наступного місяця починають розрахунок нового ІСЦ для визначення права на поточну індексацію. Таке право настане, коли ІСЦ, розрахований наростаючим підсумком, перевищить поріг індексації (103 %).

З СІЧНЯ 2024 РОКУ ОКЛАД НЕ ПІДВИЩУЄТЬСЯ

Якщо підвищення окладів у січні 2024 року на законодавчому рівні для певної категорії працівників **не відбувається**, то слід застосовувати *ст. 39 Закону про держбюджет-2024*.

Вона передбачає, що обчислення ІСЦ для індексації грошових доходів населення проводять наростаючим підсумком, починаючи з 1 січня 2024 року. Тож незалежно від того, в кого який «базовий» місяць був до цього, все **обнуляється і «базовим» стає грудень 2023 року**.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Проте, звісно, як ми сказали вище, ті суми індексації, які склалися на грудень 2022 року, **нікуди не поділяються, їх треба продовжувати виплачувати**.

Наприклад, для більшості посадових осіб ОМС в **грудні 2022 року** сума індексації складала **700,52 грн** (2684,00 грн × 26,1 %) від «базового» **серпня 2021 року**. З відновленням *Закону про індексацію* працівники **мають право на виплату індексації в такому розмірі**. Але оскільки *ст. 39 Закону про держбюджет-2024* передбачено ІСЦ обчислювати з січня 2024 року, то про попередній «базовий» місяць забуваємо і починаємо обчислювати новий ІСЦ наростаючим підсумком із січня 2024 року. Як тільки він перевищить 103 %, то визначаємо суму індексації, яку будемо виплачувати додатково до суми індексації, яка склалася на грудень 2022 року (в нашому випадку — 700,52 грн). Так треба визначити право на індексацію доти, доки не підвищиться посадовий оклад. Тоді слід буде провести порівняльні розрахунки — див. приклади в попередньому розділі.

ПИТАННЯ, ЯКІ МОЖУТЬ ВИНИКНУТИ

Далі розберемо декілька питань читачів.

? **Якщо протягом 2023 року підвищувався оклад на законодавчому рівні, то як бути із сумою індексації, яка складалася на грудень 2022 року?**

В 2023 році було призупинено дію *Закону про індексацію*, а з ним — і всіх правил проведення індексації в місяці підвищення окладу. Отже, той факт, що протягом 2023 року оклад могли підвищити, не вплинув на суму індексації, яка склалася на грудень 2022 року.

? Чи можна не виплачувати індексацію з огляду на вимоги ст. 5 Закону про індексацію?

З одного боку, ч. 6 ст. 5 Закону про індексацію встановлено, що проведення індексації грошових доходів населення здійснюється **в межах фінансових ресурсів** бюджетів усіх рівнів на відповідний рік. Про це нагадують і фахівці Мінсоцполітики в листі від 04.12.2023 № 112/0/214-23 (див. нижче), що, здавалося б, дає підстави вважати: немає коштів — індексація не виплачується. Проте зазначимо таке.

З іншого боку, індексація доходів є **державною гарантією**. Зокрема, згідно зі ст. 18 Закону № 2017³ індексація доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності їхніх грошових доходів в умовах зростання цін є **державною соціальною гарантією**.

! **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Згідно зі ст. 19 Закону № 2017 державні соціальні гарантії є **обов'язковими для всіх державних**

органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності.

Також про потребу в проведенні індексації зарплати зазначено в ст. 95 КЗпП⁴ та ст. 33 Закону про оплату праці⁵. Це дає підстави Держпраці вважати індексацію **мінімальною державною гарантією в оплаті праці**, про що й зазначено в листі Держпраці від 07.05.2018 № 3570/4.1/4.1-ДП-18. Тому індексацію все ж таки треба виплачувати. Наприклад, не є нормальною ситуація, коли ви встановили працівнику необов'язкові виплати (надбавки, премії), а індексацію не виплачуєте.

А як бути, якщо коштів на індексацію дійсно не вистачає (працівникам встановлено тільки обов'язкові виплати і грошей більше немає)? Тоді ситуація, на жаль, підштовхує зменшити суму індексації або не виплачувати її взагалі. Однак на цей випадок все ж таки збирайте аргументи, які стануть достатнім виправданням перед органами Держпраці під час перевірок.

³ Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 № 2017-III.

⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971.

⁵ Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Щодо нарахування сум індексації в 2024 році

Лист від 04.12.2023 № 112/0/214-23

Директорат стратегічного планування, координації політики та євроінтеграції Міністерства соціальної політики України розглянув <...> лист <...> щодо нарахування сум індексації у 2024 році та повідомляє.

Пунктом 3 Прикінцевих положень Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» дію Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 № 1282-XII (далі — Закон № 1282) на 2023 рік зупинено.

Отже, обчислення індексу споживчих цін для нарахування сум індексації у 2023 році не здійснюється.

При цьому внаслідок інфляції 2022 року та попередніх років склалися певні суми індексації, зокрема, заробітної плати, станом на грудень 2022 року.

Статтею 58 Конституції України встановлено, що закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.

Враховуючи викладене, Мінсоцполітики та Мінекономіки єдині в тому, що у 2023 році заробітна плата та грошове

забезпечення виплачується із урахуванням індексації, яка склалася станом на грудень 2022 року.

Разом з тим, Мінфін зазначає, що пунктом 3 Прикінцевих положень Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» зупинено на 2023 рік дію Закону № 1282.

Що стосується нарахування сум індексації у 2024 році, згідно із Законом України від 09.11.2023 № 3460-IX «Про Державний бюджет України на 2024 рік», обчислення індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення провадиться наростаючим підсумком, починаючи з 1 січня 2024 року.

Враховуючи викладене, у випадку, якщо у 2023 році було збережено суму індексації заробітної плати, яка виникла за період до січня 2023 року (до зупинення дії Закону № 1282), то вона має також виплачуватися і у 2024 році.

При цьому, що у разі зростання посадового окладу з січня 2024 року, сума індексації заробітної плати має визначатись з урахуванням положень пункту 5 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затверджен-

ного постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078, відповідно до яких, значення індексу споживчих цін приймається за 1 або 100 відсотків, у місяці в якому відбувається підвищення тарифних ставок (посадових окладів). Обчислення індексу споживчих цін для проведення подальшої індексації здійснюється з місяця, наступного за місяцем підвищення тарифних ставок (посадових окладів).

Сума індексації у місяці підвищення посадового окладу має розраховуватися як різниця між сумою індексації і розміром підвищення заробітної плати. Тобто сума індексації зменшується на суму підвищення заробітної плати.


Також звертаємо увагу, що відповідно до статті 5 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та пункту 6 Порядку індексація грошових доходів громадян здійснюється у межах фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів.

Крім того, пунктом 5 Порядку визначено, що працівникам підприємств і організацій, які перебувають на госпрозрахунку, підвищення заробітної плати у зв'язку із зростанням рівня інфляції провадиться у порядку, визначеному у колективних договорах, але не нижче норм, визначених Законом № 1282, та положень Порядку.

Одночасно повідомляємо, що листи Мінсоцполітики не є нормативно-правовими актами, вони носять інформаційний, рекомендаційний характер і не встановлюють нових правових норм.

Генеральний директор Директорату стратегічного планування, координації політики та євроінтеграції
Юлія ЦАПЕНКО

Б

 Відрадженья




ПРИЙМАЮЧА СТОРОНА БЕРЕ НЕ СЕБЕ ВСІ ВИТРАТИ ПРАЦІВНИКА У ВІДРЯДЖЕННІ: ЧИ ТРЕБА ВИПЛАЧУВАТИ ЙОМУ ЧАСТИНУ ДОБОВИХ?

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



Працівника направляють у службове відрядження. Згідно з запрошенням приймаючої сторони вона бере на себе всі витрати: проїзд, проживання, харчування (вартість харчування не вказано). Чи маємо ми виплачувати працівнику добові?


Кодекс законів
про працю України
від 10.12.1971.

ВІДРЯДЖЕННЯ ЗА КОШТИ ПРИЙМАЮЧОЇ СТОРОНИ: ЗАГАЛЬНІ МОМЕНТИ

Згідно зі ст. 121 КЗпП¹ працівникам, яких направляють у відрядження, виплачують: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати на найм жилого приміщення **в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством**. Такі гарантії забезпечує **роботодавець, який відправляє працівника у службове відрядження**.

Про можливість здійснення таких витрат за кошти приймаючої сторони прямо не ска-

зано. Проте, як відомо, бюджетні установи можуть фінансуватися не тільки з відповідного бюджету, а й **за кошти інших джерел, не заборонених законодавством**. Крім того, здійснення витрат на відрядження за кошти приймаючої сторони законодавством **не заборонено**, що підтверджують і норми *постанови № 98*² та *Інструкції № 59*³.

Зокрема, згідно з абз. 1 п. 1 розд. II *Інструкції № 59* (щодо відряджень по Україні) та абз. 1 п. 1 розд. III *Інструкції № 59* (щодо за-

2
Постанова КМУ
«Про суми та склад
витрат на відрядження
державних службовців,
а також інших осіб,
що направляються
у відрядження підпри-
ємствами, установами
та організаціями, які
повністю або частково
утримуються (фінан-
суються) за рахунок
бюджетних коштів»
від 02.02.2011 № 98.

3
Інструкція про службові
відрядження в межах
України та за кордон,
затверджена
наказом МФУ
від 13.03.1998 № 59.

кордонних відряджень) направлення працівника установи у відрядження здійснює керівник і оформлює наказом (розпорядженням), в якому слід зазначити, зокрема, **джерело фінансового забезпечення витрат на відрядження**.

Втім, навіть якщо приймаюча сторона бере на себе всі витрати на відрядження працівника (проїзд, проживання, харчування), то це не означає, що установа-роботодавець не повинна виплачувати працівнику добові (їх частину). Пояснимо.

ЦИТАТА. «15. Окремим видом витрат, що не потребують спеціального документального підтвердження, є добові витрати (витрати на харчування та фінансування інших власних потреб фізичної особи, понесені у зв'язку з таким відрядженням).

Суми добових витрат для працівників підприємств затверджені постановою № 98».

(п. 15 розд. I
Інструкції № 59)

Отже, **добові витрати** — це не тільки витрати на харчування, а ще й **витрати на інші власні потреби працівника у відрядженні**. І якщо приймаюча сторона забезпечує працівника харчуванням, в установи-роботодавця все одно залишається обов'язок виплатити йому добові витрати, звісно, не в повній сумі, а тільки в певній її частині, що впливає також і з інших норм Інструкції № 59. Втім, все залежить від конкретної ситуації і про яке відрядження йдеться — по Україні чи за кордон. Розглянемо їх окремо.

ЗАКОРДОННЕ ВІДРЯДЖЕННЯ

Згідно з п.п. «Г» п.п. 16.2 розд. III Інструкції № 59, якщо відряджений за кордон працівник **за умовами запрошення безоплатно забезпечується харчуванням стороною, яка приймає**, добові витрати відшкодовуються в розмірах, що визначаються **у відсотках сум добових витрат** для відповідної держави згідно з додатком 1 до постанови № 98, зокрема 80 % — в разі одноразового, 55 % — дворазового, 35 % — триразового харчування.

Отже, як бачите, навіть якщо приймаюча сторона бере на себе всі витрати, зокрема на харчування працівника (вартість харчування не вказано), то **обов'язок виплати частини добових в установи-роботодавця залишається**.

Приклад 1. Працівника направлено у відрядження до Польщі. Згідно з запрошенням приймаючої сторони вона бере на себе такі витрати: проїзд, проживання, харчування (вартість харчування не вказано).

Згідно з постановою № 98 сума добових у разі відрядження до Польщі складає 61,00 долар США. Оскільки приймаюча сторона бере на себе витрати на харчування працівника повністю, то це вважається триразовим харчуванням. Отже, установі-роботодавцю слід виплатити працівникові добові в розмірі **21,35 доларів** (61,00 дол. × 35 %) **за кожен день відрядження, в якому приймаюча сторона забезпечувала працівника харчуванням**. За інші дні, в яких не забезпечувала (наприклад, поки пра-



цівник їхав до Польщі), треба виплачувати добові в установлених нормах.

Втім, як ми зазначили вище, ситуації бувають різні. І приймаюча сторона може забезпечувати працівника коштами на відрядження по-різному. На цей випадок є норма п.п. 16.7 розд. III Інструкції № 59.

ЦИТАТА. «16.7. Якщо сторона, яка приймає, забезпечує працівника, відрядженого за кордон, **додатковими коштами в іноземній валюті у вигляді компенсації поточних витрат** (крім витрат на проїзд до держави відрядження і назад та на найм житлового приміщення) **або добових витрат**, сторона, яка направляє, **виплату йому добових витрат зменшує на суму додатково наданих коштів**. Якщо сума, надана стороною, яка приймає, перевищує або дорівнює встановленим сумам добових витрат, сторона, яка відряджає, **виплату добових витрат не проводить**».
(п.п. 16.7 розд. III Інструкції № 59)

Тому, як підкреслював свого часу *Мінфін* у листі від 27.02.2014 № 31-07250-06-29/4271 (див. с. 18), вирішуючи питання щодо можливості виплати суми добових витрат (або їх частини) на відрядження, яке здійснюватиметься відповідно до запрошення за кордоном, **у кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати, що включає поняття «вісі витрати бере на себе сторона, що приймає»**. Розберімо ситуації в таблиці (с. 16).

Забезпечення працівника коштами на відрядження приймаючою стороною та порядок виплати добових

Ситуація	Вирішення
1. За умовами запрошення приймаюча сторона забезпечує працівника коштами на проїзд, проживання та забезпечує харчуванням	Установа-роботодавець має виплатити працівнику добові в розмірі, визначеному <i>п.п. «г» п.п. 16.2 розд. III Інструкції № 59</i> , тобто в разі триразового (або більше) харчування — 35% від встановленої суми добових витрат
2. За умовами запрошення приймаюча сторона забезпечує працівника коштами на проїзд, проживання та виплачує працівнику добові в розмірі, встановленому <i>постановою № 98</i> , або в більшій сумі	Відповідно до <i>п.п. 16.7 розд. III Інструкції № 59</i> установа-роботодавець виплату добових витрат працівнику не проводить
3. За умовами запрошення приймаюча сторона забезпечує працівника коштами на проїзд, проживання та виплачує працівнику добові в розмірі, меншому ніж встановлено <i>постановою № 98</i>	<p>Відповідно до <i>п.п. 16.7 розд. III Інструкції № 59</i> установа-роботодавець здійснює виплату добових витрат в розмірі, що дорівнює різниці між встановленою сумою добових та тією сумою, що її виплачує працівнику приймаюча сторона.</p> <p> Приклад 2. Працівника направлено у відрядження до Польщі. Згідно з запрошенням приймаючої сторони вона бере на себе такі витрати: проїзд, проживання та виплачує працівнику добові в розмірі 50,00 доларів США.</p> <p>Ця сума добових менша, ніж встановлена <i>постановою № 98</i> (61,00 доларів США). Отже, установа-роботодавець має виплатити добові працівнику в розмірі 11 доларів США (61,00 – 50,00) за кожен день, в який приймаюча сторона забезпечує працівника добовими. За інші дні, в яких не забезпечувала і не харчувала, треба виплачувати добові в установлених нормах</p>
4. За умовами запрошення приймаюча сторона забезпечує працівника коштами на проїзд, проживання, харчування та надає працівнику додаткові кошти в іноземній валюті у вигляді компенсації поточних витрат	<p>Відповідно до <i>п.п. 16.7 розд. III Інструкції № 59</i> установа-роботодавець здійснює виплату добових витрат у розмірі, що дорівнює різниці між встановленою частиною суми добових та тією сумою, що виплачує працівнику приймаюча сторона.</p> <p> Приклад 3. Працівника направлено у відрядження до Польщі. Згідно з запрошенням приймаючої сторони вона бере на себе такі витрати: проїзд, проживання та харчування. Також виплачує працівнику додаткові кошти в розмірі 10,00 доларів США на добу.</p> <p>1. Оскільки приймаюча сторона бере на себе витрати на харчування працівника повністю, то це вважається триразовим харчуванням. Отже, сума добових складає 21,35 дол. (61,00 дол. × 35%);</p> <p>2. Втім, оскільки приймаюча сторона також забезпечує працівника додатковими коштами, то на суму цих коштів зменшується визначена вище сума добових (а саме 21,35 дол – 10 дол = 11,35 доларів США). Отже, установа-роботодавець має виплатити працівнику добові в розмірі 11,35 доларів США за кожен день, в який приймаюча сторона забезпечує працівника харчуванням та додатковими коштами. За інші дні, в яких не забезпечувала і не харчувала, треба виплачувати добові в установлених нормах</p>
5. За умовами запрошення приймаюча сторона бере на себе всі витрати	<p>Це найскладніша ситуація, бо незрозуміло, які саме витрати бере на себе сторона, яка приймає. Тому ще до початку відрядження це питання обов'язково слід з'ясувати. Тим паче що за вимогами <i>Інструкції № 59</i> установа, що відряджає працівника, зобов'язана ознайомити його з кошторисом витрат, де всі моменти, зокрема й виплата добових, мають бути прописані.</p> <p>Після з'ясування того, що саме бере на себе установа, яка приймає, дійте за порядком, описаним вище в ситуаціях 1–4</p>

ВІДРЯДЖЕННЯ ПО УКРАЇНІ

Для відряджень по Україні є схожа за змістом норма, яка передбачає виплату добових пропорційно кількості разів харчування за умовами запрошення.

Згідно з абз. 5 п. 5 розд. II Інструкції № 59 якщо працівник, відряджений для участі у переговорах, конференціях, симпозиумах з питань, що стосуються основної діяльності установи, **за умовами запрошення безоплатно забезпечується харчуванням організаторами таких заходів, добові витрати відшкодовуються в розмірах, що визначаються у відсотках сум добових витрат** для України, зокрема 80 % — в разі одноразового, 55 % — дворазового, 35 % — триразового харчування.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Іншого Інструкцією № 59 не передбачено. Ще раз підкреслимо: за нормами п. 15 розд. I Інструкції № 59 добові витрати — це не тільки витрати на харчування, а ще і **фінансування інших власних потреб фізичної особи, понесені у зв'язку з таким відрядженням**. Тож, навіть якщо працівника харчують у відрядженні, частину добових йому належить виплатити.

Тож, якщо за умовами запрошення працівника **триразово (або більше)** харчують, установа-роботодавець все одно має виплатити працівнику добові в розмірі 105,00 грн

(300,00 грн × 35 %) за кожен такий день харчування. За інші дні, в яких приймаюча сторона не забезпечувала працівника харчуванням, добові слід виплачувати в розмірі 300,00 грн.

Водночас у відрядженнях по Україні Інструкція № 59 не визначає порядку дій у разі, якщо приймаюча сторона забезпечує працівника додатковими коштами або сама виплачує йому добові (як у випадку із закордонними відрядженнями). Напевно, Мінфін вважає, що таких ситуацій не буває. А якщо все ж таки подібна ситуація сталася, то як вчинити? Хоча прямої норми немає, вважаємо, що треба діяти так, як і в ситуації з закордонними відрядженнями, — див. таблицю вище.

Як і з закордонними відрядженнями, буває й так, що в запрошенні приймаюча сторона зазначає просто, що **«бере на себе всі витрати»**. Це добре, звісно, але установі-роботодавцю для дотримання всіх гарантій, зокрема під час виплати добових, треба знати, що це означає. Якщо приймаюча сторона просто забезпечує харчуванням, то добові будуть у розмірі 105,00 грн, про що ми зазначили вище. Якщо приймаюча сторона виплачує працівнику додатково до харчування ще й інші кошти, то це також важливо при визначенні йому конкретної суми добових. Тож за наявності такого формулювання обов'язково слід просити у приймаючої сторони розшифрування, що мали на увазі під цими словами.

ЩО ДОДАТКОВО ПРОПОНУЄ МІНФІН

Питання щодо можливості та порядку виплати добових у разі забезпечення працівника приймаючою стороною харчуванням, ми поставили Мінфіну. В результаті в листі від 23.11.2023 № 08030-16/В-1741/2164 (див. с. 18) отримали дивну відповідь. Про норми Інструкції № 59, які ми зазначили вище, відомство не згадує взагалі. Натомість зазначає, що керівник установи може вводити **додаткові обмеження** щодо сум та цілей використання коштів, наданих на відрядження. Так, дійсно, така норма є — це п. 5 розд. I Інструкції № 59.



ЦИТАТА. «5. Керівник підприємства може встановлювати додаткові обмеження щодо сум та цілей використання коштів, наданих на відрядження: витрат на найм житлового приміщення, на побутові послуги, транспортні та інші витрати (у тому числі на оплату вартості послуг

із здійснення Інтернет-замовлення та придбання електронних проїзних документів на транспортні засоби). Указані в цьому абзаці обмеження запроваджуються наказом (розпорядженням) керівника підприємства».
(п. 5 розд. I Інструкції № 59)

Проте вважаємо, що загалом ця норма стосується не добових, а інших витрат, наданих на відрядження. Наприклад, керівник може обмежити певною сумою вартість проживання працівника у відрядженні, вартість проїзду до місця відрядження тощо. А добові витрати — **це виплата, яка гарантована працівнику трудовим законодавством**. І їх слід виплачувати відповідно до норм Інструкції № 59. Інакше на підставі цієї норми працівник взагалі може не отримати ніколи добові, бо керівник обмежив йому такі витрати. І тільки у **виняткових ситуаціях**, коли відрядження за кошти приймаючої сторони рап-

том «намалювалося», а в установі немає видатків за КЕКВ 2250 «Видатки на відрядження» для виплати потрібної частини добових (наприклад, 35% в разі триразового харчування) і не передбачається взагалі їх отримання, то керівник установи можете скористатися пропозицією

Мінфіну. Тобто з огляду на п. 5 розд. I Інструкції № 59 керівник може ухвалити рішення не платити працівнику цю частину добових. Втім, ще раз підкреслюємо: це не має бути сталою практикою. Працівники мають право на гарантії у відрядженні, і керівник установи має їх забезпечити.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

Щодо виплати сум добових витрат

Лист від 27.02.2014 № 31-07250-06-29/4271

Міністерство фінансів <...> розглянуло <...> лист <...> стосовно надання роз'яснення щодо виплати сум добових витрат у разі відрядження за кордон за умови, коли відповідно до запрошення на участь у симпозиумі всі витрати бере на себе приймаюча сторона, і повідомляє.

Зазначене питання врегульоване пунктами 2 та 11 постанови Кабінету Міністрів України від 02.02.2011 № 98 «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів», а також підпунктом д) пункту 16.2 та пунктом 16.8 Розділу III Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59 (із змінами).

У разі коли працівник, відряджений за кордон, за умовами запрошення безоплатно забезпечується харчуванням стороною, яка приймає, добові витрати відшкодовуються у розмірах, що визначаються у відсотках сум добових витрат для відповідної держави згідно з додатком 1 до поста-

нови Кабінету Міністрів України від 02.02.2011 № 98, зокрема 80 відсотків при одноразовому, 55 відсотків — дворазовому, 35 відсотків — триразовому харчуванні.

У разі коли сторона, яка приймає, забезпечує працівника, відрядженого за кордон, додатковими коштами в іноземній валюті у вигляді компенсації поточних витрат (крім витрат на проїзд до держави відрядження і назад та на найм житлового приміщення) або добових витрат, сторона, яка направляє, виплату добових витрат зазначеним особам зменшує на суму додатково наданих коштів. Якщо сума, надана стороною, яка приймає, перевищує затверджену суму добових витрат або дорівнює такій сумі, сторона, яка направляє, виплату добових витрат зазначеним особам не проводить.

Таким чином, при вирішенні питання щодо можливості виплати суми добових витрат (чи її частини) на відрядження, яке здійснюватиметься відповідно до запрошення на участь у симпозиумі за кордоном, у кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати, що включає в себе поняття «всі витрати бере на себе приймаюча сторона». <...>

Заступник Міністра В. КОЦЮБА

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

Щодо виплати добових витрат

Лист від 23.11.2023 № 08030-16/В-1741/2164

Міністерство фінансів України розглянуло <...> звернення <...> щодо службових відряджень і в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59 (далі — Інструкція № 59), направлення працівника підприємства у відрядження у межах України та за кордон здійснює керівник цього підприємства або його заступник і оформлює наказом (розпорядженням), у **якому** зазначаються мста виїзду, завдання (у разі потреби), пункт призначення, **строк (дата)** вибуття у відрядження та дата прибуття з відрядження, **джерело фінансового** забезпечення витрат на відрядження, а також за потреби інші **ключові** моменти, після затвердження технічного завдання (за потреби) і кошторису витрат. У разі направлення працівника підприємства у служ-

бове відрядження за запрошенням подається його копія з перекладом та за наявності програма заходів.

Водночас Інструкцією № 59 визначено, що керівник підприємства може встановлювати додаткові обмеження щодо сум та цілей використання коштів, наданих на відрядження, які запроваджуються наказом (розпорядженням) керівника.

З метою ознайомлення відряджуваного працівника з інформацією, зокрема про те, які витрати, пов'язані з перебуванням у службовому відрядженні, відшкодовуються підприємству, що відряджає працівника, зобов'язане ознайомити його з кошторисом витрат (або з довідкою-розрахунком на виданий / перерахований аванс, складеною за довільною формою), а також з вимогами нормативно-правових актів стосовно звітування про використання коштів, виданих на відрядження.

Заступник Міністра Роман ЄРМОЛИЧЕВ **Б**

Заклади освіти



СТУДЕНТИ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ ПІД ОПІКОЮ (ПІКЛУВАННЯМ): ЯК ВИЗНАЧИТИ ВАРТІСТЬ ОБІДУ?

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



Абзацом 2 п. 16 Норм № 305 передбачено: особам, яким в установленому законодавством порядку призначено опікуна чи піклувальника, виплачується вартість обіду. Але річ у тому, що в додатку 8 до Норм № 305 визначено норми на день. Як із них відокремити саме вартість обіду, яку треба компенсувати студенту закладу фахової передвищої освіти (коледжу)?

Забезпечення обідами Діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування (особи з їх числа), при навчанні в закладах освіти мають певні гарантії. Вони встановлені Законом № 2342¹ та постановою № 226².

Встановлення опіки (піклування) — це одна з форм влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (ст. 1 Закону № 2342). Опіка встановлюється над дитиною, яка не досягла 14 років, а піклування — над дитиною у віці від 14 до 18 років (ч. 2 ст. 243 СКУ³). Такі діти не знаходяться на повному державному утриманні, але мають певні гарантії при навчанні.

Зокрема, діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування, **що перебувають під опікою (піклуванням) на період навчання** у ЗЗСО, ЗПТО, ЗФПО та ЗВО **забезпечуються безплатно обідами** (п.п. 5 п. 13 постанови № 226).

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! В листі від 26.09.2019 № 1/11-8539 (див. «Бухгалтерія: бюджет», № 39/2019, с. 6) МОН підкреслило, що встановлення опіки (піклування) та передача до прийомної сім'ї — це різні форми влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Тому учні та студенти, які є **прийомними дітьми**, права на безплатне забезпечення обідами на період навчання **не мають**. Втім, відповідно до п.п. 1 п. 13 постанови № 226, якщо такий учень або студент є прийомною дитиною, він **за вибором** може бути зарахований на повне державне утримання до закладу освіти або йому продовжується виплата соцдопомоги. В разі зарахування на повне державне утримання в закладі освіти учням та студентам, які є прийомними дітьми, здійснюється матеріальне та фінансове забезпечення відповідно до постанови № 226.

снюється матеріальне та фінансове забезпечення відповідно до постанови № 226.

Якщо не можна забезпечити Абзацом 2 п. 16 Норм № 305⁴ передбачено: в разі відсутності можливості для організації повноцінного харчування в закладі освіти може виплачуватися грошова компенсація в розмірі вартості харчування в закладах освіти з цілодобовим перебуванням, у складі яких є пансіон, відповідного регіону з урахуванням торговельних націнок. **Особам, яким в установленому законодавством порядку призначено опікуна чи піклувальника, виплачується вартість обіду.**

Підпунктом 5 п. 13 постанови № 226 передбачено, що діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування, **що перебувають під опікою (піклуванням), забезпечуються обідами на період навчання**. А період навчання — це період від зарахування до закінчення навчання (або відрахування), **включаючи усі дні (вихідні, святкові та канікулярні)**. Це підтвердило МОН в листі від 30.09.2021 № 1/11-7237 (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 38/2021, с. 9).

Норми Додатком 8 до Норм № 305 визначено особливості норм споживання основних груп харчових продуктів у **закладах загальної середньої освіти** (ЗЗСО) та інших закладах освіти, що провадять освітню діяльність на певному рівні (рівнях) повної загальної середньої освіти, дитячих закладах оздоровлення та відпочинку в разі семиденного перебування.

При цьому абз. 1 п. 16 Норм № 305 передбачено, що норми споживання основних груп харчових продуктів для здобувачів освіти/дітей віком від 14 років і старше, що встановлені додатком 8 до цих Норм, **поширюються**

1

Закон України
«Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» від 13.01.2005 № 2342-IV.

2

Постанова КМУ
«Про поліпшення виховання, навчання, соціального захисту та матеріального забезпечення дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування» від 05.04.1994 № 226.

3

Сімейний кодекс України
від 10.01.2002 № 2947-III.

4

Норми харчування у закладах освіти та дитячих закладах оздоровлення та відпочинку, затверджені постановою КМУ від 24.03.2021 № 305.

на здобувачів освіти ЗПТО, ЗФПО та ЗВО, **зокрема, яким в установленому законодавством порядку призначено опікуна чи піклувальника.**

Втім, дійсно, в додатку 8 до Норм № 305 не визначено норм харчування в грамах. То як же визначити вартість саме обіду?

Оскільки в абз. 1 п. 16 Норм № 305 сказано, що на ЗФПО поширюються норми, встановлені для ЗЗСО, то за таких обставин можна користуватися іншими нормативними документами, які регулюють це питання для ЗЗСО.

Зокрема, п. 7 Порядку № 116⁵ встановлено: для організації харчування учнів у ЗЗСО денної форми навчання, для яких не встановлюються норми харчування в грамах, застосовуються грошові норми.

Розмір денної грошової норми на одну особу визначається з урахуванням потреби в раціональному харчуванні та санітарно-гігієнічних вимог, але не більш як 2 відсотки встановленого прожиткового мінімуму для дітей віком від 6 до 18 років у розрахунку на місяць. Причому вартість сніданку не може перевищувати 25 %, **обіду — 40 %**, полуденка — 10 %, вечері — 25 % зазначеної грошової норми. На цьому наголошує й МОН в листі від 03.11.2023 № 1/17318-23.



ЦИТАТА. «Пунктами 15 та 16 Норм харчування у закладах освіти та дитячих закладах оздоровлення та відпочинку (далі — Норми), затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 305, зокрема встановлено:

«15. Норми споживання основних груп харчових продуктів для здобувачів освіти/дітей віком від 14 років і старше, що встановлені додатками 5–8, також поширюються на здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти.

16. Норми споживання основних груп харчових продуктів для здобувачів освіти/дітей віком від 14 років і старше, що **встановлені додатком 8, поширюються** на здобувачів освіти закладів

професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, які відповідно до законодавства перебувають на державному забезпеченні, здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, які відповідно до законодавства перебувають на повному державному забезпеченні або яким в установленому законодавством порядку призначено опікуна чи піклувальника, та інші категорії здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти відповідно до законодавства.

У разі відсутності можливості для організації повноцінного харчування категоріям здобувачів освіти, встановленим законодавством, у закладі освіти може виплачуватися грошова компенсація у розмірі вартості харчування у закладах освіти з цілодобовим перебуванням, у складі яких є пансіон, відповідного регіону з урахуванням торговельних націнок. Особам, яким в установленому законодавством порядку призначено опікуна чи піклувальника, виплачується вартість обіду».

<...>

Пунктом 7 Порядку надання послуг з харчування дітей у дошкільних, учнів у загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах, операції з надання яких звільняються від обкладення податком на додану вартість, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02 лютого 2011 року № 116, визначено, що розмір денної грошової норми обіду на одну особу у закладах загальної середньої освіти денної форми навчання для учнів, **для яких не встановлюються норми харчування в грамах, становить 40 відсотків денної грошової норми».**

(витяг з листа МОН від 03.11.2023 № 1/17318-23)

Б

⁵ Порядок надання послуг з харчування дітей у дошкільних, учнів у загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах, операції з надання яких звільняються від обкладення податком на додану вартість, затверджений постановою КМУ від 02.02.2011 № 116.



ВИПЛАТИ ФІЗИЧНИМ ОСОБАМ: ШПАРГАЛКА НА 2024 РІК

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Традиційно на початку року ми наводимо основні показники, які впливають на розрахунки з фізособами (працівниками, виконавцями робіт за цивільно-правовими угодами). В цьому матеріалі зупинимося на основних моментах. А в інших матеріалах, наведених на с. 24–32 цього номера, продовжимо розглядати цю тему.

МЗП ТА ПМПО

Таблиця 1. Розміри мінзарплати (МЗП) та прожиткового мінімуму на 2024 рік

Показник	Розмір, грн	
	січень–березень	квітень–грудень
1. МЗП:		
• місячна	7100,00	8000,00
• погодинна	42,60	48,00
2. Прожитковий мінімум для працездатних осіб (ПМПО)	3028,00	

ВАЖЛИВО! У разі відпрацювання повного робочого часу **сума нарахованої працівникові зарплати не може бути меншою від МЗП**. Тобто за потреби слід нарахувати працівникові **доплату до рівня МЗП**. Ця сума є складовою зарплати та оподатковується ПДФО, ВЗ і ЄСВ у загальному порядку, встановленому для зарплати.

Таблиця 2. Розміри податкової соціальної пільги (ПСП) на 2024 рік

Вид ПСП (норма ПКУ)	Розмір ПСП, грн	Ознака ПСП (наводять у гр. 9 розд. I додатка 4ДФ Податкового розрахунку)	Граничний розмір доходу, що дає право на ПСП, грн
1. Загальна ПСП, 50% ПМПО (н.п. 169.1.1)	1514,00	«01»	4240,00
2. Підвищена ПСП, 150% загальної (н.п. «в», «г», «д», «е» н.п. 169.1.3)	2271,00	«02»	
3. Підвищена ПСП, 200% загальної (н.п. 169.1.4)	3028,00	«03»	
4. Загальна ПСП «на дітей», 50% ПМПО на кожну дитину (н.п. 169.1.2)	1514,00 × кількість дітей	«04»	Для одного з батьків — 4240,00 × кількість дітей.
5. Підвищена ПСП «на дітей», 150% загальної (н.п. «а», «б» н.п. 169.1.3)	1514,00 × кількість дітей	«02»	Для другого з батьків — 4240,00

ПАМ'ЯТАЙТЕ! Згідно з н.п. 169.1.1 ПКУ мінімальний розмір ПСП становить 50% від розміру ПМПО, встановленого законом на 1 січня звітного податкового року.

Підвищена ПСП «на дітей» — це ПСП одинокій матері (батьку), вдові (вдівцеві), опікуну (піклувальнику) (н.п. «а» н.п. 169.1.3 ПКУ) або особі, що утримує дитину-інваліда (н.п. «б» н.п. 169.1.3 ПКУ), на кожну дитину віком до 18 років.

Оскільки в разі відпрацювання повного робочого часу у звітному місяці сума нарахованої працівникові зарплати не може бути меншою від МЗП, що перевищує граничний дохід для ПСП (4240,00 грн), **більша частина працівників користуватися ПСП не буде**. Фактично скористатися ПСП зможуть працівники, які:

- працюють **неповний час**;
- не відпрацювали частину місяця (відпустки без збереження заробітної плати, хвороба, відпустка, прогул тощо), у зв'язку з чим сума нарахувань за місяць не перевищила граничного доходу для ПСП;
- користуються ПСП «на дітей» (граничний розмір доходу розраховують кратно кількості дітей).

Детальніше правила надання ПСП в 2024 році розглянемо в одному з наступних номерів газети «Бухгалтерія: бюджет».

СТАВКИ ПОДАТКІВ (ВНЕСКІВ) ТА СТРОКИ ЇХ СПЛАТИ

Таблиця 3. Ставки ЄСВ, ПДФО і ВЗ (основні виплати)

Платники податку, збору, внеску	Вид платежу		
	ПДФО	ВЗ	ЄСВ
Зарплата, лікарняні, декретні (прим. 1)			
1. Установа-роботодавець:			
• для працівників з інвалідністю	18%	1,5%	8,41%
• для інших працівників			22%
Виплати за договорами цивільно-правового характеру (далі — договори ЦПХ)			
2. Установа — замовник робіт (послуг)	18%	1,5%	22%
Примітка 1 ПАМ'ЯТАЙТЕ! Із допомоги по вагітності та пологах ПДФО та ВЗ не утримують (підстава — <i>n.n. 165.1.1 ПКУ!</i>)			

Таблиця 4. Строки сплати ПДФО, ЄСВ і ВЗ

Спосіб виплати доходу	ПДФО і ВЗ	ЄСВ
1. Своєчасна виплата:		
1.1. Готівкою, кошти для виплати доходу отримано в банку	Одночасно з отриманням грошових коштів у банку (<i>n.n. 168.1.2 ПКУ і абз. 2 ч. 8 ст. 9 Закону про ЄСВ</i>)	
1.2. У безготівковій формі (дохід перераховано на банківський рахунок фізичної особи чи в інший безготівковий спосіб)	Одночасно з перерахуванням коштів з рахунку (<i>n.n. 168.1.2 ПКУ і абз. 2 ч. 8 ст. 9 Закону про ЄСВ</i>)	
1.3. Готівкою з виручки або в натуральній формі	Протягом 3 банківських днів, наступних за днем виплати (<i>n.n. 168.1.4 ПКУ</i>)	Одночасно з виплатою (<i>абз. 2 ч. 8 ст. 9 Закону про ЄСВ</i>)
2. Доходи нараховано, але не виплачено	Протягом 30 к.дн. (прим. 1), наступних за останнім днем місяця, в якому нараховано дохід (<i>n.n. 168.1.5, 49.18.1 і п. 57.1 ПКУ</i>)	Не пізніше 20 числа місяця, наступного за місяцем нарахування доходів (<i>абз. 1 ч. 8 ст. 9 Закону про ЄСВ</i>)
Примітка 1 З урахуванням правової позиції щодо питання застосування п. 57.1 ПКУ, яку Верховний Суд України навів у постанові від 09.06.2015 у справі № 21-18а15, останнім днем сплати має бути 20-й к.дн. (що настає за останнім календарним днем звітного (податкового) місяця) + 10 к.дн. (що настають за останнім днем відповідного граничного строку, передбаченого ПКУ для подання податкової декларації, крім випадків, встановлених ПКУ). У разі продовження місячного строку звітування (коли останній день подання звіту за певний місяць буде не 20-й к.дн., а 21-й чи 22-й, вже виходить не 30 к.дн., а більше. Проте ми все ж таки рекомендуємо дотримуватися безпечнішого терміну і сплатити ПДФО і ВЗ не пізніше 30-го к.дн.		

Таблиця 5. Граничні розміри бази нарахування ЄСВ в 2024 році

Показник	Розмір із січня по березень, грн	Розмір із квітня по грудень, грн
1. Мінімальна база (МЗП; лише для ставки 22% та основного місця роботи)	7100,00	8000,00
2. ЄСВ _{мін} (ряд. 1 × 22%)	1562,00	1760,00
3. Максимальна база (15 МЗП)	106500,00	120000,00
4. ЄСВ _{макс} (ряд. 3 × 22%)	23430,00	26400,00

ВИПАДКИ НАРАХУВАННЯ ДОДАТКОВОЇ БАЗИ З ЄСВ

Вимогу про нарахування ЄСВ у розмірі, не нижчому від мінімального, встановлено ч. 5 ст. 8 Закону про ЄСВ. Таке донарахування виконують лише для цілей нарахування ЄСВ, донараховану базу відображають тільки у звітності з ЄСВ.

Потреба нарахування **додаткової бази з ЄСВ** до рівня МЗП (не плутайте з доплатою працівникові до рівня МЗП!) виникає, якщо **одночасно виконуються чотири умови**.

Умова 1. Виплати, які включаються до ЄСВ-бази (зарплата, у тому числі доплата до МЗП, лікарняні, декретні, винагорода за договорами ЦПХ за роботи/послуги, укладеними з працівником), нараховано **за основним місцем роботи**.

Враховуйте: на виплати **зовнішнім сумісникам і стороннім особам**, які виконують роботи (послуги) за договорами ЦПХ, ЄСВ нараховують на фактично нараховані суми. Нараховувати додаткову базу тут не потрібно.


Умова 2. ЄСВ нараховують за ставкою 22 %. Для ставки 8,41 % (особа з інвалідністю) мінімального розміру бази не встановлено (ЄСВ нараховують на фактичну базу).

Умова 3. Загальна сума фактичних виплат за місяць, що потрапляють до бази нарахування ЄСВ, менша від МЗП. Водночас пам'ятайте:

- **внутрішнім сумісникам** для цієї мети дозволено підсумовувати заробіток. Це саме стосується й виплат за договором ЦПХ особі, яка працює в цьому ж закладі за основним місцем роботи: підсумовують дохід (зарплата + винагорода за договором ЦПХ) для цілей порівняння з мінімальною базою ЄСВ;
- якщо за місяць працівникові не нараховували ніяких виплат, які є базою для ЄСВ (наприклад, він **увесь місяць** був у відпустці без збереження зарплати або у відпустці для догляду за дитиною до 3 років), нараховувати додаткову базу з ЄСВ не потрібно.

Умова 4. Працівник перебував у трудових відносинах **увесь місяць** (відпрацював усі робочі дні за графіком

для цієї посади: не був прийнятий або звільнений у середині місяця). Причому навіть якщо частину місяця не відпрацьовано внаслідок хвороби, перебування у відпустці, зокрема й по догляду за дитиною до 3 (б) років, тощо, ЄСВ усе одно сплачують в розмірі, не нижчому від мінімального.

 **ВАЖЛИВО!** Робота в режимі **неповного робочого часу або дистанційна робота** не звільняє від нарахування додаткової бази з ЄСВ з огляду на МЗП. Розрахунок пропорційно відпрацьованому часу тут не діє. Нагадаємо, що багато цікавих ситуацій щодо додаткової бази з ЄСВ ми розглянули в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 22/2022, с. 15.

Щодо нарахованих у 2023 році декретних за місяці 2024 року перевірте, чи виконується вимога про мінімальну базу ЄСВ у кожному місяці 2024 року. За потреби нарахуйте у кожному місяці додаткову базу з ЄСВ та відобразіть її в додатку 1 Податкового розрахунку за відповідний звітний місяць.

ВІДРЯДЖЕННЯ

Таблиця 6. Витрати на відрядження

Вид витрат	Не оподатковуваний ПДФО і ВЗ розмір
Добові:	
• для відряджень у межах України	300,00 грн на добу (додаток 1 до постанови КМУ від 02.02.2011 № 98).
• для закордонних відряджень	Для кожної країни визначено в додатку 1 до постанови КМУ від 02.02.2011 № 98
Витрати на проживання:	
• для відряджень у межах України	Не більше 900,00 грн на добу (додаток 1 до постанови КМУ від 02.02.2011 № 98)
• для закордонних відряджень	Для кожної країни визначено в додатку 1 до постанови КМУ від 02.02.2011 № 98
Граничні суми витрат на найм житлового приміщення за добу встановлено з урахуванням включеної до рахунків на оплату вартості проживання витрат на користування телефоном (крім витрат на службові телефонні розмови), холодильником, телевізором та інших витрат (крім витрат на побутові послуги, які відшкодовуються в розмірі, встановленому п. 7 постанови КМУ від 02.02.2011 № 98, та витрат на оплату податку на додану вартість).	


АЛІМЕНТИ НА ДІТЕЙ

Як відомо, мінімальний розмір аліментів на одну дитину не може бути меншим від 50 % прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Оскільки протягом

2024 року розміри прожиткових мінімумів підвищуватися не будуть, то не змінюватиметься й розмір аліментів — див. табл. 10 нижче.

Таблиця 10. Аліменти на дітей

Період	Мінімальний розмір аліментів	
Січень 2024 – грудень 2024	Для дітей віком до 6 років	1281,50 грн (2563,00 грн × 50 %)
	Для дітей віком від 6 до 18 років	1598,00 грн (3196,00 грн × 50 %)

 **ВАЖЛИВО!** Аліменти в мінімальному розмірі (не менше 50 % прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку) потрібно утримувати, якщо про це прямо

визначено в документі, що перебуває у вас на виконанні (детальніше див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 41/2019, с. 19).

ВИКОРИСТАНІ ДОКУМЕНТИ

ПКУ — Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI.
Закон про ЄСВ — Закон України «Про збір та облік єдиного

внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI. **Б**




ДОПЛАТА ДО МЗП: ЯКІ ВИПЛАТИ НАРАХОВУЮТЬ «ЗВЕРХУ»

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

В матеріалі наведемо доплати, які нараховують «зверху» мінімальної зарплати (МЗП).

Таблиця 1. Виплати, які нараховують «зверху» МЗП (перелічені в ч. 2 ст. 31 Закону про оплату праці)

Виплати, які нараховують «зверху» МЗП	Пояснення
Доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я	До таких належать доплати (див. лист Мінсоцполітики від 17.02.2017 № 391/0/101-17/282): <ul style="list-style-type: none"> за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, які виплачуються за результатами атестації робочих місць (наприклад, кухарям, опалювачам тощо); за використання дезінфікувальних засобів; за прибирання туалетів (атестація для встановлення виплати не проводиться); за роботу в зоні відчуження
Доплата за роботу в нічний час	Нічним вважається час з 22:00 до 6:00 (ч. 3 ст. 54 КЗпП)
Надбавка за роз'їзний характер робіт	При визначенні поняття «роз'їзний (пересувний) характер робіт» потрібно керуватися постановою Держкомпраці від 01.06.1989 № 169/10-87
Оплата роботи в понаднормовий час	Оплата наднормових годин відповідно до ст. 106 КЗпП
<p> ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Це вичерпний перелік виплат, які нараховують «зверху» МЗП. Всі інші доплати та надбавки, зокрема й:</p> <ul style="list-style-type: none"> за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення посад; за роботу в зоні бойових дій, яку встановлено постановою КМУ від 25.08.2023 № 928 (див. консультацію фахівця Мінекономіки в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 34/2023, с. 5); за особливі умови праці бібліотекарям; за престижність праці педагогічним працівникам тощо, <p>враховуються при порівнянні нарахованої зарплати з МЗП для визначення доплати до МЗП.</p>	
Премії до святкових і ювілейних дат	Фахівці Мінсоцполітики стверджують: до святкових дат слід відносити офіційно встановлені в Україні (див. лист Мінсоцполітики від 02.11.2017 № 2688/10/101-17): <ul style="list-style-type: none"> святкові та неробочі дні; професійні свята; пам'ятні дні. Однак у ч. 2 ст. 3 ¹ Закону про оплату праці немає такого уточнення (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 45/2017, с. 9). Колективним договором чи іншим актом роботодавця може бути визначено перелік святкових і ювілейних дат, до яких працівникам виплачують премії (див. лист Мінсоцполітики від 17.02.2017 № 3223/0/2-17/28). Уточнення, що такі святкові і ювілейні дати мають бути офіційно встановлені, немає . Перелік святкових та ювілейних дат роботодавцю потрібно визначити в колективному або іншому локальному акті (якщо колективного немає). Зауважте, що попри те, що в період воєнного стану немає святкових і неробочих днів, премії до таких дат виплачувати не заборонено, якщо немає обмежень у вашому положенні про преміювання або відсилки до ст. 73 КЗпП

Таблиця 2. Виплати, які НЕ беруть участі в порівнянні з МЗП

Виплата	Пояснення
Оплата праці за час перебування у відрядженні, розрахована за середнім заробітком . Витрати на відрядження (добові тощо)	Див. лист Мінсоцполітики від 13.02.2017 № 322/0/101-17/282. У такому разі доплату до МЗП розраховують з огляду на МЗП у пропорційному розмірі (дні відрядження, оплачені за середнім заробітком, не враховують)
Винагорода за договорами цивільно-правового характеру	Див. лист Мінсоцполітики від 17.02.2017 № 3223/0/2-17/28
Суми компенсації за затримку виплати зарплати	
Оплата за невідпрацьований час, зокрема: <ul style="list-style-type: none"> • відпускні, компенсація за невикористану відпустку; • оплата періоду курсів підвищення кваліфікації; • оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час; • оплата працівникам-донорам днів обстеження, донорії крові та відпочинку; • оплата, що зберігається за працівником, який підлягає медичному огляду, за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні 	Див. листи Мінсоцполітики від 13.02.2017 № 322/0/101-17/282, від 17.02.2017 № 3223/0/2-17/28 та від 12.01.2017. № 493/0/2-17/28. У такому разі доплату до МЗП розраховують з огляду на МЗП у пропорційному розмірі (ці дні не враховують)
Допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів ПФУ (лікарняні, декретні, допомога на поховання)	
Оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за кошти установи	
Матеріальна допомога будь-якого виду	
Вихідна допомога	
Суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні	Виплати не за виконану норму праці, тобто які не є зарплатою . Отже, їх не порівнюють з МЗП, а нараховують «зверху» (див. лист Мінсоцполітики від 17.02.2017 № 3223/0/2-17/28).
Компенсація моральної шкоди , що виплачується за рішенням суду	У разі хвороби чи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами доплату до МЗП розраховують з огляду на МЗП у пропорційному розмірі (дні хвороби та відпустки не враховують)
Вартість виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту , мийних та знежеледжувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування	
Вартість придбаних установою проїзних квитків , які персонально не розподіляються між працівниками	
Оплата періоду простою (незалежно від розміру оплати: 2/3 окладу, чи середня зарплата, або інший розмір)	Простій — це неробочий час працівників, і відповідно до п.п. 2.2.12 Інструкції № 5 оплата простоїв не з вини працівника належить до оплати за невідпрацьований час , тож за такий період доплату до МЗП здійснювати не потрібно . У такому разі доплату до МЗП розраховують з огляду на МЗП у пропорційному розмірі (дні простою не враховують)

ВИКОРИСТАНІ ДОКУМЕНТИ

Закон про оплату праці — Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР.

Інструкція № 5 — Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держстату від 13.01.2004 № 5.

Б



ВІДПУСКНІ-2024: ШПАРГАЛКА ЩОДО РОЗРАХУНКОВОГО ПЕРІОДУ

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

В матеріалі нагадаємо загальні показники, які впливають на розрахунок відпускних (компенсацію за невикористану відпустку).

В розрахунку відпускних у 2024 році новинок немає, але, якщо ви рахуєте **компенсацію за невикористану відпустку**, то врахуйте таке:

- якщо працівник набув право на дні відпустки **по 31.12.2023**, то відповідно до абз. 2 п. 2 Порядку № 100 обчислення середнього заробітку для компенсації за невикористану відпустку відбувається **з огляду на виплати за 2023 рік**;
- для відпусток, які набуті **після 01.01.2024**, діє абз. 1

п. 2 Порядку № 100 — в загальному випадку розрахунковим періодом є **12 календарних місяців**, що передують місяцю виплати компенсації за невикористану відпустку.

Детальніше щодо цього питання див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 44/2023, с. 6 та 15.

Якщо рахуєте **відпускні**, то незалежно від того, в яких роках набуто відпустку, розрахунковим періодом є **12 календарних місяців**, що передують місяцю виходу у відпустку.

Таблиця 1. Кількість святкових і неробочих днів, що їх віднімають із розрахункового періоду (для розрахунку відпускних незалежно від року, коли була набуто відпустку, та компенсації за невикористану відпустку, набуто з 01.01.2024)

Місяць надання відпустки у 2024 році	Розрахунковий період прим. 1	Кількість календарних днів у РП	Кількість святкових і неробочих днів у РП прим. 2	Кількість к. дн., які беремо до розрахунку середньої зарплати прим. 3
1	2	3	4	5
Січень	Січень 2023 – грудень 2023	365	—	365
Лютий	Лютий 2023 – січень 2024	365	—	365
Березень	Березень 2023 – лютий 2024	366 прим. 4	—	366
Квітень	Квітень 2023 – березень 2024	366 прим. 4	—	366
Травень	Травень 2023 – квітень 2024	366 прим. 4	—	366
Червень	Червень 2023 – травень 2024	366 прим. 4	—	366
Липень	Липень 2023 – червень 2024	366 прим. 4	—	366
Серпень	Серпень 2023 – липень 2024	366 прим. 4	—	366
Вересень	Вересень 2023 – серпень 2024	366 прим. 4	—	366
Жовтень	Жовтень 2023 – вересень 2024	366 прим. 4	—	366
Листопад	Листопад 2023 – жовтень 2024	366 прим. 4	—	366
Грудень	Грудень 2023 – листопад 2024	366 прим. 4	—	366

Примітка 1 За умови, що розрахунковий період становить 12 календарних місяців, що передують місяцю надання відпустки (виплати компенсації за відпустку, набуто з 01.01.2024). У такому ж порядку визначають розрахунковий період і для відпусток, що їх надають за декілька попередніх років: 12 місяців відлічуємо назад від місяця надання відпустки, а не робочого року, за який використовують відпустку.

Примітка 2 Визначаючи кількість святкових і неробочих днів у розрахунковому періоді, **припускаємо**, що **воєнний стан буде тривати по 31 грудня 2024 року**. Хоча дуже віримо, що він закінчиться раніше, і тоді ми обов'язково перерахуємо зазначені показники.


Примітка 3 Вказана кількість може бути зменшена на кількість днів, не відпрацьованих працівниками **згідно із законодавством**, за які не зберігався (зберігався частково) заробіток (НД).

ДО ВІДОМА. Показник **НД** включає дні, протягом яких працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково (абз. 7 п. 2 Порядку № 100), а саме дні:

Місяць надання відпустки у 2024 році	Розрахунковий період прим. 1	Кількість календарних днів у РП	Кількість святкових і неробочих днів у РП прим. 2	Кількість к. дн., які беремо до розрахунку середньої зарплати прим. 3
1	2	3	4	5
<ul style="list-style-type: none"> за які немає даних про нараховану зарплату працівника внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану. У тій частині України, де фактично не ведуться бойові дії, норма Порядку № 100 не працює (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 17/2022, с. 5); призупинення дії трудового договору на підставі ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136ІХ; роботи в режимі неповного робочого тижня з ініціативи роботодавця — виключають невідпрацьовані робочі дні. Дні, коли працівник працював у режимі неповного робочого тижня за своїм бажанням (ст. 56 КЗпП), не виключають з розрахункового періоду; відпустки без збереження зарплати (ст. 25 та 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР) та згідно з ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136ІХ; перебування в неоплачуваній відпустці, наданій на підставі п. 9 розд. III «Прикінцеві положення» Закону України від 28.12.2014 № 76-VIII; простою не з вини працівника, якщо він оплачений з огляду на 2/3 ставки або, як порушення норм КЗпП, не сплачений; відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3 (6, 16 або 18) років; неоплачуваної тимчасової непрацездатності (зокрема, дні догляду за хворою дитиною до 14 років понад 14 к. дн.); неоплачуваний день, коли працівнику встановлено інвалідність (лист Мінсоцполітики від 06.09.2016 № 293/18/99-16), дні обстеження тощо; відсторонення від роботи у зв'язку з відсутністю вакцинації. <p>Примітка 4 На цей розрахунковий період припадає 29 лютого 2024 року.</p>				

Таблиця 2. Кількість святкових і неробочих днів, що їх віднімають із розрахункового періоду (для розрахунку компенсації за невикористану відпустку, набуту по 31.12.2023)

Місяць виплати компенсації в 2024 році	Розрахунковий період прим. 1	Кількість календарних днів у РП	Кількість святкових і неробочих днів у РП	Кількість к. дн., які беремо до розрахунку середньої зарплати прим. 2
1	2	3	4	5
Січень	Січень 2023 – грудень 2023	365	—	365
Лютий				
Березень				
Квітень				
Травень				
Червень				
Липень				
Серпень				
Вересень				
Жовтень				
Листопад				
Грудень				
<p>Примітка 1 За умови, що працівник відпрацював 2023 рік повністю. Якщо посеред 2023 року працівник був прийнятий на роботу, то розрахунковий період зменшується залежно від повних місяців перебування в трудових відносинах (див. приклади в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 44/2023, с. 6).</p> <p>Примітка 2 Вказана кількість може бути зменшена на кількість днів, не відпрацьованих працівниками згідно із законодавством, за які не зберігався (зберігався частково) заробіток (НД). Перелік таких днів наведено в табл. 1 на с. 26.</p>				

 **Приклад.** Працівник йде у відпустку з 06.02.2024 на 14 к. дн. Працює з вересня 2016 року.

Оскільки працівник працює у цього роботодавця більше року, то розрахунковим періодом буде 12 календарних місяців, що передують місяцю надання відпустки. У нашому випадку відпустка надається з лютого 2024 року,

а отже, розрахунковим періодом буде лютий 2023 року – січень 2024 року.

Середньоденний заробіток для оплати періоду відпустки ($ЗП_{\text{ср}}$) розраховують за такою формулою:

$$ЗП_{\text{ср}} = ЗП : (КД - СД - НД),$$

де **ЗП** — виплати за вказаний розрахунковий період, що їх беруть до розрахунку відпускних (враховують відповідно до п. 3 Порядку № 100);

КД — кількість календарних днів у розрахунковому періоді (див. графу 3 таблиці 1 вище);

СД — кількість святкових і неробочих днів у розрахунковому періоді (див. графу 4 таблиці 1 вище);

НД — дні, не відпрацьовані працівником згідно із законодавством, за які не зберігався (зберігався частково) заробіток. Якщо в розрахунковому періоді таких днів

не було, то орієнтуйтеся на показники, наведені у графі 5 таблиці 1 вище.

Зокрема, якщо відпустка починається в лютому 2024 року (графа 1 таблиці 1 вище), то заробіток за розрахунковий період (графа 2) слід розділити на кількість к. дн., що беруться до розрахунку середньої зарплати, — 365 к. дн. (графа 5). Якщо ж у розрахунковому періоді були дні, за які заробіток не зберігався (зберігався частково), то з показника графи 5 треба відняти кількість таких днів.

Припустімо, що в травні 2023 року працівник був у відпустці без збереження зарплати 15 к. дн. Травень 2023 року входить до розрахункового періоду, тому заробіток за розрахунковий період лютий 2023 року – січень 2024 року необхідно розділити на 350 к. дн. (365 к. дн. – 15 к. дн.).

ВИКОРИСТАНІ ДОКУМЕНТИ

КЗпП — Кодекс законів про працю України від 10.12.1971.

Порядок № 100 — Порядок обчислення середньої заробіткової

бітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.2005 № 100.

Б

 Оплата праці



НОРМИ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ НА 2024 РІК

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Наразі в Україні триває воєнний стан до 05:30 14.02.2024. Віримо, що 2024 рік нарешті стане роком нашої Перемоги і воєнний стан в цьому році закінчиться. Проте ми вирішили навести норми тривалості робочого часу з урахуванням того, що воєнний стан триватиме весь 2024 рік, щоб у разі продовження воєнного стану ви мали актуальну інформацію та не потрібно було чекати її оновлень. Якщо ж воєнний стан закінчиться раніше, ми відразу ж перерахуємо норми тривалості робочого часу за правилами мирного часу.

Законодавством **не передбачено встановлювати єдину норму тривалості робочого часу на місяць чи рік**. Ця норма може змінюватися залежно від того, який робочий тиждень встановлено на підприємстві (п'ятиденний чи шестиденний), яка тривалість щоденної роботи, коли встановлено вихідні дні, а тому в установах рішення щодо встановлення норми тривалості робочого часу на рік ухвалюють самостійно, дотримуючись норм чинного законодавства.

Майте на увазі, що під час воєнного стану не застосовується ст. 73 КЗпП, тобто немає передсвяткових та святкових днів. Крім того, немає перенесення вихідних днів, якщо святковий день припадає на вихідний.

Далі наведемо норми тривалості робочого часу на 2024 рік:

- для **5-денного** робочого тижня з вихідними в **суботу і неділю** (однакова тривалість щоденної роботи) — табл. 1 на с. 29. Якщо вихідні для працівників встановлено в інші дні, то норми тривалості будуть іншими і їх слід обчислити самостійно;
- для **6-денного** робочого тижня з вихідним у **неділю** — табл. 2 на с. 29;
- з урахуванням тривалості воєнного стану до 05:30 31.12.2024 (хоча віримо, що **наша Перемога настає раніше** і воєнний стан скасується).

Таблиця 1. Норми тривалості робочого часу на 2024 рік для 5-денного робочого тижня з вихідними в суботу і неділю (однакова тривалість щоденної роботи) з урахуванням тривалості воєнного стану до 5 год 30 хв 31.12.2024

Показники	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	2024 рік
Календарні дні	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	366
Святкові і неробочі дні	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Вихідні дні	8	8	10	8	8	10	8	9	9	8	9	9	104
Кількість днів, робота в які не проводиться	8	8	10	8	8	10	8	9	9	8	9	9	104
Робочі дні	23	21	21	22	23	20	23	22	21	23	21	22	262
Дні, що передують святковим і неробочим	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Норма тривалості робочого часу в годинах у разі тривалості тижня:													
40 год (Пн–Пт — 8 год)	184	168	168	176	184	160	184	176	168	184	168	176	2096
39 год (Пн–Пт — 7 год 48 хв) прим. 1	179 год 24 хв	163 год 48 хв	163 год 48 хв	171 год 36 хв	179 год 24 хв	156	179 год 24 хв	171 год 36 хв	163 год 48 хв	179 год 24 хв	163 год 48 хв	171 год 36 хв	2043 год 36 хв
38,5 год (Пн–Пт — 7 год 42 хв) прим. 1	177 год 6 хв	161 год 42 хв	161 год 42 хв	169 год 24 год	177 год 6 хв	154	177 год 6 хв	169 год 24 хв	161 год 42 хв	177 год 6 хв	161 год 42 хв	169 год 24 хв	1678 год 36 хв
36 год (Пн–Пт — 7 год 12 хв) прим. 1	165 год 36 хв	151 год 12 хв	151 год 12 хв	158 год 24 хв	165 год 36 хв	144	165 год 36 хв	158 год 24 хв	151 год 12 хв	165 год 36 хв	151 год 12 хв	158 год 24 хв	1886 год 24 хв
33 год (Пн–Пт — 6 год 36 хв) прим. 1	151 год 48 хв	138 год 36 хв	138 год 36 хв	145 год 12 хв	151 год 48 хв	132	151 год 48 хв	145 год 12 хв	138 год 36 хв	151 год 48 хв	138 год 36 хв	145 год 12 хв	1729 год 12 хв
30 год (Пн–Пт — 6 год) прим. 1	138	126	126	132	138	120	138	132	126	138	126	132	1572
25 год (Пн–Пт — 5 год) прим. 1	115	105	105	110	115	100	115	110	105	115	105	110	1310
24 год (Пн–Пт — 4 год 48 хв) прим. 1	110 год 24 хв	100 год 48 хв	100 год 48 хв	105 год 36 хв	110 год 24 хв	96	110 год 24 хв	105 год 36 хв	100 год 48 хв	110 год 24 хв	100 год 48 хв	105 год 36 хв	1257 год 36 хв
20 год (Пн–Пт — 4 год) прим. 1	92	84	84	88	92	80	92	88	84	92	84	88	1048
18 год (Пн–Пт — 3 год 36 хв) прим. 1	82 год 48 хв	75 год 36 хв	75 год 36 хв	79 год 12 хв	82 год 48 хв	72	82 год 48 хв	79 год 12 хв	75 год 36 хв	82 год 48 хв	75 год 36 хв	79 год 12 хв	943 год 12 хв
Примітка 1 Норми розраховано для ситуації, коли тривалість робочого часу на тиждень розподілено рівномірно . Але! Роботодавець може встановлювати свій графік роботи. У такому разі розраховані норми не підходять і норму слід розрахувати самостійно.													

Таблиця 2. Норми тривалості робочого часу на 2024 рік для 6-денного робочого тижня з вихідним у неділю з урахуванням тривалості воєнного стану до 5 год 30 хв 31.12.2024

Показники	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	2024 рік
Календарні дні	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	366
Святкові і неробочі дні	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Вихідні дні	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
Кількість днів, робота в які не проводиться	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
Робочі дні	27	25	26	26	27	25	27	27	25	27	26	26	314

ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ

Показники	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	2024 рік
в т. ч. робочі суботи	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
Дні, що передують святковим і неробочим	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Норма тривалості робочого часу в годинах у разі тривалості тижня <small>прим. 1</small> :													
40 год (Пн–Пт — 7 год; Сб — 5 год)	181	167	172	174	181	165	181	179	167	181	172	174	2094
30 год (Пн–Сб — 5 год)	135	125	130	130	135	125	135	135	125	135	130	130	1570
24 год (Пн–Сб — 4 год)	108	100	104	104	108	100	108	108	100	108	104	104	1256
20 год (Пн–Пт — 3 год 30 хв; Сб — 2 год 30 хв)	90 год 30 хв	83 год 30 хв	86	87	90 год 30 хв	82 год 30 хв	90 год 30 хв	89 год 30 хв	83 год 30 хв	90 год 30 хв	86	87	1047
18 год (Пн–Сб — 3 год)	81	75	78	78	81	75	81	81	75	81	78	78	942
<small>Примітка 1</small> Ми навели свій розподіл годин роботи між шістьма робочими днями тижня. Але! У вас працівники можуть працювати за своїм графіком роботи. У такому разі наші рекомендації не підходять: вам слід розрахувати норму самостійно.													

Б

Оплата праці

І ЛІКАРНЯНИ ТА ДЕКРЕТНІ

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

В цьому матеріалі нагадаємо головні цифри, які важливі під час розрахунку лікарняних та декретних в 2024 році.

Таблиця 1. Відсоток середньої зарплати для розрахунку лікарняних і декретних

Вид виплати і страховий стаж	Відсоток середньої зарплати для розрахунку виплати
1. Лікарняні (перші 5 днів хвороби і допомога по тимчасовій непрацездатності за кошти ПФУ) <small>прим. 1</small> :	
• до 3 років	50 %
• від 3 до 5 років	60 %
• від 5 до 8 років	70 %
• понад 8 років	100 %
• пільгові категорії, незалежно від страхового стажу <small>прим. 2</small>	100 %
2. Допомога по вагітності та пологах (незалежно від страхового стажу)	
	100 %

Примітка 1 **ВАЖЛИВО!** Розмір допомоги, якщо листок непрацездатності (ЛН) чи електронний листок непрацездатності (ЕЛН) видано у зв'язку з самоізоляцією, обсервацією в тимчасових закладах охорони здоров'я (спеціалізованих шпиталях), закладах охорони здоров'я у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб, а також на локалізацію та ліквідацію їх епідемії та спалахів, на період дії карантину, встановленого КМУ, **обмежено** — 50 % середньої зарплати (доходу) **незалежно від страхового стажу** (докладно про оплату ЛН та ЕЛН «на самоізоляцію» див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 22/2020, с. 27), а для **медичних працівників** — 100 % середньої зарплати (доходу) незалежно від страхового стажу (ч. 2 ст. 17 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV, далі — Закон про соцстрахування).

Вид виплати і страховий стаж	Відсоток середньої зарплати для розрахунку виплати
<p>Примітка 2 Право на це мають такі працівники (ч. 1 ст. 17 Закону про соцстрахування):</p> <ul style="list-style-type: none"> • особи, віднесені до 1–3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; • один з батьків або особа, що їх замінює і доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка постраждала від Чорнобильської катастрофи; • ветерани війни, постраждали учасники Революції Гідності та члени сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, члени сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України; • особи, віднесені до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань» від 23.03.2000 № 1584-III; • донори, які мають право на пільгу, передбачену ст. 20 Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові» від 30.09.2020 № 931-IX (підстава — форма № 435/о «Довідка про надання донорам пільг», затверджена наказом МОЗ від 07.07.2003 № 301); • особи, реабілітовані відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917 – 1991 років» від 17.04.1991 № 962-XII, із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу. <p>Крім того, у розмірі 100 % середнього заробітку оплачуються дні хвороби, що настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або профзахворювання (абз. 3 ч. 3 ст. 36 Закону про соцстрахування). При цьому перші 17 днів тимчасової непрацездатності оплачує роботодавець за свій кошт.</p>	

Таблиця 2. Страховий стаж протягом останніх 12 місяців МЕНШИЙ від 6 місяців: обмеження для лікарняних і декретних у 2024 році (за 1 к.дн.)

Середньоденна зарплата для страхового випадку, що настав у 2024 році	Нижнє обмеження, якщо страховий випадок настав:		Верхнє обмеження, якщо страховий випадок настав:	
	у січні–березні	у квітні–грудні	у січні–березні	у квітні–грудні
Для лікарняних	Х	Х	233,25 (1 МЗП : 30,44)	262,81 (1 МЗП : 30,44)
Для декретних	233,25 прим. 1 (1 МЗП : 30,44)	262,81 (1 МЗП : 30,44)	466,49 (2 МЗП : 30,44)	525,62 (2 МЗП : 30,44)

Примітка 1 Нижнє обмеження для декретних, установлене ч. 2 ст. 19 Закону про соцстрахування, діє в усіх випадках незалежно від розміру страхового стажу за останній рік. Це зазначали фахівці Мінсоцполітики в листах від 23.11.2017 № 514/0/86-17/273 та від 06.12.2017 № 23788/0/2-17/21 і ФСС у листі від 08.11.2017 № 5.2-28-1155.

Таблиця 3. Страховий стаж протягом останніх 12 місяців БІЛЬШИЙ за 6 місяців: обмеження для лікарняних і декретних у 2024 році (за 1 к. дн.)

Середньоденна зарплата для страхового випадку, що настав у 2024 році	Нижнє обмеження, якщо страховий випадок настав:		Верхнє обмеження, якщо страховий випадок настав:		
	у січні–березні	у квітні–грудні	у січні	у лютому–квітні	у травні–грудні
Для лікарняних	X	X	3301,58 (15 МЗП ^{6700,00} : 30,44) прим. 1 прим. 3	3498,69 (15 МЗП ^{7100,00} : 30,44) прим. 1 прим. 3	3942,18 (15 МЗП ^{8000,00} : 30,44) прим. 1 прим. 3
Для декретних прим. 1	233,25 прим. 2 (1 МЗП : 30,44)	262,81 (1 МЗП : 30,44)	3301,58 (15 МЗП ^{6700,00} : 30,44) прим. 1 прим. 4	3498,69 (15 МЗП ^{7100,00} : 30,44) прим. 1 прим. 4	3942,18 (15 МЗП ^{8000,00} : 30,44) прим. 1 прим. 4

Примітка 1 Щоб розрахувати верхнє обмеження для лікарняних і декретних, розмір максимальної величини бази нарахування ЄСВ потрібно брати **в останньому місяці розрахункового періоду** (п. 4 Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ від 26.09.2001 № 1266).

Примітка 2 Нижнє обмеження для декретних, встановлене ч. 2 ст. 19 Закону про соцстрахування, діє в усіх випадках незалежно від розміру страхового стажу за останній рік. Це зазначали фахівці Мінсоцполітики в листах від 23.11.2017 № 514/0/86-17/273 та від 06.12.2017 № 23788/0/2-17/21 і ФСС у листі від 08.11.2017 № 5.2-28-1155.

Примітка 3 Сума лікарняних (включаючи догляд за хворою дитиною або хворим членом сім'ї) в розрахунку на місяць не має перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування ЄСВ, з якої сплачено страхові внески (ч. 3 ст. 17 Закону про соцстрахування), для страхових випадків, які настали:

- у січні 2024 року, — 15 МЗП у грудні 2023 року (100500,00 грн);
- у лютому–квітні 2024 року, — 15 МЗП у січні–березні 2024 року (106500,00 грн);
- у травні–грудні 2024 року, — 15 МЗП у квітні–листопаді 2024 року (120000,00 грн).

Примітка 4 Сума декретних у розрахунку на місяць не має перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування ЄСВ, з якої сплачувалися страхові внески (ч. 2 ст. 19 Закону про соцстрахування), для страхових випадків, які настали:

- у січні 2024 року, — 15 МЗП у грудні 2023 року (100500,00 грн);
- у лютому–квітні 2024 року, — 15 МЗП у січні–березні 2024 року (106500,00 грн);
- у травні–грудні 2024 року, — 15 МЗП у квітні–листопаді 2024 року (120000,00 грн).

Б