

БУХГАЛТЕРІЯ: БЮДЖЕТ

№ 4 (488)

ТЕМА: СУМІЩЕННЯ ПОСАД

січень 2024 року

3

СУМІЩЕННЯ ПОСАД:

оформляємо та оплачуємо

14

СУМІЩЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПОСАД:

оформлення та оплата

23

СУМІЩЕННЯ І СУМІСНИЦТВО:

в чому різниця?

27

ЕКОЛОГІЧНИЙ ПОДАТОК:

уточнись і відзвітуй



Код передплатника для консультацій у січні 2024 року – 4237



СТАТТІ



Суміщення

Алла Головка

ТЕМА

Суміщення посад: оформляємо та оплачуємо 3

З дорученням працівникам додаткових обов'язків кадровики і бухгалтери стикаються досить-таки часто. Однак, коли доходить до справи, доводиться по крихах збирати необхідну інформацію, адже законодавство дуже небагатослівне щодо цього питання. Тож спеціально для читачів нашої газети цей тематичний номер присвячено нюансам оформлення та оплати додаткової роботи, що її доручають працівникам у порядку суміщення професій (посад).

(лист Мінсоцполітики від 02.02.2015 № 102/13/84-15 (витяг))



Оплата праці

Людмила Линник

ТЕМА

Розширення зони обслуговування: майже те саме, що і суміщення посад (професій) 11

Наявність вакантної посади в установі — це можливість не тільки прийняти на роботу нового працівника, а і встановити додаткове навантаження на тих, хто вже працює (в більшості випадків тимчасове — до прийняття на роботу основного працівника), адже, доки вакансія буде закрито, потреба у виконанні обов'язків за нею залишається. Тож поряд із основною роботою працівника можна залучити й до іншої роботи. Якщо йдеться про іншу професію (посаду), то це суміщення, про яке ми детально розповіли на с. 3 цього номера, а якщо про таку саму професію (посаду) — то це розширення зони обслуговування (збільшення обсягу виконуваних робіт). Про нього і поговоримо.

(лист Мінсоцполітики від 02.02.2015 № 102/13/84-15 (витяг))



Заклади освіти

Алла Головка

ТЕМА

Суміщення педагогічних посад: оформлення та оплата 14

В матеріалі на с. 3 цього номера ми розглянули загальні моменти суміщення професій (посад). Втім, коли йдеться про педагогічних працівників, суміщення ними педагогічних посад та педагогічної діяльності має певні особливості. В умовах дефіциту кадрів дійсно виходом із ситуації є, коли одна особа працює і вчителем, і керівником гуртка, і здійснює ще якусь педагогічну діяльність. Однак річ у тому, що це питання остаточно не врегульоване на законодавчому рівні. Пропонуємо свій погляд на ситуацію з огляду на наявну нормативну базу.

(лист МОН від 06.10.2023 № 4/3674-23)



ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК



Суміщення

Алла Головка

ТЕМА

Сторож суміщатиме посаду опалювача: чи можна встановити доплату за шкідливість? 21

В закладі освіти проведено атестацію робочого місця опалювача, встановлено доплату за шкідливість в розмірі 8%. Працівник, який обіймав таку посаду, звільнився. Наразі немає змоги знайти працівника на його місце, тому для забезпечення роботи котельні обов'язки опалювача за суміщенням посад (тобто одночасно з основною роботою) покладено на сторожа і встановлено доплату за суміщення посад у розмірі 50% окладу. Чи можна встановити також доплату за шкідливі умови праці працівнику, який обіймає посаду сторожа, але суміщає посаду опалювача?



ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ



Трудові відносини

Маргарита Ващук

ТЕМА

Суміщення і сумісництво: в чому різниця? 23

Суміщення і сумісництво — поняття, такі схожі за написанням, але кардинально різні за своїм змістом. В матеріалі наведемо порівняння цих двох способів організації трудових відносин та розглянемо декілька прикладів.



Звітність

Олена Лозова

Екологічний податок: уточниш і відзвітуєш 27

Думаємо, з другою частиною нашого заклику — відзвітуєш — ви впрацюєте без проблем, бо жодних новин щодо екоподатку торік не було. Головною новиною року, що минув, стало наповнення реального змістом «воєнних» податкових пільг, і з екологічного податку зокрема. Як наслідок, чільне місце посіла перша частина нашого заклику — уточниш. Зі знайомства з новими пільгами та порядком уточнення вже поданої екозвітності ми й почнемо.

Календар бухгалтера на лютий 2024 року 33ПЕРЕДПЛАТНИКА для КОНСУЛЬТАЦІЙ
У СІЧНІ 2024 РОКУ

4237

Головний редактор
Вітківська О. М.Засновник і видавець газети
ТОВ «Видавнича група «АС»Редакція:
а/с 110, м. Київ, 03186
тел.: +38 (067) 574-60-03Електронна пошта:
bb@ibuhgalter.net
сайт: www.ibuhgalter.netЕлектронна версія:
www.ibuhgalter.netВідділ передплати:
тел. 0 800 300 395Реєстраційне 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»

Суміщення



СУМІЩЕННЯ ПОСАД: ОФОРМЛЯЄМО ТА ОПЛАЧУЄМО

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

З дорученням працівникам додаткових обов'язків кадровики і бухгалтери стикаються досить-таки часто. Однак, коли доходить до справи, доводиться по крихтах збирати необхідну інформацію, адже законодавство дуже небагатослівне щодо цього питання.

Тож спеціально для читачів нашої газети цей тематичний номер присвячено нюансам оформлення та оплати додаткової роботи, що її доручають працівникам у порядку суміщення професій (посад).

1

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971.

2

Інструкція щодо застосування постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. № 1145

«Про порядок та умови суміщення професій (посад)», затверджена спільним наказом Держкомпраці СРСР, Мінфіну СРСР і ВЦРПС від 14.05.1982 № 53-ВЛ.

КОЛИ ЗАСТОСОВУЮТЬ СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ (ПОСАД)

Тлумачення поняття «суміщення професій (посад)» українське законодавство досі не дало. Єдина згадка є в ст. 105 КЗпП¹: «працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації **поряд з своєю основною роботою**, обумовленою трудовим договором, **додаткову роботу за іншою професією (посадою)** <...> провадиться доплата за суміщення професій (посад) <...>».

А визначення можна знайти в Інструкції № 53², яка видана ще в часи СРСР, проте чинна в частині, що не суперечить законодавству України.




ЦИТАТА. «Під суміщенням професій (посад) розуміється виконання працівником разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою)».

(абз. 6 п. 1 Інструкції № 53)

Оскільки одного визначення мало, далі в таблиці окреслимо основні умови, за яких можливе суміщення посад.

Умови, за яких можливе суміщення посад

Умови суміщення	Пояснення
Умова 1. Суміщувана професія (посада) — вакантна	Якщо чесно, з наведеного вище визначення це не випливає. Однак, як стверджують фахівці Мінсоцполітики, передумовою для суміщення професій (посад) є наявність у штатному розписі посади, але вона не заповнена і залишається вакантною. За відсутності вакансії суміщення неможливе (див. лист від 02.02.2015 № 102/13/84-15 на с. 10), і цьому є логічне пояснення. По-перше , за відсутності вакансії встановити доплату за суміщення неможливо, оскільки немає ні відповідних тарифних ставок і окладів, ні економії, розрахованої за ставками (окладами). По-друге , якщо працівник відсутній у зв'язку з відпусткою (зокрема, перебуває у відпустці для догляду за дитиною до 3 років), хворобою, відрядженням або з інших причин і за ним зберігають робоче місце , тоді його посада не вакантна . У такому разі його роботу доручають виконувати в порядку виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника . Про цей спосіб залучення до додаткових обов'язків ми детально розповідали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 25/2023, с. 4.
Умова 2. Додаткову роботу виконують за іншою професією (посадою), ніж основна	Інакше кажучи, суміщати можна тільки іншу професію (посаду) . Якщо ж працівник додатково працює за аналогічною професією (посадою), то це вже розширення зони обслуговування (збільшення обсягу виконуваних робіт) . Про цей спосіб залучення до додаткових обов'язків див. на с. 11 цього номера. Загалом ці два способи побудови трудових відносин мало чим відрізняються в оплаті праці, але під час оформлення кадрових та інших документів потрібні точні формулювання. Зазвичай суміщають посаду (професію) в межах однієї категорії, до якої належить працівник (професіонали, фахівці, робітники), або за суміжними професіями або посадами, адже трудові навички виконавця мають відповідати вимогам поєднаної професії (посади). Однак це, радше, традиція, оскільки в чинному законодавстві такої вимоги немає. Зокрема, інженер з охорони праці може поєднувати посаду інспектора з кадрів (якщо має відповідні навички). Також не буде помилкою, якщо інженер з охорони праці суміщає робочу професію, наприклад, слюсаря

Умови суміщення	Пояснення
<p>Умова 3. Додаткову роботу виконують в межах робочого дня (зміни) за основною роботою</p>	<p>Це принципово, адже робота за межами встановленої тривалості робочого часу — це вже сумісництво.</p> <p> ВАЖЛИВО! Робота за сумісництвом — це виконання роботи поза межами основного робочого часу з платою за фактично відпрацьований час, а суміщення професій (посад) — інтенсивна праця (за двома посадами) в робочий час зі встановленням доплати. Інші відмінності цих двох способів залучення до додаткової роботи див. на с. 23 цього номера.</p> <p>Працівника, що суміщає іншу посаду, можна залучити до роботи понад нормальну тривалість робочого часу, встановивши ненормований робочий день. Проте пам'ятайте: до роботи на таких умовах залучають тільки за потреби і нерегулярно</p>
<p>Умова 4. Суміщення не впливає на результати роботи</p>	<p>Суміщення професій (посад) економічно виправдане, якщо працівник забезпечить якісне виконання як основної, так і додаткової роботи. Це впливає з <i>п. 2 постанови Ради Міністрів СРСР «Про порядок та умови суміщення професій (посад)» від 04.12.1981 № 1145</i>.</p> <p>Тож керівник, перш ніж довантажити працівника, має з'ясувати, чи є у нього фактична можливість, окрім своєї роботи, виконувати ще й обов'язки за іншою посадою (професією)</p>
<p>Умова 5. Наявність у працівника відповідної освіти та виконання вимог допуску до роботи</p>	<p>Вважаємо, що, ухвалюючи рішення про встановлення суміщення, керівник (як і вирішуючи питання про прийняття на основну роботу) має впевнитися в тому, що у працівника є необхідна освіта і кваліфікація або ж навички (знання) для виконання відповідної роботи, адже керівник відповідальний за нормальну роботу установи загалом. Якщо працівник не має відповідних навичок та знань для виконання суміщуваної роботи, то який сенс у призначенні, якщо робота не буде виконуватися нормально?</p> <p>Якщо суміщена робота вимагає спецпідготовки (наприклад, інструктаж, навчання з охорони праці), а також проходження медогляду, то до її виконання допускають лише за наявності підтвердних документів. Це підкреслює й Держпраці в <i>листі від 22.11.2023 № 2002/2/2,5-3В-23а</i> (детальніше див. матеріал на с. 21 цього номера)</p>

Додамо, що обмежень щодо кількості суміщених професій (посад) немає. Обсяг додаткової роботи регулюють виключно за угодою сторін, тож можливе поєднання більше ніж двох професій (посад).

Ось, мабуть, і всі умови. Виконання додаткової роботи можна доручити працівникові, який працює в режимі неповної зайнятості. Щодо сумісників — поміркуймо. У визначенні суміщення професій (посад) сказано, що іншу

роботу суміщають разом з основною. Тому можна зробити висновок, що для сумісників суміщення не застосовують.

Проте Мінсоцполітики перешкод для них не бачить. У *листі від 02.02.2015 № 102/13/84-15* на с. 10 фахівці цього міністерства підкреслили: **в разі потреби** сумісник **може** виконувати додаткову роботу **в межах свого робочого часу** в порядку суміщення професій (посад).

ГАЛУЗЕВІ ОБМЕЖЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Держслужба Проходження держслужби має свої особливості, тому в певних моментах загальні норми трудового законодавства тут не діють і треба орієнтуватися на спецдокумент — *Закон про держслужбу*³. Відповідно до *ч. 7 ст. 31 Закону про держслужбу* з метою безперерйного функціонування держоргану **одночасно з ухваленням рішення про оголошення конкурсу на зайняття вакантної посади** держслужби до призначення особи на таку посаду суб'єкт призначення **може ухвалити рішення:**

1) про тимчасове покладення виконання обов'язків за вакантною посадою держслужби категорії «А» на одного із заступників або

на одного з керівників самостійних структурних підрозділів цього держоргану;

2) **про тимчасове покладення виконання обов'язків за вакантною посадою** керівника самостійного структурного підрозділу **на одного із держслужбовців, які працюють у відповідному структурному підрозділі держоргану;**

3) про тимчасовий розподіл обов'язків за іншими вакантними посадами держслужби між держслужбовцями, які працюють у відповідному структурному підрозділі держоргану.

Детальніше див. матеріал «Держслужба: посада начальника відділу вакантна — чи можна покласти виконання обов'язків

³ Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII.

4
Постанова КМУ
«Про упорядкування
структури та умов
оплати праці праців-
ників апарату органів
виконавчої влади,
органів прокуратури,
судів та інших органів»
від 09.03.2006 № 268.

5
Постанова КМУ
«Про оплату праці
працівників на основі
Єдиної тарифної сітки
розрядів і коефіцієнтів
з оплати праці праців-
ників установ, закладів
та організацій окремих
галузей бюджетної
сфери» від 30.08.2002
№ 1298.

6
Наказ МОН «Про упо-
рядкування умов опла-
ти праці та затверд-
ження схем тарифних
розрядів працівників
навчальних закладів,
установ освіти
та наукових установ»
від 26.09.2005 № 557.

7
Умови оплати праці
працівників закладів
охорони здоров'я
та установ соціально-
ного захисту насе-
лення, затверджені
наказом МОЗ і Мінпраці
від 05.10.2005 № 308/519.


не на заступника?» в газеті «Бухгалтерія: бю-
джет», № 38/2021, с. 26.

ОМС Зарплатним документом такої ка-
тегорії працівників — *постановою № 268*⁴ —
доплати за суміщення посад (тобто в разі вико-
нання додаткової роботи за вакантною поса-
дою) **не передбачено**. Це також констатувало
Мінпраці в *листі від 12.01.2009 № 22/13/84-09*.
Тому **офіційно оформляти суміщення по-
сад щодо такої категорії працівників немає
можливості. Як же вчинити? Вихід такий:**

- прийняти на цю посаду тимчасово пра-
цівника (до пошуку на цю посаду основ-
ного працівника). В період воєнного
стану це зробити простіше, адже прийом
на посаду відбувається без конкурсу;
- або тимчасово перевести на цю посаду
працівника, який вже працює (звісно,
якщо його приймали не у військовий
час без конкурсу, адже тоді переведен-
ня неможливе).

ЄТС Підпунктом 3 п. 3 постанови
№ 1298⁵, а також галузевими документами,
ухваленими на її виконання, встановлено
таке **обмеження**: доплату за суміщення посад
не встановлюють керівникам установ, їхнім
заступникам, керівникам структурних підроз-
ділів цих установ та їхнім заступникам.

Пов'язано це з конфліктом інтересів (по-
передженням корупційної складової), тож кон-
статуємо: керівним працівникам суміщення
посад **не оформлюють**. Розглянемо декілька
прикладів.

 **Приклад 1.** В закладі дошкільної освіти
(ЗДО) звільнилася сестра медична (посада
вакантна). Пошук особи для прийняття
на відповідну посаду може зайняти довгий
час, а необхідні навички для виконання
обов'язків за такою посадою має дирек-
тор ЗДО. Чи може він на період пошуку
кандидатури на посаду медсестри вико-
нувати такі обов'язки?


Як ми зазначили вище, доплату за сумі-
щення посад **НЕ встановлюють керівним
працівникам**. Тож призначати керівника за-
кладу виконувати обов'язки сестри медичної
недоцільно, і треба пошукати для виконання
цих обов'язків якогось іншого працівника
установи.

Втім, ситуації бувають різні. І може так ста-
тися, що з працівників ЗДО більше нікому ви-
конувати такі обов'язки (не виходить за часом
або немає необхідних знань). Якщо ж викону-

вати ці обов'язки більше ніхто з працівників
ЗДО не може, то зазначимо таке.

Прямої заборони для керівників викону-
вати обов'язки за вакантною посадою не вста-
новлено. Є заборона на встановлення доплати
за суміщення посад. Тож якщо директор ЗДО
буде виконувати ці обов'язки **безоплатно**,
то не вбачається конфлікту інтересів і немає
порушення *п.п. 3 п. 3 постанови № 1298*.

На цей період йому можна встановити
надбавку за виконання особливо важливої
роботи (на строк її виконання) або за склад-
ність, напруженість у роботі. А якщо він вже
отримує такі надбавки в максимальному роз-
мірі — то збільшити розмір виробничої премії.
Пам'ятайте: відповідно до *п. 4 п.п. 5 абз. 2 на-
казу № 557*⁶ преміювання керівників закла-
дів освіти, установлення їм надбавок і доплат
до посадових окладів **здійснюються за рі-
шенням органу вищого рівня в межах на-
явних коштів на оплату праці**.

 **Приклад 2.** Чи може завідувач відділен-
ня соціально-побутової адаптації тер-
центру працювати за суміщенням пси-
хологом у цьому ж терцентрі, оскільки
у штатному розписі є вакансія посади
психолога, а завідувач має необхідну вищу
психологічну освіту?

Тут така сама ситуація, як у прикладі 1.
Залучати до суміщення посад керівного пра-
цівника недоцільно, адже немає можливості
встановити доплату за суміщення посад. Втім,
якщо ситуація критична, то завідувач може
виконувати такі обов'язки без встановлення
доплати за суміщення посад. А як компенса-
цію можна встановити надбавку за складність
і напруженість в роботі (премію).

Отже, керівним працівникам за сумі-
щення посад доплату не встановлюють, тому
оформлювати його недоцільно. **Виняток ста-
новлять такі категорії працівників:**

а) **керівники** закладів охорони здоров'я
та установ соцзахисту населення — **лікарі**
та їхні **заступники-лікарі**. Таким працівникам
дозволено вести в закладах, де вони працю-
ють, роботу за фахом у межах робочого часу
за основною посадою. Вона має відображатися
у відповідних медичних документах (*п.п. 3.1.3
Умов № 308/519*⁷). Але й оплата праці буде
особлива: доплата в розмірі до 25% посадо-
вого окладу лікаря відповідної спеціальності;

б) **керівні працівники закладів** освіти,
на яких поширюються умови оплати праці,

8
Інструкція
про порядок обчислення
заробітної плати
працівників освіти,
затверджена
наказом МОН
від 15.04.1993 № 102.

встановлені *Інструкцією № 102*⁸. Вони можуть виконувати педагогічну роботу в тому ж закладі (за умови наявності у них відповідної освіти) в обсязі, встановленому п. 91 *Інструкції № 102*. Оплачують таку працю **понад основний посадовий оклад (ставку) за тарифікацією**. Крім того, **як виняток** (у зв'язку з виробничою потребою), такі працівники можуть виконува-

ти викладацьку роботу понад зазначену норму **з погодинною оплатою** за фактично відпрацьовані години, але **не більше ніж 240 годин на рік**. Детальніше про це можна прочитати на с. 14 та в матеріалі «Керівник закладу освіти викладає в цьому ж закладі: чи є конфлікт інтересів та як його врегулювати?» в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 19/2023, с. 16.

ЯК ОФОРМИТИ СУМІЩЕННЯ: ПОКРОКОВА ІНСТРУКЦІЯ

Стаття 31 КЗнП каже: роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Ця норма кореспондує зі *ст. 21 КЗнП*, згідно з якою працівник зобов'язаний виконувати роботу, покладену на нього трудовим договором.

Отже, на прохання про виконання «чужих» обов'язків працівник формально має право заявити: «Це не моя робота», — і відмовитися.



ВАЖЛИВО! Деякі фахівці стверджують:

якщо суміщення ініційовано роботодавцем (тобто, напевно, без згоди працівника), то працівника мають повідомити про зміни в організації виробництва та праці згідно з ч. 3 *ст. 32 КЗнП*. Якщо працівник погоджується, то його залучають до суміщення посад. А якщо ні — звільняють. Але **це хибна думка**. Про які зміни в організації виробництва і праці йдеться? Якщо і можливий такий варіант, то це означає, що вакантну посаду зі штатного розпису прибирають, а обов'язки за цією посадою прописують у посадовій інструкції працівника, про що його і повідомляють (тоді зміни дійсно є). Однак тоді про жодну доплату вже не йдеться. Але і такий варіант в певних випадках вважаємо неправильним, адже як можна прописати в посадовій інструкції, наприклад, бухгалтера, обов'язки прибиральниці?

Тож все-таки пропонуємо доручати суміщення посад тільки за згодою працівника. Якщо працівник не проти, то все слід оформити правильно. Про це і поговоримо далі, але відразу попередимо: законодавчо цей процес не регламентовано, тому далі наведемо найбільш оптимальний, на наш погляд, варіант.

Крок 1. Отримання згоди працівника. Додаткову роботу доручають тільки з **письмовою згодою** працівника. До речі, про це ска-

зано в п. 1 *Інструкції № 53* і це підтверджують роз'яснення Мінсоцполітики (див. *лист від 02.02.2015 № 102/13/84-15* на с. 10 цього номера).

Таку згоду можна оформити **за поданням керівництва**: керівник структурного підрозділу складає доповідну записку з проханням покласти на працівника обов'язки в порядку суміщення посад. Її зміст може бути таким: «У зв'язку з наявністю вакантної посади касира прошу доручити економісту Коваленку Ігорю Андрійовичу виконання додаткової роботи за цією посадою в порядку суміщення посад з 29.01.2024». Своєю чергою, працівник ставить на записці свій підпис «Згоден на суміщення посад».

Втім, свій підпис працівник може поставити відразу на наказі керівника про покладання обов'язків у порядку суміщення посад.



ВАЖЛИВО! У разі незгоди працівника

на виконання роботи за суміщенням професії (посади) роботодавець **не має права зобов'язати працівника її виконувати** або **вжити заходів** дисциплінарного стягнення.



Крок 2. Видання наказу. Підставою для початку роботи за суміщенням є відповідний наказ керівника. Про потребу видати такий документ сказано в п. 3 *Інструкції № 53*.

Складають наказ у довільній формі, але зазначимо обов'язкові його складові:

1) **вид додаткової роботи**. Вказують, що працівника залучають до додаткової роботи саме в порядку суміщення посад;

2) **посада (професія), за якою встановлюють суміщення**;

3) **строк виконання додаткової роботи**. Зауважимо: поєднання професій (посад) може вводитися як на певний строк, так і безстроково. Дату **початку** суміщення вказують у наказі **обов'язково**. Щодо **закінчення** суміщення, то конкретну дату можна не вказувати, якщо суміщення оформляють безстроково або точ-

на дата закінчення невідома. Однак може бути обумовлено строк, на який встановлюють доплату (місяць, квартал, півріччя тощо). Строк суміщення може бути обмежений настанням певної події (наприклад, прийом на вакантну посаду основного працівника);

4) **зміст додаткової роботи, а також її обсяг.** Працівника також обов'язково ознайомлюють з посадовою інструкцією за суміщеною професією (посадою);

5) **розмір доплати за додаткову роботу.** Про особливості її встановлення див. наступний розділ статті;

6) умови, за яких доплату може бути скасовано, наприклад якщо працівник не справляється з покладеними на нього додатковими обов'язками;

7) **особливі умови (якщо вимагається).** Особливі умови — це нова відповідальність або нові повноваження, необхідні для виконання додаткових функцій. Наприклад, для посади касира — матеріальна відповідальність (тож треба укласти з працівником відповідний договір) та обов'язок підписувати касові документи.

Як підкреслило Мінсоцполітики в листі від 02.02.2015 № 102/13/84-15 на с. 10 цього номера, погоджувати з профспілкою покладання на працівника додаткових обов'язків у порядку суміщення **не потрібно**.



ДО ВІДОМА. виконуючи додаткові обов'язки, працівник фактично виконує роботу за вакантною посадою, **не обіймаючи її**. Тому укласти трудовий договір із ним за суміщеною посадою **не потрібно**, як і вносити зміни до посадової інструкції за основною посадою.

Крок 3. Трудова книжка. Інструкцією № 58 **не передбачено внесення запису про суміщення посад (професій) до трудової книжки працівника.** Але в ній є норма про внесення таких відомостей **до дубліката трудової книжки за бажанням працівника** (п. 5.3 Інструкції № 58). Тому якщо працівник неодмінно хоче бачити запис про суміщення, то ви можете внести його й до оригіналу трудової книжки.

Крім того, інформацію про виконання працівником додаткової роботи можна вказати в особовій картці працівника (типова форма № П-2), наприклад, у розділі «Додаткові відомості».

Повідомлення про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту (додаток до постанови КМУ від 17.06.2015 № 413) в разі покладення обов'язків у порядку суміщення посад **не подають**.

ОПЛАЧУЄМО ДОДАТКОВУ ПРАЦЮ

Про те, що за суміщення професій (посад) встановлюють доплату, сказано у ст. 105 КЗпП. Крім того, керуються галузевими нормативними документами, що регулюють оплату праці тієї чи іншої категорії працівників.

ЄТС Умови встановлення доплати за суміщення посад працівникам окремих галузей бюджетної сфери (медицина, освіта, культура) схожі, оскільки розроблені на основі постанови № 1298. Тому підхід єдиний і він такий: керівникові установи надано право в межах фонду оплати праці встановлювати працівникам доплату за суміщення професій (посад) **в розмірі до 50 % посадового окладу (тарифної ставки)**.

Закономірне запитання: про який оклад ідеться — за основною чи за суміщеною (вакантною) посадою? Дамо відповідь: доплату встановлюють до посадового окладу за **основною** посадою. Це підтверджує й Мінпраці (див. листи від 25.03.2010 № 319/13/84-10 і від 07.09.2010 № 784/13/84-10). Крім того, в п.п. 3.1.1 Умов № 308/519 прямо сказано, що доплату встанов-

люють до посадового окладу за **основною** посадою.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Законодавство **не містить** вимоги про те, що доплату в максимальному розмірі (50 %) встановлюють виключно в разі, коли працівник виконує додаткову роботу в обсязі, що відповідає цілій ставці. Конкретний розмір доплати встановлює **керівник установи залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт**.

У п. 52 Інструкції № 102 керівникам навчальних закладів надано право встановлювати доплати за суміщення професій (посад), не пов'язаних із педагогічною діяльністю, **без обмеження розмірів цих доплат**. Проте пам'ятайте, що цю Інструкцію застосовують у частині, яка **не суперечить наказу № 557** (п. 7 наказу № 557), а цим документом **розмір доплати обмежено 50 % посадового окладу**.

9
Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 № 58.



Приклад 3. В закладі звільнилася прибиральниця (1 тарифний розряд, оклад 3195,00 грн). На період, доки на цю посаду не знайдуть працівника, обов'язки прибиральниці в порядку суміщення посад буде виконувати комірник (встановлено 2 тарифний розряд, оклад 3483,00 грн) зі встановленням доплати в розмірі 50 % окладу.

1. Розмір доплати складає: 3483,00 грн (оклад за основною посадою) × 50 % = **1741,50 грн.**

2. А чи можна також встановити доплату за використання деззасобів, якщо в разі суміщення посади прибиральниці комірник буде їх використовувати? З цим складніше, адже ця доплата встановлюється працівникам **за переліком посад, затвердженим колективним договором закладу**, в межах коштів, передбачених на оплату праці у кошторисі, **якщо виконання цих робіт включено до посадових обов'язків працівників** (див. лист Мінпраці від 10.03.2010 № 46/06/187-10). Звісно, до посадових обов'язків комірника не входить використання деззасобів і його посади немає у відповідному переліку. Тому це не дає змоги встановити доплату. Втім, при затвердженні колективного та відповідного переліку посад можна прописати, що на доплату також мають право працівники, які суміщають посади, зазначені в переліку, і використовують при цьому деззасоби. Аналогічне питання розглянуто на с. 21 з огляду на роз'яснення Держпраці.

Врахуйте, що додаткові обов'язки за вакантною посадою **можна покласти на декількох працівників**. Тоді доплату встановлюють кожному з них залежно від складності, характеру, обсягу додаткової роботи, а також використання робочого часу. Головна умова — **в межах економії за вакантною посадою** (див. листи Мінпраці від 25.03.2010 № 319/13/84-10 і від 07.09.2010 № 784/13/84-10). Отже, якщо посаду суміщають два працівники, то **обом** можна виплачувати доплату в розмірі **до 50 % посадового окладу за їхньою основною посадою**. Так вважає Мінсоцполітики в листі від 02.02.2015 № 102/13/84-15 на с. 10 цього номера. І це **не суперечить постанові № 1298**, адже там встановлено доплату в розмірі до 50 % окладу **незалежно від того, на скількох працівників покладено обов'язки за суміщенням посад**. Втім, все залежить від ситуації та об-

сягу відповідних робіт. Керівник може міркувати і так. Розмір доплати має бути зрівняним з обсягом виконуваної роботи. Зокрема, якщо посаду суміщає тільки одна людина, їй встановлюють доплату в розмірі до 50 % окладу. Якщо ж аналогічний обсяг роботи розподілений між двома працівниками, то відповідно й розмір виплачуваних їм доплат має бути розподілений у межах цих 50-ти відсотків. Але все залежить від обсягу робіт, рішення керівника та наявних коштів. **Не заборонено** обом працівникам, на яких покладено суміщення за однією посадою, встановлювати кожному доплату в розмірі 50 % за основною посадою.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Якщо працівник зайнятий неповний робочий день, наприклад працює на 0,5 ставки, то і доплату встановлюють до його фактично зайнятого посадового окладу (0,5 ставки).

Наказ № 609

Розмір доплати за суміщення посад для робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, — **інший**.

Зокрема, згідно з п.п. «г» п.п. 2 п. 2.1 наказу № 609¹⁰ керівнику відповідного органу надано право встановлювати працівникам доплату за суміщення посад **без обмеження її розміру, за кошти і в межах економії фонду** оплати праці, утвореного за тарифною ставкою (посадовим окладом) вивільнюваних працівників. Тобто доплату встановлюють до основного окладу працівника, а її розмір може бути 20, 50 і навіть 100 % — **головне, щоб не більше окладу за суміщеною посадою**.



ВАЖЛИВО! У локальних нормативно-правових актах (колективному договорі, положенні з оплати праці працівників організації) обов'язково має бути вказівка про можливі доплати за суміщення професій (посад), їхні розміри, порядок встановлення і скасування.

Доплата за суміщення посад має гарантований характер і застосовується для компенсації умов праці, що відрізняються від нормальних. Тож розмір доплати, вказаний у наказі про встановлення суміщення, роботодавець **не може змінювати в односторонньому порядку**. Для цього необхідно отримати згоду працівника і видати відповідний наказ.

10

Наказ Мінекономіки «Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів» від 23.03.2021 № 609.

НЮАНСИ СУМІЩЕННЯ ПОСАД

¹¹
Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 № 100.

¹²
Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI.

¹³
Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI.

Надання відпустки Майте на увазі, що відпустку за суміщеною посадою окремо **не надають і не оформлюють**, адже працівник фактично виконує роботу за вакантною посадою, **не обіймаючи її**. Трудовий договір за суміщеною посадою з ним не укладають.

У наказі про надання відпустки вказують основну професію (посаду), зафіксовану в трудовому договорі. На час відпустки за основною посадою працівник **припиняє обов'язки з виконання додаткової роботи за суміщеною посадою**, адже суміщення — це виконання роботи **разом з основною роботою**, тому неможливо, щоб суміщення тривало тоді, коли за основною роботою працівник не зайнятий (відпустка, відрядження, хвороба). І про це доцільно вказати в наказі про встановлення суміщення посад, наприклад так: в період тимчасової відсутності за основною посадою (відпустка, відрядження, хвороба, простій тощо) обов'язки за суміщеною посадою не виконуються.

Якщо працівник звільняється, то в наказі про звільнення не завадить зазначити, що працівник звільняється з припиненням обов'язків за суміщеною посадою.

Облік робочого часу Оскільки суміщення виконується в робочий час за основною посадою і не впливає на його тривалість, то в Табелі використання робочого часу облік за суміщеною роботою **не ведуть**. Такий облік доцільно вести окремим порядком у структурних підрозділах організації.

Розрахунок середньої зарплати Доплату за суміщення посад враховують як під час розрахунку середньої зарплати згідно

з *Порядком № 100*¹¹ (відпустка, відрядження, виплата вихідної допомоги і матдопомоги), так і за *Порядком № 1266*¹² (лікарняні).

ЄСВ Доплата за суміщення включається **до фонду оплати праці за основною посадою**. Відповідно з метою нарахування ЄСВ з мінімальною та максимальною базами **слід порівнювати загальну суму** виплат працівнику: **оклад за основною посадою + доплата за суміщення посади**.

Виконання обов'язків за суміщеною посадою **не відображається** в додатку 5 Податкового розрахунку.

На працівника заповнюють **один рядок**: вказують фактичну зарплату разом із доплатою за суміщення посад.

Згідно з *п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону про ЄСВ*¹³ сума ЄСВ, нарахована на зарплату працівника (окрім сумісників та осіб з інвалідністю), не має бути меншою за розмір МЗП × 22%. Водночас до уваги потрібно брати весь **сукупний дохід** працівника за місяць з урахуванням доплати за суміщення посад.

Доплата до МЗП Доплата за суміщення посад належить до виплат за відпрацьований час. Такі виплати не належать до винятків, що їх нараховують «зверху» МЗП. Отже, доплата **входить до МЗП**. І це є головною проблемою, адже якщо зарплата невелика, то доплата до МЗП «з'їдає» доплату за суміщення посад, і в результаті працівник отримує таку саму зарплату, а обсяг робіт виконує більший. В такому разі керівник установи може ухвалити рішення про додаткове встановлення працівнику надбавки за складність і напруженість у роботі або премії (підвищення її розміру).

ЯК СКАСУВАТИ СУМІЩЕННЯ

Суміщення скасовують з різних причин:

- 1) за ініціативою працівника, який більше не бажає або не може суміщати посаду;
- 2) за ініціативою роботодавця (наприклад, якщо працівник не справляється з додатковими обов'язками);
- 3) з не залежних від них причин (знайшли працівника на вакантну посаду).

Ініціатор — роботодавець Після закінчення зазначеного в наказі про суміщення строку або з інших причин, вказаних в наказі (наприклад, якщо працівник не справляється з обов'язками за суміщеною посадою), роботодавець скасовує суміщення. Попереджати працівника за 2 місяці про скасування він не зобов'язаний.

Якщо ж у наказі про суміщення не було вказано періоду, на який встановлювалася доплата, або виникли інші причини (не вказані в наказі), через які виплата доплати припиняється достроково, то в **мирний час** мають бути дотримані вимоги *ч. 3 ст. 32 КЗпП*, тобто про скасування доплати працівника мають попередити **за 2 місяці**. На це звернуло увагу Мінсоцполітики в *листі від 02.02.2015 № 102/13/84-15* на с. 10 цього номера.

Повідомлення складають у довільній формі та ознайомлюють працівника під підпис. Його зміст може бути таким: *«Відповідно до Положення про оплату праці, а також вимог ч. 3 ст. 32 КЗпП, повідомляємо Вас про*

14
Закон України
«Про організацію трудо-
вих відносин в умовах
воєнного стану»
від 15.03.2022 № 2136-IX.

те, що з 01.02.2024 виконання Вами обов'язків касира в порядку суміщення посад припиняється».

Втім, в **період воєнного стану** повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, передбачене ч. 3 ст. 32 КЗпП, **здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов** (ст. 3 Закону № 2136¹⁴).

Ініціатор — працівник Працівник має право достроково відмовитися від виконання додаткової роботи. Як і в попередньому випадку, потрібно прописати обов'язок працівника про попередження роботодавця і строк такого попередження.

У такому разі працівник пише заяву. За змістом вона може бути такою: «Через стан здоров'я прошу скасувати з 01.02.2024 доруче-

ну мені додаткову роботу в порядку суміщення посади касира».

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Відмова працівника від виконання додаткової роботи є його правом, яке нічим не обмежене і не може спричинити застосування до працівника санкцій.

Незалежно від причин скасування суміщення роботодавець видає наказ про припинення суміщення. З наказом працівника ознайомлюють під підпис. Зміст наказу може бути таким: «Коваленку Ігорю Андрійовичу, економісту бухгалтерської служби, з 01.02.2024 скасувати суміщення посади касира. Підстава — прийняття на роботу основного працівника».

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Щодо встановлення доплати за суміщення професій (посад)

Лист від 02.02.2015 № 102/13/84-15 (витяг)

ТОВ «Видавнича група "АС"»

<...>

1, 2. Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Укладений трудовий договір за сумісництвом юридично не пов'язаний з трудовим договором за основним місцем роботи, навіть якщо працівник уклав з одним і тим же наймачем два чи декілька трудових договорів.

Норми трудового законодавства поширюються на всіх найманих працівників, які уклали трудовий договір із власником або уповноваженою ним особою, це стосується і працівників-сумісників. Зокрема, в оплаті праці, праві на відпустку, компенсації за невикористану відпустку, порядку звільнення тощо.

Працівникові, який працює за сумісництвом, оплата праці визначається за фактично відпрацьований час виходячи з передбачених умовами оплати праці складових (посадовий оклад, надбавки та доплати до нього тощо).

Суміщення професій (посад) передбачає виконання працівником поряд із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, і в межах установленій йому норми робочого часу за основною посадою додаткової роботи за іншою професією (посадою).

Основною умовою, за якою може бути встановлена доплата за суміщення професій (посад), є наявність вакантної посади у штатному розписі закладу (установи). За відсутності вакансії встановити доплату за суміщення

професій (посад) неможливо, оскільки немає ні відповідних тарифних ставок і окладів, ні економії, розрахованої за цими ставками.

Отже, у разі виробничої необхідності працівник, який працює за сумісництвом, може виконувати додаткову роботу в межах свого робочого часу за суміщенням професій (посад).

Рішення про доручення працівнику додаткової роботи в порядку суміщення професій (посад) ухвалює керівник закладу, установи за погодженням з працівником, яке оформлюється наказом по закладу, установі. Погодження з профспілками таке рішення не потребує.

3. Професіоналам, фахівцям, технічним службовцям та робітникам, які виконують у тому самому закладі, установі поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою), провадиться доплата за суміщення професій (посад) в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою.

Конкретний розмір цієї доплати встановлює керівник закладу, установи залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

Зазначена доплата може бути розподілена між декількома працівниками у розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою кожного з цих працівників у межах наявної економії фонду оплати праці.

4. У наказі про встановлення працівнику доплати за суміщення професій (посад) може обумовлюватись певний термін (місяць, квартал, півріччя тощо), на який вона встановлюється, а також зазначатись інші підстави, за яких вона може бути скасована, зокрема, якщо працівник не справ-

ляється з покладеними на нього додатковими трудовими обов'язками.

По закінченні вказаного у наказі терміну або з інших причин, зазначених у наказі, виплата доплати припиняється і додаткового, як це передбачено статтею 32 Кодексу законів про працю України, попередження працівника за 2 місяці про її скасування не потребується.

Якщо у наказі про суміщення не було зазначено пе-

ріоду, на який встановлювалась зазначена доплата, або виникли інші причини (не зазначені в наказі), з яких виплата доплати припиняється достроково, то скасування цієї доплати має бути проведено з дотриманням частини 3 статті 32 Кодексу законів про працю України. <...>

Директор Департаменту заробітної плати та умов праці О. Товстенко

Б

 Оплата праці



РОЗШИРЕННЯ ЗОНИ ОБСЛУГОВУВАННЯ: МАЙЖЕ ТЕ САМЕ, ЩО І СУМІЩЕННЯ ПОСАД (ПРОФЕСІЙ)

Людмила Линник,
юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»

Наявність вакантної посади в установі — це можливість не тільки прийняти на роботу нового працівника, а і встановити додаткове навантаження на тих, хто вже працює (в більшості випадків тимчасове — до прийняття на роботу основного працівника), адже, доки вакансію буде закрито, потреба у виконанні обов'язків за нею залишається. Тож поряд із основною роботою працівника можна залучити й до іншої роботи. Якщо йдеться про іншу професію (посаду), то це суміщення, про яке ми детально розповіли на с. 3 цього номера, а якщо про таку саму професію (посаду) — то це розширення зони обслуговування (збільшення обсягу виконуваних робіт). Про нього і поговоримо.

ВИЗНАЧЕННЯ ТА СПІЛЬНІ РИСИ

Розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт — це виконання **поряд зі своєю основною роботою**, обумовленою трудовим договором, додаткового обсягу робіт **за однією і тією самою професією** чи **посадою**. Таке визначення наведено в *Інструкції № 53*¹.

Отже, формально цей спосіб організації залучення працівника до додаткової роботи **аналогічний суміщенню професій (посад)**. Єдина відмінність полягає в тому, що суміщення професій (посад) — це виконання працівником додаткової роботи **за іншою професією, посадою, а розширення зони обслуговування** або збільшення обсягу виконуваних робіт — це виконання **за однією і тією самою професією чи посадою**.

Отже, для розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт застосовні всі ті умови, що і для суміщення, які ми розглянули на с. 3, в саме:

- посада, за якою працівник залучається до додаткової роботи, — **вакантна**. На це звертає увагу й Мінсоцполітики в *листі від 02.02.2015 № 102/13/84-15* (див. на с. 13);
- додаткову роботу виконують **в межах** робочого дня (зміни) **за основною роботою**;
- за виконання додаткової роботи встановлюють **доплату в розмірі до 50% окладу**. Конкретний її розмір встановлює керівник залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт. Ця доплата **«сидить» в МЗП**;
- доплату **не встановлюють** керівникам установ, їхнім заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ та їхнім заступникам;
- підстави для застосування розширення зони обслуговування для держслужбовців, працівників патронатної служби, працівників, що виконують функції з обслуговування, посадових осіб ОМС

¹ Інструкція щодо застосування постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. № 1145 «Про порядок та умови суміщення професій (посад)», затверджена спільним наказом Держкомпраці СРСР, Мінфіну СРСР і ВЦРПС від 14.05.1982 № 53-ВЛ.

2

Наказ Мінекономіки
«Про умови оплати
праці робітників,
зайнятих обслуговуван-
ням органів виконав-
чої влади, місцевого
самоврядування та їх
виконавчих органів,
органів прокуратури,
судів та інших органів»
від 23.03.2021 № 609.

3

Наказ МОН
«Про впорядкування
умов оплати праці
та затвердження схем
тарифних розрядів пра-
цівників навчальних за-
кладів, установ освіти
та наукових установ»
від 26.09.2005 № 557.

4

Умови оплати праці
працівників закладів
охорони здоров'я
та установ соціально-
го захисту населення,
затверджені
наказом МОЗ і Мінпраці
від 05.10.2005 № 308/519.

та службовців **відсутні**, адже докумен-
тами з оплати праці для них **не перед-**
бачено відповідної виплати;

- оформлюють та скасовують **в тому ж порядку, що і суміщення посад**, зокрема за згодою працівника.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Доплату встановлюють з огляду на розмір окладу за **основною посадою**, яку обіймає працівник. На це звертає увагу Мінсоцполітики в *листі від 02.02.2015 № 102/13/84-15* (див. с. 13).

В ЧОМУ ВІДМІННІСТЬ?

А відмінність у тому, що виконує працівник додаткову роботу **за такою ж професією (посадою)**, яку обіймає за основним місцем роботи. Коли таке може бути? У разі виконання роботи **меншою чисельністю працівників, ніж це передбачено встановленими нормами (нормативами)**. Наприклад, штатними нормативами чисельність працівників бухгалтерії встановлено в кількості 5 осіб, а фактично працює 4 особи (1 посада вакантна). За таких обставин працівнику (працівникам), який виконує обов'язки в порядку розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт за вакантною посадою, може бути здійснено відповідну доплату.



Приклад 1. Майстер виробничого навчання фахового коледжу працює на ставку. Чи можна йому встановити доплату в розмірі 50% за збільшення обсягу виконуваних робіт за виконання обов'язків іншого майстра? Зокрема, зазначеному майстру додали ще одну групу учнів, оскільки інший майстер звільнився (його посада вакантна).

Так, в цій ситуації **є умови** для запровадження розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт:

- посада, за якою буде здійснюватися додаткова робота, **вакантна**, і роботу виконує менша кількість працівників;
- посада, за якою буде здійснюватися додаткова робота, **така сама**, як і основна посада працівника;
- робота виконується в межах основного робочого часу.

Підпункт «а» п.п. 3 п. 4 наказу № 557³ передбачає за виконання такої роботи до-

Наказ № 609 Згідно з п.п. «г» п.п. 2 п. 2.1 наказу № 609² керівнику відповідного органу надано право встановлювати працівникам доплату за розширення зони обслуговування посад **без обмеження її розміру, за кошти і в межах економії фонду** оплати праці, утвореного за тарифною ставкою (посадовим окладом) вивільнюваних працівників. Тобто доплату встановлюють до основного окладу працівника, а її розмір може бути 20, 50 і навіть 100% — головне, щоб не більше окладу за посадою, за якою працівник виконує додаткову роботу.

плату в розмірі до 50% окладу. Отже, якщо на майстра виробничого навчання поклали обов'язки іншого майстра (посада якого вакантна), то за виконання такої роботи йому встановлюють зазначену доплату. Конкретний розмір доплати в межах граничного (50%) визначає керівник **залежно від обсягу такої додаткової роботи.**

Доплату встановлюють до окладу:

- **за основною посадою;**
- **з урахуванням підвищень**, адже підвищення окладу є елементом формування нового окладу (ставки) з підвищенням, на який нараховують інші додаткові виплати (доплати, надбавки тощо).

На таку доплату **не нараховують** інших доплат та надбавок.



Приклад 2. Штатним розписом терцентру для відділення стаціонарного догляду для постійного або тимчасового проживання та для відділення денного перебування передбачено посади сестер-господинь. Чи може сестра-господиня одного відділення працювати й в іншому відділенні, де є вакантною 0,5 ставки сестри-господині, та отримувати доплату?

І в цій ситуації **є умови** для запровадження розширення зони обслуговування:

- посада, за якою буде здійснюватися додаткова робота, **вакантна;**
- посада, за якою буде здійснюватися додаткова робота, **така сама**, як і основна посада працівника;
- робота виконується в межах основного робочого часу.

Згідно з п.п. 3.1.2 Умов № 308/519⁴ доплати за розширення зони обслуговування

або збільшення обсягу робіт провадяться в розмірі до 50% посадового окладу працівника.

Водночас законодавство **не містить** вимоги про те, що доплату в максимальному розмірі (50%) встановлюють виключно в разі, коли

працівник виконує додаткову роботу в обсязі, що відповідає цілій ставці. Отже, в нашій ситуації керівник може ухвалити рішення про встановлення доплати в максимальному розмірі (50%), навіть якщо виконується додаткова робота за вакантною посадою (0,5 ставки).

НЮАНСИ

Зазначимо, що в листі від 02.02.2015 № 102/13/84-15 (див. с. 13) Мінсоцполітики вважає за можливе замість розширення зони обслуговування та встановлення доплати за додаткову роботу просто включити додаткові обов'язки до посадової інструкції працівника. Отже, ця робота вже не буде додатковою, а належатиме до обсягів роботи за займаною посадою. Втім, це не завжди доречно.

По-перше, для запровадження такого варіанта роботодавцю передусім треба переглянути штатний розпис установи та виключити з нього вакантну посаду. Відповідно, обов'язки за такою вакантною посадою слід «записати» в посадову інструкцію працівника.

По-друге, ініціатива роботодавця щодо «укрупнення» посади є нічим іншим як зміною істотних умов праці. А тут вже слід виконати вимоги ст. 32 КЗпП: попередити працівника про зміну умов праці за 2 місяці до введення в дію нової посадової інструкції та отримати згоду працівника на роботу в нових умовах. У разі відмови працівника на перехід до нових умов він підлягає звільненню відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП.

Та чи варто вдаватись до такого заходу, коли чинне законодавство передбачає більш м'який спосіб виходу з такої, зазвичай, тимчасової ситуації — встановлення доплати за **розширення зони обслуговування** або збільшення обсягу виконуваних робіт?

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Про встановлення доплати за розширення зони обслуговування

Лист від 02.02.2015 № 102/13/84-15 (внутрішній)

<...> Розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт — це виконання поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткового обсягу робіт за однією й тією ж професією або посадою.

Основною умовою, за якою може бути встановлена доплата за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, є наявність вакантної посади у штатному розписі закладу.

Конкретний розмір доплати працівнику встановлюється залежно від складності, характеру, обсягу виконуваних робіт, ступеня затрат основного робочого часу і не може перевищувати 50 відсотків посадового окладу за займаною ним основною посадою.

Виплата зазначеної доплати здійснюється з фонду оплати праці, який є обсягом коштів, отриманим як у вигляді фінансування із бюджету (загальний фонд), так і власних надходжень, зокрема, від наданих платних послуг (спеціальний фонд), що запланований відповідно до кошторису бюджетних установ для використання при розрахунках із заробітної плати з працівниками.

Доручення додаткової роботи у порядку розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт оформляється наказом (розпорядженням) по закладу, який має бути погоджений з працівником.

Одночасно зазначаємо, що при встановленні доплати


за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у разі відсутності в штатному розписі посад, обов'язки яких виконуються іншими працівниками, слід керуватись нормами Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336.

Згідно з пунктом 6 Загальних положень цього Довідника конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями працівників, які розробляються і затверджуються з урахуванням конкретних завдань та обов'язків, функцій, прав, відповідальності працівників та особливостей штатного розпису установи, закладу, організації.

У разі необхідності завдання та обов'язки, що включені до типової кваліфікаційної характеристики тієї чи іншої посади, можуть бути розподілені між окремими виконавцями або коло завдань та обов'язків окремих працівників може бути розширене з дорученням їм робіт, передбачених для різних груп, посад, рівнів за складністю, виконання яких не потребує іншої спеціальності, кваліфікації. У цьому випадку доплата за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт не встановлюється.

Директор Департаменту заробітної плати та умов праці О. Товстенко

Б

 Заклади освіти



СУМІЩЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПОСАД: ОФОРМЛЕННЯ ТА ОПЛАТА

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

В матеріалі на с. 3 цього номера ми розглянули загальні моменти суміщення професій (посад). Втім, коли йдеться про педагогічних працівників, суміщення ними педагогічних посад та педагогічної діяльності має певні особливості. В умовах дефіциту кадрів дійсно виходом із ситуації є, коли одна особа працює і вчителем, і керівником гуртка, і здійснює ще якусь педагогічну діяльність. Однак річ у тому, що це питання остаточно не врегульоване на законодавчому рівні. Пропонуємо свій погляд на ситуацію з огляду на наявну нормативну базу.


КЕРІВНІ ПРАЦІВНИКИ І СУМІЩЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПОСАД

В матеріалі на с. 3 ми зазначили, що законодавство (в галузі освіти — це *наказ № 557*¹) містить таке обмеження: доплату за суміщення посад **НЕ встановлюють керівним працівникам**. Отже, оформлення такого додаткового виду діяльності для них недоцільне.

Втім, у законодавстві є норми, які дозволяють здійснювати керівним працівникам **педагогічну діяльність в межах свого основного робочого часу**.

Зокрема, **керівні працівники закладів освіти**, на яких поширюються умови оплати праці, встановлені *Інструкцією № 102*², можуть в цьому ж закладі **в межах основного робочого часу** (п. 91 *Інструкції № 102*):

- **вести викладацьку роботу**. Тобто якщо йдеться про заклади загальної середньої освіти, то в них керівні працівники можуть працювати **тільки вчителями**. А ось виконувати роботу за іншими педагогічними посадами (роботу на яких не можна віднести до викладацької роботи), наприклад практичного психолога, соціального педагога, **не можуть**. Це підкреслювало МОН в *листі від 24.11.2021 № 4/965-21* (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 34, 2023, с. 32);
- **вести заняття з гуртками**, тобто працювати **керівниками гуртків**.

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Обсяг такої роботи визначено п. 91 *Інструкції № 102*. Оплачують таку роботу **понад основний посадовий оклад (ставку) за тарифікацією**. Крім того, **як виняток** (у зв'язку з виробничою потребою) такі працівники можуть виконувати викладацьку роботу понад за-

значену норму **з погодинною оплатою** за фактично відпрацьовані години, але **не більше ніж 240 годин на рік**.

Вести викладацьку діяльність або заняття з гуртківцями керівні працівники можуть **в межах основного робочого часу, тобто оформлювати сумісництво і змінювати графік роботи не потрібно**. Детальніше про це можна прочитати в матеріалі «Керівник закладу освіти викладає в цьому ж закладі: чи є конфлікт інтересів та як його врегулювати?» в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 19/2023, с. 16.

Такий вид роботи за своєю суттю є суміщенням професій (посад). Але *ст. 105 КЗпП*³ та *п.п. «а» п.п. 3 п. 4 наказу № 557* передбачають за суміщення посад (професій) встановлення доплати в розмірі до 50% окладу, а *Інструкція № 102* за ведення викладацької діяльності (заняття з гуртківцями) — оплату за тарифікацією (а не доплату). Тож МОН і представники профспілки освіти воліють не називати таку роботу суміщенням. Що ж, не сперечаємося. Натомість пропонуємо в наказі про залучення до такої роботи застосовувати такі формулювання: «*Відповідно до п. 91 Інструкції № 102 доручити заступнику директора з навчальної роботи виконання додаткової роботи за посадою вчителя математики в межах основного робочого часу в обсязі 9 годин на тиждень з оплатою відповідно до тарифікації*».

Це, загалом, усі відмінності від суміщення професій (посад), які ми розглянули на с. 3 цього номера. Єдине, що для зручності в *Табелі використання робочого часу* інформацію про працівника наводять **двома рядками** — за керівною посадою та за суміщеною поса-

1

Наказ МОН
«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557.

2

Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОН від 15.04.1993 № 102.

3

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971.

дою, адже за обома посадами оплата йде за тарифікацією. А ось в Податковому розрахунку працівника показують **одним рядком**, відпустку він також отримує **тільки за керівною посадою, але при розрахунку середнього заробітку враховують зарплату за обома місцями роботи.**



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Викладацьку роботу або заняття з гуртківцями керівним працівникам дозволено виконувати **поряд зі своєю основною роботою**. Водночас окрему посаду вчителя чи керівника гуртка вони не займають. Тому **НЕ МОЖЕ** бути такого, що за основною посадою керівний працівник не працює (перебуває на простой, у відпустці тощо), а за суміщеною посадою викладає чи займається з гуртками.

Якщо неповна зайнятість Згідно з абз. 5 п. 91 Інструкції № 102 у випадках, коли керівні працівники отримують за основною посадою 0,5 посадового окладу, їм дозволено вести викладацьку роботу в середньому не більше 3 годин на день (**18 годин на тиждень**), а в разі виконання цієї роботи в 1–4 класах — до 20 годин на тиждень.



ЦЕ ЦІКАВО. Дійсно, як би не було парадоксально, але в разі неповної зайнятості Інструкція № 102 дозволяє керівним працівникам в межах основного робочого часу працювати більше, аніж у разі повної зайнятості. Втім, маємо те, що маємо, але це треба враховувати, доручаючи виконання такої роботи, адже не обов'язково доручати години в максимальному обсязі.



Приклад 1. Заступник директора працює на 0,5 ставки. Є потреба залучити

його до роботи вихователем дошкільної групи з навантаженням 4,5 години на день (22,5 години на тиждень).

1. В межах свого основного робочого часу (4 години на день, 20 годин на тиждень) залучити заступника до роботи вихователем можна не більше як на 18 годин на тиждень (при п'ятиденному робочому тижні щодня не більше 3,6 годин).

Водночас рішення про доцільність надання такого виду роботи в максимальному обсязі (18 годин на тиждень) ухвалює керівник установи з огляду на те, чи **забезпечить працівник якісне виконання як основної, так і додаткової роботи**. В нашому випадку на виконання основної роботи у працівника залишається зовсім небагато часу, тож керівник може ухвалити рішення про доручення заступнику директора виконання додаткової роботи за посадою вихователя, наприклад, в обсязі 2 годин на день.

2. А що робити з іншими годинами роботи за посадою вихователя?

На решту потрібних годин **можна оформити працівника за внутрішнім сумісництвом**: якщо робота вихователем буде виконуватися поза межами основного робочого часу, то її слід оформити **як сумісництво** (на таку роботу укладають окремий трудовий договір, подають повідомлення в податкову).

Тож робочий день працівника може бути, наприклад, таким:

- з 08:00 до 10:00 працює заступником директора;
- з 10:00 до 12:00 працює заступником директора і суміщає посаду вихователя з оплатою за тарифікацією;
- з 12:00 до 14:30 працює за сумісництвом вихователем з оплатою за тарифікацією.

ІНШІ ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ І СУМІЩЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПОСАД

Відповідно до абз. 4–5 п. 91 Інструкції № 102 **інші працівники закладів освіти** (тобто **крім** керівних) можуть вести **викладацьку роботу або заняття з гуртківцями** в цьому ж закладі освіти **в межах свого основного робочого часу**, але:

- в середньому не більше **12 годин на тиждень** (480 годин на рік), якщо вони на основній роботі отримують **повний посадовий оклад** (ставку);
- в середньому не більше **18 годин на тиждень** (720 годин на рік), якщо


вони за основною посадою отримують **0,5 посадового окладу** (ставку).

За норму годин, визначену у цьому пункті, оплату проводять понад основний посадовий оклад (ставку) в порядку, передбаченому відповідно для учителів, викладачів та керівників гуртків (**за тарифікацією**) — абз. 6 п. 91 Інструкції № 102.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Ця норма застосовна також до педагогічних працівників. Доручаючи працівникам викладацьку ро-

боту або заняття з гуртківцями, керівник має **упевнитися в тому, що у працівника є необхідна освіта і кваліфікація**. Якщо немає — то щонайменше направити на курси підвищення кваліфікації.

 **Приклад 2.** Педагог-організатор закладу загальної середньої освіти працює на умовах неповного робочого часу (0,5 ставки). Втім, є потреба надати педагогу-організатору години викладацької роботи (вчителем) тривалістю 19 годин на тиждень. Як це можна реалізувати?

Основна робота Відповідно до п. 91 Інструкції № 102 педагог-організатор у межах свого основного робочого часу може займатися **викладацькою роботою (працювати вчителем)**.


Оскільки він працює на умовах неповного робочого часу (0,5 ставки), то його викладацька робота може тривати 18 годин на тиждень. Водночас окрему посаду вчителя він не обіймає, а суміщає її з основною. Ці години оплачуються згідно з тарифікацією.

Якщо ж є потреба залучити такого працівника до викладацької роботи понад максимально дозволені 18 годин на тиждень, то є два варіанти порядку дій:

- **погодинна оплата.** Понад норму, зазначену в абз. 4–5 п. 91 Інструкції № 102, як виняток у зв'язку з виробничою потребою працівники можуть виконувати викладацьку роботу, **але не більше 240 годин на рік** (абз. 7 п. 91 Інструкції № 102). Однак таку оплату варто застосовувати, коли виникає **непередбачувана** виробнича потреба протягом навчального року (наприклад, заміна тимчасово відсутнього через хворобу або з інших причин вчителя, що тривала не більше двох місяців). Якщо ж на початку навчального року відомо, що конкретний працівник має проводити відповідні заняття, то доцільно такі години тарифікувати відразу. Якщо працівнику вже надано максимально дозволена тривалість викладацької діяльності, то оформити решту потрібних годин варто як внутрішнє сумісництво. Тим паче що в цьому випадку в межах основного робочого часу у працівника вже не буде часу здійснювати таку додаткову роботу;
- **внутрішнє сумісництво.** Поза межами основного робочого часу педагог-організатор


нізатор може працювати в цьому ж закладі внутрішнім сумісником. Зверніть увагу, що графік його роботи має бути складений так, щоб діяльність за основним місцем роботи та за внутрішнім сумісництвом **не перетиналися**.

Підкреслюємо: оплата праці вчителів-сумісників нічим не відрізняється від оплати праці вчителів — основних працівників. Тобто вчителі, які працюють за сумісництвом, отримують зарплату **за тарифікацією (а не погодинно!)** — див. лист МОН від 10.08.2018 № 1/11-8468 // «Бухгалтерія: бюджет», № 33/2018, с. 12. Отже, умови оплати праці (прописані в пп. 64 та 68 Інструкції № 102) застосовуються і для педагогічних працівників, які працюють за сумісництвом. Сумісників тарифікують та включають до тарифікаційного списку.

 **Приклад 3.** Вчитель початкових класів буде працювати ще й вихователем групи продовженого дня (ГПД).

Тут спочатку слід визначитися, **в який саме час буде проводитися робота** вихователем ГПД.

Загалом, якщо робота виконується **за межами основного робочого часу**, то така робота є **сумісництвом**. Але тут складність полягає в тому, що для педагогічних працівників законодавчо **не визначено** тривалості робочого часу (тривалості робочого тижня). Основу їх робочого часу складає **педагогічне навантаження** (18, 25, 30 годин на тиждень тощо), а **не тривалість робочого часу на тиждень**. Але, крім педагогічного навантаження, такі працівники протягом робочого дня виконують іншу організаційно-методичну роботу, обсяги якої законодавчо **не визначені**.

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Як встановлено в п. 21 Типових правил № 455⁴, для працівників **тривалість щоденної роботи** визначається **правилами внутрішнього розпорядку або графіками змінності**.

Отже, якщо для вчителя початкових класів правилами внутрішнього розпорядку:


- **визначено тривалість щоденної роботи** (тривалість робочого тижня) і він буде виконувати роботу вихователя ГПД **поза межами такої визначеної тривалості**, то таку роботу слід розцінювати **як сумісництво**. Нагадаємо, що тривалість роботи за сумісництвом наразі не об-

⁴ Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів, затверджені наказом МОН від 20.12.1993 № 455.

межується. Оплата годин такої роботи відбувається за тарифікацією;


- **не визначено тривалості** щоденної роботи, тобто незрозуміло, в який час виконується робота вихователя ГПД, то слід оформити її як **суміщення педагогічних посад** відповідним наказом керівника. Якщо за основною посадою вчитель працює на ставку, то як вихователь ГПД він може працювати з навантаженням не більше 12 годин на тиждень **з оплатою за тарифікацією** (п. 91 Інструкції № 102) і додатково, як виняток, — 240 годин на рік з погодинною оплатою.

Втім, ми б все ж таки радили визначитися з тривалістю щоденної роботи педагогічних працівників (тривалістю їх робочого тижня), аби точно розуміти, де для них починається робота поза межами основного робочого часу, тобто сумісництво.

 **Приклад 4.** Вихователь має тижневе навантаження обсягом 18 год. Є потреба, щоб він ще працював соціальним педагогом на 0,5 ставки. Як це реалізувати?

Пункт 91 Інструкції № 102 дозволяє **іншим працівникам закладів освіти** (тобто крім керівних) вести **викладацьку роботу** в цьому ж закладі освіти **в межах свого основного робочого часу**.

Робота за посадою соціального педагога **не належить** до викладацької — вона належить до педагогічної діяльності.

 **ДО ВІДОМА.** Визначення терміна «**викладацька діяльність**» містить п. 4 ст. 1 Закону про освіту⁵. Це діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (**лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо**) та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, для яких таку форму викладацької діяльності заборонено законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору.


Отже, виходить, що в межах свого основного робочого часу вихователь **не може працювати соціальним педагогом** згідно

з умовами п. 91 Інструкції № 102. Він може працювати за суміщенням посад відповідно до ст. 105 КЗнП зі встановленням доплати за суміщення посад в розмірі до 50% окладу, але це навряд чи буде для працівника прийнятним за умовами оплати праці.

Тому тут може бути два виходи з ситуації:

1. Сумісництво. Прийняти на посаду соціального педагога за сумісництвом. Втім, тут знову важливий момент: треба тоді визначити тривалість робочого дня за основним місцем роботи, щоб робота за посадою соціального педагога виконувалася **поза межами такої визначеної тривалості**, адже це основна вимога для сумісництва.

2. Поміняти посади. Тобто основною посадою зробити посаду соціального педагога, в межах якої відповідно до п. 91 Інструкції № 102 працівник зможе працювати вихователем. Втім, цей варіант складніший хоча б через те, що робота вихователя потребує постійного перебування з дітьми і одночасного виконання ще й роботи соціального педагога.

 **Приклад 5.** Є потреба призначити вчителя ще й заступником директора на 0,5 ставки. Як це реалізувати?

1. Суміщення. Загалом вчитель може в межах свого основного робочого часу суміщати посаду заступника директора, але відповідно до ст. 105 КЗнП — зі встановленням доплати за суміщення посад в розмірі **до 50% посадового окладу за основною посадою** (тобто вчителя; щодо цього питання див. також матеріал на с. 3 цього номера), і все. Нагадаємо, що всі доплати і надбавки встановлюють педагогічним працівникам до посадового окладу з урахуванням підвищень (п. 34 Інструкції № 102).

Якщо працівник вважає це прийнятним, то його можна залучати до такого суміщення. А за нормами п. 91 Інструкції № 102 виконувати роботу заступника директора вчитель не може.

2. Сумісництво. Прийняти на посаду заступника директора за сумісництвом. Втім, тут знову важливий момент: треба тоді визначити тривалість робочого дня за основним місцем роботи, щоби робота за посадою заступника директора виконувалася **поза межами такої визначеної тривалості**, адже це основна вимога для сумісництва.

3. Поміняти посади. Тобто основною посадою зробити посаду заступника директора,

⁵
Закон України
«Про освіту»
від 05.09.2017
№ 2145-VIII.

в межах якої відповідно до п. 91 Інструкції № 102 працівник зможе працювати вчителем, — див. приклад 1 на с. 15.

Збереження категорії та звання Якщо педагогічний працівник почав суміщати іншу педагогічну посаду, то виникає запитання: чи зберігаються за суміщуваною посадою наявні кваліфікаційна категорія та звання?

З одного боку, педагогічні працівники, які обіймають різні педагогічні посади в тому самому чи різних закладах освіти, **атестуються за кожною з посад** (абз. 3 п. 12 розд. I Положення № 805⁶). Це означає, що працівник має проходити атестацію як за основною посадою, так і за суміщуваною, за результатами якої встановлюють кваліфікаційну категорію, з огляду на яку визначають посадовий оклад. Якщо працівник атестацію ще не проходив, то йому встановлюють посадовий оклад як спеціалісту без категорії.

З іншого боку, МОН неодноразово, відповідаючи на зазначене питання, «підтягувало» під цей випадок таку норму: за педагогічними працівниками, які переходять на роботу з одного закладу освіти в інший, а також на інші педагогічні посади у цьому закладі освіти, зберігаються присвоєні за результатами останньої атестації кваліфікаційні категорії та педагогічні звання. Така норма була передбачена п. 3.27 Типового положення № 930⁷, яке втратило чинність 01.09.2023, і тепер передбачена п. 12 розд. I Положення № 805, яке **набрало чинності 01.09.2023**.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! В листі від 06.10.2023 № 4/3674-23 (див. с. 20) МОН зазначає: **значена норма застосовується також у разі довантаження працівника годинами за іншою педагогічною посадою**. Як бачите МОН використовує термін «довантаження», хоча його немає ані в трудо-

вому законодавстві, ані навіть в Інструкції № 102. Це те, що ми казали на початку статті: МОН не хоче застосовувати термін «суміщення».

Однак підкреслимо, що не в усіх випадках можна застосувати п. 12 розд. I Положення № 805. Пояснимо на прикладі.

Приклад 6. Учитель географії вищої категорії (має педагогічне звання «учитель-методист») буде працювати також керівником гуртка в межах свого основного робочого часу.

1. Категорія. Тут застосовувати п. 12 розд. I Положення № 805 неможливо, адже посада «керівник гуртка» **не передбачає** кваліфікаційних категорій і навіть встановлення 14 тарифного розряду. Керівник закладу може встановити тарифний розряд працівнику як керівнику гуртка в межахвилки розрядів, визначених для такої посади, тобто **10, 11 або 12 тарифний розряд до наступної атестації**. Враховуючи наявний досвід працівника, керівник може встановити відразу 12 розряд.

2. Звання. За посадою «керівник гуртка» не передбачено встановлення педагогічних звань. Крім того, *приміткою 3 до Розмірів підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) працівникам у державних і комунальних закладах та установах освіти, затверджених постановою КМУ від 28.12.2021 № 1391*, передбачено таке. Підвищення ставок заробітної плати за педагогічні звання, присвоєні за результатами атестації, **здійснюється лише за період роботи на посадах, на яких були присвоєні відповідні звання**. Отже, на години роботи керівником гуртка наявне педагогічне звання **не поширюється**.

ПЕДАГОГ СУМІЩАЄ НЕПЕДАГОГІЧНУ ПОСАДУ

Якщо є потреба в тому, щоб педагогічний працівник суміщав (тобто виконував додаткову роботу за вакантною посадою в межах свого основного робочого часу) не педагогічну посаду, то тут застосувати п. 91 Інструкції № 102 вже, звісно, **не можна**. Таке суміщення

оформлюють і оплачують (надбавка в розмірі до 50% окладу) в загальному порядку, який ми розглянули на с. 3 цього номера.

Якщо ж така додаткова робота буде виконуватися поза межами основного робочого часу, то слід оформлювати сумісництво.

ВЧИТЕЛЬ І ДЕКІЛЬКА НАВЧАЛЬНИХ ПРЕДМЕТІВ

Класифікатор професій⁸ передбачає професійні назви робіт:

- «Вчитель закладу загальної середньої освіти» з кодом 2320;

6

Положення про атестацію педагогічних працівників, затверджене наказом МОН від 09.09.2022 № 805.

7

Типове положення про атестацію педагогічних працівників, затверджене наказом МОН від 06.10.2010 № 930.

8

Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010», затверджений наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327.

- «Вчитель **початкових класів** (з дипломом фахового молодшого бакалавра, молодшого бакалавра)» з кодом 3310 і «Вчитель **початкових класів** закладу загальної середньої освіти» з кодом 2331.

Водночас якщо йдеться про вчителів старших класів, то з огляду на *примітку 2 до додатка В до Класифікатора професій* назву посади для зазначення в кадровій документації (штатному розписі, трудовій книжці) можна розширити термінами та словами, які уточнюють місце роботи, виконувані роботи, сферу діяльності, наприклад «вчитель хімії» або «вчитель математики».

До чого це ми ведемо? До того, що загалом, наприклад, «вчитель хімії» та «вчитель математики» — це **різні посади**. І якщо є потреба вчителю хімії також викладати математику (предмет не за своєю спеціальністю) в межах свого основного робочого часу, то йдеться про **суміщення професій (посад)** з огляду на визначення, яке наведене в *ст. 105 КЗнП*.

Втім, як і в попередній ситуації, МОН та представники профспілки не визнають тут суміщення, бо тоді відповідно до *ст. 105 КЗнП* та *п.п. «а» п.п. 3 п. 4 наказу № 557* встановлюється доплата за суміщення посад в розмірі до 50% окладу.

На їхню думку, **посада одна — «вчитель»**, і за нею встановлюють відповідне педагогічне навантаження. А додавання годин викладання іншого предмета вони називають довантаженням. Скажемо відразу, що таких термінів трудове законодавство не містить, тому не рекомендуємо їх використовувати в кадровій документації.

Якщо є потреба в тому, щоби вчитель викладав інший предмет **в межах свого основного робочого часу**, то застосовуйте той самий *п. 91 Інструкції № 102*, який дозволяє працівникам закладів освіти вести викладацьку роботу в цьому закладі в межах свого основного робочого часу з оплатою за тарифікацією, тобто застосовуйте такі формулювання: «Відповідно до *п. 91 Інструкції № 102* доручити вчителю математики виконання

додаткової роботи за посадою вчителя хімії в межах основного робочого часу в обсязі 9 годин на тиждень з оплатою відповідно до тарифікації». Або «встановити вчителю математики додаткове навчальне навантаження з предмета “Хімія” в обсязі 9 годин на тиждень з оплатою відповідно до тарифікації (виконання роботи в межах основного робочого часу)».

Оплата Згідно з *абз. 5 п. 12 розд. I Положення № 805* якщо в міжатестаційний період педагогічного працівника довантажено годинами з інших предметів (інтегрованих курсів), то присвоєна кваліфікаційна категорія **поширюється на все педагогічне навантаження до чергової атестації**. Тобто не вимагається, як раніше, проходження курсів із відповідного предмета.

А от в разі проведення атестації застосовують *абз. 1 п. 12 розд. I Положення № 805*, який передбачає, що педагогічні працівники, які мають педагогічне навантаження з кількох предметів, атестуються з того предмета, який викладають за спеціальністю. У такому разі присвоєна кваліфікаційна категорія поширюється на все педагогічне навантаження. Необхідною умовою при цьому є підвищення кваліфікації з навчальних предметів (інтегрованих курсів), що обов'язкові для вивчення відповідно до річного навчального плану закладу освіти.

Отже, якщо в міжатестаційний період вчителю встановили додаткове навантаження з іншого предмета, то наявна категорія поширюється на все педагогічне навантаження до чергової атестації. І якщо на момент такої чергової атестації вчитель буде ще викладати цей предмет, то для того щоб при проведенні атестації за цим предметом встановили категорію, яка наявна в учителя за основною посадою, він має пройти курси підвищення кваліфікації з навчальних предметів (інтегрованих курсів), що обов'язкові для вивчення відповідно до річного навчального плану закладу освіти.

Щодо педагогічного звання, то, оскільки МОН вважає, що посада одна — «вчитель», наявне педагогічне звання поширюється на все педагогічне навантаження вчителя.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Щодо оплати праці педагогічних працівників при призначенні їх на педагогічні посади

Лист від 06.10.2023 № 4/3674-23

За результатами розгляду <...> звернення <...> щодо оплати праці педагогічних працівників при призначенні їх на педагогічні посади в межах компетенції повідомляємо.

Згідно з частиною третьою статті 38 Закону України «Про повну загальну середню освіту» до повноважень керівника закладу загальної середньої освіти належить, зокрема, вирішення питань, пов'язаних із трудовими відносинами, відповідно до вимог законодавства.

Пунктом 4 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (далі — Постанова) передбачено надання права керівникам місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, при яких створені централізовані бухгалтерії, керівникам бюджетних установ, закладів та організацій у межах фонду заробітної плати, затвердженого у кошторисах доходів і видатків, установлювати працівникам цих установ, закладів та організацій конкретні розміри посадових окладів та доплат і надбавок до них.

Оплата праці працівників закладів та установ освіти здійснюється відповідно до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102 (далі — Інструкція). Ця Інструкція застосовується в частині, що не суперечить умовам оплати праці, визначеним наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», розробленому відповідно до Постанови.

Пунктом четвертим Інструкції визначено, що *посадові оклади встановлюються керівниками* на основі чинних кваліфікаційних вимог і тарифних розрядів працівників відповідної кваліфікації з наступною атестацією або тарифікацією згідно з чинним законодавством.

Тобто право встановлювати посадовий оклад працівнику при прийомі його на роботу, при переведенні з однієї посади на іншу, а також при довантаженні годинами на іншій посаді належить до компетенції керівника закладу загальної середньої освіти.

Згідно з Додатком 8 до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» керівникам гуртків установлюються 10–12 тарифні розряди.

Відповідно до пункту 24 Інструкції підвищення ставок заробітної плати за звання, присвоєні за наслідками атестації, здійснюється лише за період роботи на посадах, на яких були присвоєні відповідні звання. У випадках переходу працівника з одного закладу до іншого на однакові посади або на посади, які відповідають профілю предмету, дисципліни, що викладається, доплата за звання зберігається до чергової атестації.

За таких підстав, педагогічне звання «вчитель-методист» на посаді керівника гуртка не зберігається.

Слід також враховувати, що *Положення про атестацію педагогічних працівників*, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 09.09.2022 № 805 <...> (далі — Положення), *регламентує лише порядок проведення атестації педагогічних працівників* та не встановлює порядок оплати праці педагогічних працівників.

Згідно з пунктом 12 розділу I Положення, якщо в між-атестаційний період педагогічного працівника довантажено годинами з інших предметів (інтегрованих курсів), то присвоєна кваліфікаційна категорія поширюється на все педагогічне навантаження до чергової атестації.

За педагогічними працівниками, які переходять на роботу з одного закладу освіти до іншого, а також на інші педагогічні посади у цьому закладі освіти, зберігаються присвоєні за результатами останньої атестації кваліфікаційні категорії та педагогічні звання. Атестація таких працівників здійснюється не пізніше ніж через два роки після прийняття їх на роботу (пункт 14 розділу I Положення). Зазначена норма застосовується також при довантаженні працівника годинами за іншою педагогічною посадою.

Отже, кваліфікаційна категорія «спеціаліст другої категорії», присвоєна педагогічному працівнику на посаді вихователя закладу дошкільної освіти, зберігається при довантаженні такого працівника годинами за посадою соціального педагога.

Генеральний директор Ігор ХВОРОСТЯНИЙ

Б

Суміщення



СТОРОЖ СУМІЩАТИМЕ ПОСАДУ ОПАЛЮВАЧА: ЧИ МОЖНА ВСТАНОВИТИ ДОПЛАТУ ЗА ШКІДЛИВІСТЬ?

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



В закладі освіти проведено атестацію робочого місця опалювача, встановлено доплату за шкідливість в розмірі 8%. Працівник, який обіймав таку посаду, звільнився. Наразі немає змоги знайти працівника на його місце, тому для забезпечення роботи котельні обов'язки опалювача за суміщенням посад (тобто одночасно з основною роботою) покладено на сторожа і встановлено доплату за суміщення посад у розмірі 50% окладу. Чи можна встановити також доплату за шкідливі умови праці працівнику, який обіймає посаду сторожа, але суміщає посаду опалювача?

Доплата за шкідливість Згідно зі ст. 100 КЗпП¹ на важких роботах, на **роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці**, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я **встановлюють підвищену оплату праці**. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.

Скажемо відразу: досі такого порядку КМУ **не затвердив**. Тож у цьому питанні керуються галузевими документами, які визначають умови оплати праці. Для закладів освіти це, зокрема, *Інструкція № 102*². Відповідно до п. 33 *Інструкції № 102* працівникам **закладів освіти**, зайнятим **на роботах** зі шкідливими і важкими умовами праці, **за результатами атестації робочих місць** встановлюють **доплату** в розмірі **до 12% та 24%** посадового окладу (тарифної ставки).

Перелік робіт з несприятливими умовами праці, на яких встановлюються доплати робітникам, спеціалістам і службовцям з важкими і шкідливими, особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці (далі — *Перелік*), наведено в додатку 9 до *Інструкції № 102*. До нього входять, зокрема, такі:

- обслуговування технологічних печей, що працюють на твердому і рідкому паливі (п. 1.62 *Переліку*);
- обслуговування теплових бойлерних установок в цехах (дільницях): котельних, турбінних (п. 1.130 *Переліку*);
- роботи, пов'язані з топленням, шурванням, очищенням печей від золи і шлаку (п. 1.150 *Переліку*);
- обслуговування котельних установок, що працюють на вугіллі й мазуті, каналізаційних колодязів і мереж (п. 1.163 *Переліку*).

З ухваленням *постанови КМУ «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці»* від 01.08.1992 № 442 віднесення робіт до категорії зі шкідливими і важкими умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації за роботу в цих умовах здійснюються **на підставі результатів атестації робочих місць за умовами праці**.

Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати встановлюються **за результатами атестації** наказом по установі. **Переліки конкретних робіт, робочих місць з несприятливими умовами праці, згідно з яким встановлюється доплата за шкідливість, мають включатися до колективних договорів**.

Суміщення Під суміщенням професій (посад) розуміють виконання працівником **разом зі своєю основною роботою**, обумовленою трудовим договором, **додаткової роботи за іншою професією (посадою)**. Цей порядок оформлення додаткової роботи ми розглянули на с. 3 цього номера. Тож детально тут зупинятися не будемо. Зазначимо тільки, що працівник фактично виконує роботу за вакантною посадою, **не обіймаючи її**. Трудовий договір щодо суміщеної посади з ним **не укладають**. *Статтею 105 КЗпП* і галузевими документами з питань оплати праці передбачено встановлення **доплати за суміщення посад (професій)**. Іншого **не передбачено**.

Тож, якщо сторож (робота за цією посадою **не віднесена** до категорії зі шкідливими і важкими умовами праці) суміщає посаду опалювача (згідно з законодавством та колективним договором закладу **віднесена** до категорії зі шкідливими і важкими умовами праці), то він отримує **тільки доплату за суміщення**, адже посаду опалювача **він не обіймає, а тільки**

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971.

² Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОН від 15.04.1993 № 102.

суміщає її. Це підкреслює й Держпраці в листі від 22.11.2023 № 2002/2/2.5-ЗВ-23а (див. нижче).

Виняток становить ситуація, коли в колективному договорі (угоді, трудовому договорі) **передбачено можливість здійснення доплат сторожу** (за роботу в шкідливих умовах) в разі виконання роботи тимчасово відсутнього опалювача в порядку суміщення посад.



ЦИТАТА. «Щодо можливості отримання працівником, що працює за професією (посадою) сторожа додаткових надбавок (доплат) при суміщенні посади опалювача.

Згідно з частиною першою статті 7 Закону України «Про охорону праці» (далі Закон) працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочої години, додаткову оплату відпустку, пільгову пенсію, **оплату праці у підвищеному розмірі** та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

Частиною третьою статті 7 Закону роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

Відповідно до статті 105 Кодексу законів про працю України працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (далі — КЗпП України).

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Результати атестації роботодавець може використовувати для встановлення пільг і компенсацій за рахунок підприємства та **передбачати такі доплати у колек-**

тивному договорі (угоді, трудовому договорі) для працівників, які мають право на відповідні пільги та компенсації.

Водночас, у колективному договорі (угоді, трудовому договорі) має передбачатись можливість здійснення доплат сторожу (за роботу в шкідливих умовах) при виконанні роботи тимчасово відсутнього працівника (без звільнення від своєї основної роботи).

В іншому випадку, працівнику який виконує додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи провадиться лише доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника відповідно до статті 105 КЗпП України.

Звертаємо увагу, відповідно до статті 17 Закону та Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246 <...>, роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом пудової діяльності) **медичних оглядів** працівників, зайнятих на важких роботах, **роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці** або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Відповідно до частини першої та другої статті 18 Закону працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця **інструктаж, навчання з питань охорони праці**, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці».

(витяг із листа Держпраці від 22.11.2023 № 2002/2/2.5-ЗВ-23а)

Допуск до роботи Також в листі Держпраці нагадує про те, що роботодавець

зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування й організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) **медичних оглядів** працівників, зайнятих на **роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами**

праці, а також провести **інструктаж, навчання з питань охорони праці**.

Без цього допустити сторожа до виконання робіт опалювача в порядку суміщення професій (посад) **не можна**.

Б

 Трудові відносини



СУМІЩЕННЯ І СУМІСНИЦТВО: В ЧОМУ РІЗНИЦЯ?

Маргарита Вацук,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Суміщення і сумісництво — поняття, такі схожі за написанням, але кардинально різні за своїм змістом. В матеріалі наведемо порівняння цих двох способів організації трудових відносин та розглянемо декілька прикладів.

СУМІЩЕННЯ І СУМІСНИЦТВО: ЩО СОБОЮ ЯВЛЯЮТЬ?




Якщо виходити з термінології, то:

- **сумісництво** — це виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору **у вільний від основної роботи час** на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця — фізичної особи (ст. 102¹ КЗпП¹). Тобто **сумісництво** — це одна із форм зайнятості працівника (з укладенням трудового договору);
- **суміщення** — це виконання працівником **разом**



зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, **додаткової роботи за іншою професією (посадою)** (ст. 105 КЗпП). Тобто це один із способів залучення **вже працевлаштованого працівника** до виконання обов'язків за іншою (**відмінною від обійманої**) **вакантною посадою** (у межах раніше укладеного трудового договору). Детальніше про суміщення див. статтю на с. 3 цього номера.


Далі в таблиці наведемо відмінності між поняттями «сумісництво» та «суміщення».

Сумісництво і суміщення: в чому відмінність

Характеристика	Сумісництво	Суміщення
Що собою являє?	Відповідно до ст. 102 ¹ КЗпП сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час в тій самій або іншій установі.  ДО ВІДОМА! Сумісництво може бути: <ul style="list-style-type: none"> • зовнішнім — особа працює в одній установі за основним місцем роботи та у вільний від основної роботи час працює в іншій установі за сумісництвом; • внутрішнім — особа працює в одній установі за основним місцем роботи та за сумісництвом. Сумісник може бути прийнятий як на посаду, аналогічну обійманій за основним місцем роботи, так і на іншу посаду	Суміщення професій (посад) передбачає виконання працівником разом зі своєю основною роботою , передбаченою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) в одній і тій самій установі за згодою працівника протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня. Суміщення можливе тільки за вакантною посадою
Оформлення	Укладається трудовий договір шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця.  ВАЖЛИВО! Якщо на роботу за сумісництвом приймаєте свого основного працівника (внутрішнє сумісництво), то все одно укладаєте окремих трудовий договір .	Суміщення встановлюють за угодою сторін. Керівник установи видає наказ (розпорядження) про покладення додаткових обов'язків у порядку суміщення професій (посад).  ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Окремий трудовий договір укладати не потрібно .


¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971.

Характеристика	Сумісництво	Суміщення
Строк випробування	Можна встановити, дотримуючись вимог <i>ст. 26–28 КЗпП</i>	Не встановлюють
Повідомлення ДПС	Обов'язково потрібно подати до ДПС Повідомлення про прийняття на роботу працівника за сумісництвом (як внутрішнім, так і зовнішнім).  ВАЖЛИВО! У графі 5 Повідомлення зазначаємо категорію особи «2» — працівники за сумісництвом.	Повідомлення до ДПС подавати не потрібно
Запис до трудової книжки	Відповідно до <i>п. 1.1 Інструкції № 58</i> <small>прим. 1</small> на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуть тільки за місцем основної роботи. Втім, згідно з <i>п. 2.14 Інструкції № 58</i> запис відомостей про роботу за сумісництвом роблять за бажанням працівника. Робота за сумісництвом, яка оформлена в установленому порядку, у трудовій книжці зазначається окремим порядком	Запис до трудової книжки не вносять (за яких умов можливе внесення, див. на с. 3)
<small>Примітка 1</small> Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена спільним наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінсоцзахисту від 29.07.1993 № 58.		
Тривалість роботи	Після втрати чинності постановою КМУ від 03.04.1993 № 245 та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим спільним наказом Мін'юсту, Мінфіну, Мінпраці від 28.06.1993 № 43 тривалість роботи за сумісництвом не обмежується . Отже, за сумісництвом працівник може працювати як на 0,25, 0,5 ставки, так і на 0,75 і навіть на цілу ставку . Головне — виконати умову, зазначену нижче	Додаткову роботу виконують в межах робочого дня (зміни) за основною роботою . Час, який витрачається на її виконання, законодавчо не визначено. Це вирішується за угодою сторін
Час виконання роботи	З визначення сумісництва випливає, що це робота поза межами основного робочого часу .  ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Отже, графіки роботи за основним місцем роботи та за сумісництвом не мають перетинатися . Це головна умова, на яку звертають увагу перевіряльники. Якщо графіки будуть перетинатися, то це означає, що за один і той самий час (де перетинаються графіки) працівник отримує зарплату двічі — за основним місцем роботи і за сумісництвом. І тоді Держфінінспектори вимагатимуть повернути зарплату	
Облік робочого часу	Ведуть окремо від основного місця роботи. Зокрема, якщо працівник — внутрішній сумісник, то треба вести облік робочого часу окремо за основним місцем роботи і за сумісництвом (окремі рядки в Табелі обліку використання робочого часу)	Ведуть за основною посадою, оскільки обов'язки за суміщуваною посадою працівник виконує в межах робочого часу за основною посадою (в Табелі це один рядок за основною посадою)
Право на щорічну відпустку	Право на відпустку є за обома посадами . При цьому більше немає вимоги брати відпустку за сумісництвом одночасно з відпусткою за основним місцем роботи <small>прим. 2</small> . Відпускні розраховують окремо за основною посадою та за сумісництвом	Право на відпустку є тільки за основною посадою , адже суміщувану посаду працівник не обіймає. До розрахунку відпускних за основним місцем роботи входить доплата за суміщення посад (професій)
<small>Примітка 2</small> В Законі України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) залишилися норми про можливість одночасного використання різних видів відпусток за основним місцем роботи за сумісництвом. Однак це право працівника, а НЕ обов'язок роботодавця . Тож і надалі: <ul style="list-style-type: none"> щорічні відпустки повної тривалості надають сумісникам за їхнім бажанням одночасно з відпусткою за основним місцем роботи до настання шестимісячного терміну безперервної роботи в перший рік роботи в цій установі (<i>п. 6 ч. 7 ст. 10 Закону про відпустки</i>); за бажанням сумісника, якщо тривалість відпустки за основним місцем роботи перевищує тривалість відпустки за сумісництвом, йому на дні такого перевищення на роботі за сумісництвом надають відпустку без збереження зарплати (<i>п. 14 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки</i>). Це можливо, якщо працівник іде у відпустку за всіма місцями роботи одночасно. Відмовити в наданні неоплачуваної відпустки в такому разі роботодавець не може. Якщо працівник не бажає брати відпустку без збереження зарплати, то він приступає до роботи за сумісництвом. 		


Характеристика	Сумісництво	Суміщення
Оплата праці	Пропорційно відпрацьованому часу (ст. 102 КЗпП). Однак це не означає, що оплата погодинна. Це означає, що сумісник отримує зарплату пропорційно зайнятості	Установлюють доплату до посадового окладу за суміщення професій (посад).  ВАЖЛИВО! Доплату встановлюють до посадового окладу за основною посадою , а не за посадою, що її суміщають
Індексація	Згідно з п. 7 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.2003 № 1078, індексація доходів від роботи за сумісництвом проводиться в межах суми, що не перевищує прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, з урахуванням отриманої зарплати за основним місцем роботи. Отже, сумісник має право на індексацію зарплати, тільки якщо за основним місцем роботи він зайнятий неповний робочий час	Встановлення доплати за суміщення посад (професій) не впливає на встановлення «базового» місяця. Зарплату працівника з урахуванням доплати за суміщення індексують у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб
Доплата до мінзарплати (МЗП)	Якщо зарплата працівника за фактично відпрацьований час за сумісництвом менша від МЗП, розрахованої з урахуванням його зайнятості , то здійснюють доплату до МЗП. Причому якщо працівник — внутрішній сумісник, порівняльні розрахунки проводять окремо за основною посадою і окремо за посадою, на якій він працює за сумісництвом, з огляду на зайнятість за кожною з посад	Для цілей виконання вимоги про виплату зарплати в розмірі, не нижчому від МЗП, із розміром МЗП порівнюють загальну суму зарплати, нараховану працівнику з урахуванням доплати за суміщення професій (посад)
Сплата ЄСВ з МЗП	Якщо працівник: • зовнішній сумісник , то ЄСВ справляють з фактичної бази нарахування ЄСВ. Донараховувати ЄСВ не потрібно ; • внутрішній сумісник , то з МЗП порівнюють загальну базу нарахування ЄСВ, визначену щодо працівника. До неї увійде, зокрема, й зарплата, нарахована йому за внутрішнім сумісництвом. Якщо загальна база нарахування буде нижчою від МЗП, потрібно донарахувати ЄСВ	З МЗП з метою донарахування до ЄСВ порівнюють визначену за працівником базу нарахування ЄСВ, до якої увійде, зокрема, й доплата за суміщення професій (посад). Якщо величина бази нарахування буде нижчою від МЗП, ЄСВ сплачують з МЗП за умови, що для працівника це місце роботи є основним
Оплата лікарняного листка	З 01.01.2023 допомога з тимчасової непрацездатності (зокрема й допомога по вагітності та пологах) призначається та надається застрахованим особам за основним місцем роботи (діяльності) , і лише в разі нереалізації застрахованою особою права на таку допомогу її надають за місцем роботи за сумісництвом (наймом). Водночас у разі хвороби працівника роботодавець оплату перших 5 днів хвороби здійснює за обома місцями роботи (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 9/2023, с. 29)	До розрахунку середнього заробітку для оплати лікарняного за основним місцем роботи входить доплата за суміщення посад (професій)
Додаток 1	1. Зовнішній сумісник. Суму нарахованої зарплати працівнику-суміснику відображають у додатку 1 у загальному порядку, але зазначають у графі 21 «0» (ні). Якщо сумісник працює на умовах неповного робочого часу, то в графі 22 зазначають «1». 2. Внутрішній сумісник. Відомості про нараховану зарплату відображають двома рядками : • перший рядок — на нарахування за основним місцем роботи. У графі 21 вказують «1» (трудова книжка зберігається у роботодавця); • другий рядок — на нарахування за сумісництвом (у графі 21 зазначають «0»). Водночас кількість календарних днів трудових відносин (графа 14) показують тільки в рядку із нарахуваннями за основним місцем роботи. Приклади відображення сумісництва в додатку 1 див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 14/2023, с. 10	Доплату за суміщення посад (професій) у додатку 1 та додатку 4ДФ ніяк не виділяють . Вона потрапить до одного рядка разом із зарплатою з ознакою доходу «101»

Характеристика	Сумісництво	Суміщення
Додаток 4ДФ	По-перше , якщо особа працює в установі внутрішнім сумісником , то в розділі I додатка 4ДФ загальну суму зарплати, нарахованої за основним місцем роботи і за сумісництвом, відображають в одному рядку з ознакою доходу «101». По-друге , якщо йдеться про дохід, нарахований зовнішньому суміснику , то в графі 6 також зазначають ознаку доходу «101» (див. роз'яснення в <i>категорії 103.25 ЗІР</i>)	Доплату за суміщення посад (професій) в додатку 1 та додатку 4ДФ ніяк не виділяють . Вона потрапить до одного рядка разом із зарплатою з ознакою доходу «101»
Додаток 5	Прийняття (звільнення) на посаду за сумісництвом відображають у додатку 5. В графі 07 проставляють «2» (особи без трудової книжки). Варіант працевлаштування на повну або неповну зайнятість у додатку 5 не відображають. Графу 11 слід заповнювати так: • «1», якщо приймає на роботу/звільняє внутрішнього сумісника; • «0», якщо приймає на роботу/звільняє зовнішнього сумісника	Початок (закінчення) суміщення посад (професій) у додатку 5 не відображають
Припинення виконання обов'язків не за основною посадою	Трудовий договір припиняється за однією з підстав, передбачених <i>ст. 7, 36, 38–41, 199 КЗпП</i>	Роботодавець видає наказ про скасування суміщення посад. Водночас працівник продовжує працювати за основною посадою

СУМІЩЕННЯ І СУМІСНИЦТВО: ПРАКТИЧНІ СИТУАЦІЇ

 **Ситуація 1 (0,5 ставки + 0,5 ставки).** Працівник за основним місцем роботи працює на 0,5 ставки. Йому додають ще 0,5 ставки в цій установі. Роботу працівник виконує в різний час.


Оскільки робота буде виконуватися **в різний час**, то йдеться про сумісництво. Треба оформити трудовий договір та подати повідомлення до податкової.


Підкреслюємо: свого часу відповідно до *п. 11 Переліку № 43*  сумісництвом **не вважалася** інша робота, яка виконується в разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці за основною та іншою роботою не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи. Але!

По-перше, з появою доплати до МЗП умови, зазначені в *п. 11 Переліку № 43*, не працювали. На цьому наголошувало Мінсоцполітики в *листі від 01.02.2018 № 175/0/101-18* (див. «Бухгалтерія: бюджет», № 11/2018, с. 19).

По-друге, з листопада 2022 року *Перелік № 43* взагалі **втратив чинність**.

Отже, якщо працівник уже працює в цій установі (причому не важливо, на яку частину ставки він працює і за якою посадою), то інша робота в цьому закладі буде вже внутрішнім сумісництвом. Тож у такому разі потрібно укласти **окремий трудовий договір**.

 **Ситуація 2 (суміщення).** Двірник в межах свого основного робочого часу буде виконувати роботу за вакантною посадою прибиральниці службових приміщень за суміщенням посад.

Передумовою для суміщення професій (посад) є наявність у штатному розписі вакантної посади. В нашому випадку посада прибиральниці вакантна, і така робота буде виконуватися в межах основного робочого часу, тому двірнику запроваджують суміщення посад і **встановлюють доплату** в розмірі до 50% посадового окладу. Детальніше про суміщення див. у статті на с. 3 цього номера. 

 *Перелік посад, які не є сумісництвом, затверджений спільним наказом Мін'юсту, Мінфіну, Мінпраці від 28.06.1993 № 43.*



ЕКОЛОГІЧНИЙ ПОДАТОК: УТОЧНИСЬ І ВІДЗВІТУЙ

Олена Лозова,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Думаємо, з другою частиною нашого заклику — відзвітуй — ви впораєтесь без проблем, бо жодних новин щодо екоподатку торік не було. Головною новиною року, що минув, стало наповнення реальним змістом «воєнних» податкових пільг, і з екологічного податку зокрема. Як наслідок, чільне місце посіла перша частина нашого заклику — уточниесь. Зі знайомства з новими пільгами та порядком уточнення вже поданої екозвітності ми й почнемо.

ПІЛЬГИ З ЕКОПОДАТКУ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Власне кажучи, податківці їх пільгами не вважають — до чинних сьогодні Довідників пільг № 121/1 і 121/2 станом на 27.12.2023 вони не внесені. Ми ж для зручності будемо називати їх саме так. У чому полягає суть цих пільг?

Для тих, хто не стежив за минулорічними законодавчими перипетіями, нагадаємо, що остаточна редакція п.п. 69.16 підрозд. 10 розд. ХХ ПКУ¹, яким передбачено відповідні пільги з екоподатку, з'явилася в Кодексі торік після ухвалення Закону № 3050². І хоча сам Закон № 3050 набрав чинності 06.05.2023, запроваджені ним пільги прописані так, що їх слід застосовувати заднім числом. При цьому наповнення самої пільги протягом першого року війни і протягом наступних років різне. Тож розглянемо їх окремо.

Пільга-2022 Станом на сьогодні вона звучить так:

ЦИТАТА. «За період з 1 січня 2022 року по 31 грудня 2022 року не нараховується та не сплачується екологічний податок платниками цього податку, зареєстрованими (взятими на облік) за місцем розміщення стаціонарних джерел забруднення, за утворення радіоактивних відходів та тимчасове зберігання радіоактивних відходів на територіях **активних бойових дій** або на тимчасово окупованих Російською Федерацією територіях України».

(абз. 1 п.п. 69.16 підрозд. 10 розд. ХХ ПКУ)

Як роз'яснюють податківці в консультації з категорії ЗІР 117.06:

- при справлянні екоподатку на відповідних територіях слід застосовувати Перелік № 309³;
- у розд. I Переліку № 309 визначено території можливих бойових дій (ч. 1) та території активних бойових дій (ч. 2), у розд. II — тимчасово окуповані території;

- для цілей застосування пільги з екоподатку **слід застосовувати тільки перелік територій активних бойових дій** (ч. 2 розд. I Переліку № 309) **та тимчасово окупованих територій** (розд. II Переліку № 309);
- в 2022 році дати початку та завершення активних бойових дій або тимчасової окупації не враховуються. Тобто **пільга діє весь рік незалежно від дати початку та завершення активних бойових дій або тимчасової окупації в 2022 році.**

Пільга-2023 До звільнення від екоподатку протягом звітних кварталів 2023 року законодавець підійшов дещо інакше.

ЦИТАТА. «Починаючи з 1 січня 2023 року в частині територій, включених до Переліку територій, на яких ведуться (велися) активні бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, екологічний податок не нараховується та не сплачується за період з першого числа місяця, в якому було визначено щодо відповідних територій дату початку бойових дій або тимчасової окупації, до першого числа місяця, що настає після дати завершення бойових дій або тимчасової окупації на відповідній території».

(абз. 2 п.п. 69.16 підрозд. 10 розд. ХХ ПКУ)

Як бачите, відмінність полягає в тому, що **в 2023 році пільга надається не на весь рік, а залежно від тривалості активних бойових дій або тимчасової окупації.** Такі самі правила працюватимуть і надалі, до припинення або скасування воєнного стану на території України.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Чинна редакція пільги з екоподатку є вужчою за попередню. **Території можливих**

¹ Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI.

² Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо звільнення від сплати екологічного податку, плати за землю та податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, за знищене чи пошкоджене нерухоме майно» від 11.04.2023 № 3050-IX.

³ Перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затверджений наказом Міністерства економіки від 22.12.2022 № 309.

бойових дій (ч. 1 розд. 1 Переліку № 309) за новими правилами **не підпадають під дію пільги** ані в **2022, ані в 2023, ані в наступних роках**.

Тож, якщо ви протягом 2022–2023 років звітували з екоподатку згідно зі старою редакцією цієї пільги або взагалі не враховували її при обчисленні своїх податкових зобов'язань, ще є час **провести відповідні уточнення, подавши уточнювальні декларації**. Зробити це дозволяє абз. 9 п.п. 69.16 підрозд. 10 розд. XX ПКУ.



ВАЖЛИВО! В разі якщо об'єкт оподаткування розташовано на територіях активних бойових дій або тимчасової окупації, **податкові зобов'язання за 2022 рік можна уточнити за всі звітні квартали**. Дати початку та завершення активних бойових дій або тимчасової окупації не враховуються.

За звітні квартали 2023 року податкові зобов'язання уточнюються відповідно до періодів початку та завершення активних бойових дій або тимчасової окупації на відповідних територіях (див консультацію в категорії 117.04 ЗІР).

Хто потрапляє під дію пільги? З огляду на п. 240.1 ПКУ пільга з екоподатку протягом 2022–2023 років поширюється на **бюджетні установи**, під час провадження діяльності яких здійснюються:

- 1) **викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря** стаціонарними джерелами забруднення;
- 2) **скиди забруднюючих речовин безпосередньо у водні об'єкти**, оскільки джерелами таких скидів теж є стаціонарні джерела забруднення (це впливає з визначення, наведеного в п.п. 14.1.230 ПКУ);
- 3) **розміщення відходів**. Податківці погодились з тим, що ця категорія платників теж охоплюється пільгою (див. консультацію з категорії ЗІР 117.04);
- 4) **утворення радіоактивних відходів** (включаючи вже накопичені);
- 5) **тимчасове зберігання радіоактивних відходів** їх виробниками понад установлений особливими умовами ліцензії строк.

Про останні дві категорії платників екоподатку далі говорити не будемо з огляду на вузьку специфіку їхньої діяльності.

Пільга на територіях, забруднених вибухонебезпечними предметами Ця пільга поширюється на тих самих платників, що перелічені вище. Однак вона не прив'язана до календарних років, період її застосування обчислюється інакше.



ЦИТАТА. «Екологічний податок не нараховується та не сплачується платниками цього податку, зареєстрованими (взятими на облік) за місцем розміщен-

ня стаціонарних джерел забруднення <...> на **земельних ділянках, забруднених вибухонебезпечними предметами, за період, коли такі земельні ділянки були забруднені вибухонебезпечними предметами, та/або на період, коли земельні ділянки були визнані потенційно забрудненими вибухонебезпечними предметами**».

(абз. 3 п.п. 69.16 підрозд. 10 розд. XX ПКУ)

Період, коли **земельні ділянки були забруднені вибухонебезпечними предметами**, визначається як період, що починається з першого числа місяця, на який припадає дата початку обстеження земельної ділянки операторами протимінної діяльності, та завершується останнім числом місяця, в якому такі земельні ділянки визнано придатними для використання (абз. 4 п.п. 69.16 підрозд. 10 розд. XX ПКУ).

Може статися так, що **активні бойові дії або тимчасова окупація на відповідній території закінчилися, але продовжує існувати загроза забруднення вибухонебезпечними предметами**. Тоді пільга діятиме з першого числа місяця, що настає за місяцем припинення активних бойових дій або тимчасової окупації. Проте застосувати цю пільгу за замовчуванням не можна. Для її ініціації **платник має подати** до відповідного органу місцевого самоврядування (ОМС) **заяву про забруднення земельної ділянки вибухонебезпечними предметами**.

У відповідь такий ОМС має ухвалити рішення про встановлення податкових пільг зі сплати місцевих податків і зборів щодо такої земельної ділянки. **Ухвалювати таке рішення ОМС доведеться на кожен календарний рік за наявності заяв платників податків на період не більш як до кінця поточного року** (п. 3 Порядку № 133 ⁴).




ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! ОМС має надати пільгу не з екоподатку, а з плати за землю за земельну ділянку, на якій розташований ваш об'єкт оподаткування (стаціонарне джерело забруднення). Тобто **платник одночасно користуватиметься і пільгою з плати за землю щодо земельної ділянки, забрудненої вибухонебезпечними предметами, і пільгою з екоподатку щодо стаціонарного джерела забруднення, розміщеного на такій ділянці**.

Завершенням періоду дії пільги з екоподатку буде останнє число місяця, в якому такі земельні ділянки визнані придатними для використання (абз. 5 п.п. 69.16 підрозд. 10 розд. XX ПКУ).

Крім того, окремі правила дії пільги з екоподатку встановлено **для земельних ділянок, потенційно забруднених вибухонебезпечними предметами** (абз. 6 п.п. 69.16 підрозд. 10 розд. XX ПКУ). Щоб ця пільга запрацювала, теж слід подати заяву до ОМС, про яку йшлося


⁴ Порядок подання інформації щодо рішень про встановлення податкових пільг із сплати місцевих податків та/або зборів, прийнятих на підставі заяв платників податків про визнання земельних ділянок непридатними для використання у зв'язку з потенційною загрозою їх забруднення вибухонебезпечними предметами, затверджений постановою КМУ від 19.12.2023 № 1333.

вище. Тоді строк дії пільги з екоподатку починатиметься з першого числа місяця, на який припадає дата ухвалення рішення ОМС, а завершуватиметься останнім числом місяця, на який припадає дата, що настає раніше: або останній день строку, на який ОМС надав пільгу зі сплати місцевих податків/зборів, або дата скасування відповідного рішення, або дата початку обстеження земельної ділянки операторами протимінної діяльності чи визнання земельної ділянки придатною для використання.

 **ВАЖЛИВО!** Якщо на ваші об'єкти оподаткування (стаціонарні джерела забруднення) поширюється пільга для територій, забруднених вибухонебезпечними предметами, а ви за таке стацджерело задекларували податкові зобов'язання з екоподатку, ви теж маєте право їх **уточнити в бік зменшення** за правилами *ст. 50 ПКУ*.

Уточнення податкових зобов'язань здійснюється за періоди, протягом яких земельні ділянки за місцем розміщення джерела забруднення були визнані забрудненими або потенційно забрудненими вибухонебезпечними предметами. Визнання територій забрудненими (потенційно забрудненими) вибухонебезпечними предметами підтверджується ухваленим ОМС рішенням про звільнення від справляння плати за землю за земельну ділянку (див. консультацію в *категорії 117.04 ЗІР*).

Як усіма наведеними вище законодавчими нормами скористатися на практиці, податківці роз'яснюють у *листах ДПСУ від 10.11.2023 № 4075/ІПК/99-00-04-01-03-06 і від 15.11.2023 № 4148/ІПК/99-00-04-01-03 ІПК*. Наведемо приклад, що це ілюструє.

 **Приклад 1.** Платник протягом 2022 та 2023 років нараховував та сплачував екоподаток за об'єкт оподаткування, розташований у с. Петропавлівська Борщагівка Борщагівської сільської територіальної громади (ТГ) Бучанського району Київської області. На які пільги з екоподатку, передбачені п.п. 69.16 підрозд. 10 розд. ХХ ПКУ, він має право?

Борщагівську сільську ТГ з 24.03.2022 по 30.03.2022 включено до ч. 2 (Території активних бойових дій) розд. І (Території, на яких ведуться (велися) бойові дії) *Переліку № 309*. Отже, на об'єкт оподаткування екоподатком, розташований на території Борщагівської сільської ТГ, **поширюється** норма щодо ненарахування та несплати екоподатку за 2022 рік (**пільга-2022**).

Податковий обов'язок з екоподатку за цей об'єкт у 2023 році виникає у платника з 01.01.2023. Тобто **пільга-2023 йому не світить**, оскільки об'єкт у 2023 році не знаходився на територіях, де велися активні бойові дії, або на тимчасово окупованих територіях.

А як бути з **пільгою на територіях, забруднених вибухонебезпечними предметами**? За умови подання в 2023 році до ОМС заяви про потенційне забруднення земельної ділянки вибухонебезпечними предметами, на якій розташований об'єкт, та ухвалення ОМС рішення про встановлення податкових пільг зі сплати місцевих податків і зборів щодо такої земельної ділянки, платник має право не нараховувати та не сплачувати екоподаток за об'єкт у 2023 році.

Однак із 01.01.2023 до першого числа місяця, на який припадає дата ухвалення ОМС зазначеного рішення, у платника виникає податковий обов'язок з екологічного податку за свій об'єкт.

З огляду на це платник може зараз уточнити подані раніше декларації з екоподатку за відповідні звітні квартали 2022–2023 років. Розповімо далі, як це зробити.

Як заповнити додатки 1, 2, 3 з типом «уточнюючий» до декларації з типом «уточнююча», щоб зменшити нараховані раніше суми екоподатку відповідно до п.п. 69.16 підрозд. 10 розд. ХХ ПКУ, податківці пояснили в консультації з *категорії 117.04 ЗІР*. Вони радять:

- до колонок 2 та 4 додатка 1, колонок 2, 4, 5 додатка 2, колонок 2, 4–6 додатка 3 перенести показники відповідних рядків додатків 1, 2, 3, період яких уточнюється;
- у колонках 3 та 5 додатка 1, колонках 3 та 6 додатка 2 і колонках 3 та 7 додатка 3 проставити нуль.

При цьому на підставі *п. 46.4 ПКУ* платник може додати письмові пояснення до декларації щодо обставин уточнення суми податкового зобов'язання у зв'язку із застосуванням пільги.

Який вигляд матиме уточнюючий додаток 1 до уточнюючої декларації за I квартал 2023 року, заповнений згідно з наведеними рекомендаціями податківців, покажемо на рис. 1 (с. 30).

ЯК УТОЧНИТИСЬ ЗА 2022–2023 РОКИ

Для уточнення податкових зобов'язань з екологічного податку слід подати **декларацію за оновленою формою** зі змінами, внесеними *наказом МФУ від 07.09.2023 № 488*. До речі, цю форму декларації використовують і для подання звітності за IV квартал 2023 року. Про це повідомили головні податківці на своєму сайті (див. за посиланням <https://tax.gov.ua/media-tsentr/novini/745679.html>).

Невід'ємною частиною декларації є 6 типів додатків. Відповідний тип додатка забезпечує обчислення податкового зобов'язання за відповідним видом об'єкта оподаткування, зокрема:

- **за викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря** стаціонарними джерелами забруднення — **додаток 1**;
- **за скиди забруднюючих речовин безпосередньо у водні об'єкти** — **додаток 2**;
- **за розміщення відходів** у спеціально відведених для цього місцях чи на об'єктах — **додаток 3**.

Розрахунок² № 1

за викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря стаціонарними джерелами забруднення

звітний звітний новий уточнюючий

1	податковий період:				
	1.1	звітний:			
		квартал			року
	1.2	що уточнюється ³ :			
	квартал	I	2	0	2 3 Року

<...>

№ з/п	код забруднюючої речовини ⁸	фактичний обсяг викидів, тонн	ставка податку ⁹	величина ¹⁰ (к. 3 × к. 4)
1	2	3	4	5
4	податкове зобов'язання за звітний (податковий) період (р. 4.1 + р. 4.2 + ...)			0
4.1 ¹¹	243.1.001	0	2574,43	0
4.2	243.1.003	0	2574,43	0
4.3	243.1.009	0	96,99	0
4.4	243.1.012	0	96,99	0
4.5	243.2.004	0	145,50	0

Рис. 1. Фрагмент уточнюючого додатка 1 до уточнюючої декларації екологічного податку за I квартал 2023 року

Що ж, із уточненням звітності за попередні звітні періоди ми закінчили. Можна переходити до складання звітності за IV квартал 2023 року. Тут, як ми вже сказали, все по-старому.

ВАЖЛИВО! Якщо ваші об'єкти оподаткування розташовані на територіях, що не визначені *Переліком*

№ 309 як території активних бойових дій чи окуповані території, податок доведеться сплатити.

Однак для таких платників, як власники електрогенераторів, продовжують діяти певні послаблення, що в будь-якому разі дозволяють обійтись без сплати екоподатку. Нагадаємо про них.

ЕКОПОДАТОК ЗА ЕЛЕКТРОГЕНЕРАТОРИ

У результаті військової агресії рф, зокрема атак на енергетичну інфраструктуру країни, у багатьох установ виникла потреба придбання електрогенераторів. Чи треба сплачувати екологічний податок у разі експлуатації таких агрегатів?

НАГАДАЄМО. У числі платників екоподатку названо, окрім інших, **бюджетні установи, що здійснюють викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря стаціонарними джерелами забруднення** (п.п. 240.1.1 ПКУ).

Та чи вписується в поняття «стаціонарне джерело забруднення» будь-який електрогенератор?

Генератори — не стаціонарні джерела Відповідь на це запитання дає п. 46 підрозд. 5 розд. XX.

ЦИТАТА. «Тимчасово, на період дії воєнного стану на території України та протягом 30 днів з дня його

припинення або скасування, для цілей застосування розділу VIII цього Кодексу **не вважаються стаціонарними джерелами забруднення <...> електрогенераторні установки, що класифікуються за кодом 8502 згідно з УКТ ЗЕД».**

(п. 46 підрозд. 5 розд. XX ПКУ)

У роз'ясненні в ЗІР (категорія 117.01) податківці підтверджують, що у власника дизельного генератора, що його використовують під час відсутності електроенергії у період воєнного стану та класифікують за кодом 8502 згідно з УКТ ЗЕД, **не виникають податкові зобов'язання з екоподатку.**

Дозвіл на викиди Сьогодні власники генераторів можуть не хвилюватися щодо отримання дозволу на викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря, без якого ст. 11 Закону № 2707 **5** забороняє експлуатацію будь-яких стаціонарних джерел забруднення. Це послаблення прописано в п. 1² розд. IX «Прикінцеві положення» Закону № 2707.

⁵ Закон України «Про охорону атмосферного повітря» від 16.10.1992 № 2707-XII.

ЦИТАТА. «Тимчасово, протягом дії воєнного стану в Україні <...> та шести місяців після місяця, в якому воєнний стан буде припинено або скасовано, **дозволяється експлуатація генераторів, систем безперебійного електроживлення, електрогенераторних установок без отримання дозволу на викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря, крім випадків, якщо вони є невід'ємною частиною об'єкта нерухомого майна, введеного в експлуатацію до 24 лютого 2022 року.**

(п. 1² розд. IX «Прикінцеві положення» Закону № 2707)

Отже, до кінця війни і певний час після **екоподаток можна не нараховувати і не сплачувати за будь-які електрогенератори — як за пересувні**, за якими ПКУ й раніше не вимагав такого нарахування і сплати, **так і за стаціонарні.**

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Попри те, що **дозвіл на викиди** прямо не стосується сплати екоподатку, його **доведеться отримувати, але тільки для стаціонарних**

електрогенераторів, які невіддільні від нерухомості, де вони розміщені.

Потреба отримання дозволу залежить від дати введення в експлуатацію саме об'єктів нерухомості — до запровадження воєнного стану в Україні, тобто до 24.02.2022. Водночас **дата введення в експлуатацію стаціонарних генераторів значення не має.**

ДО ВІДОМА. Наразі **дозвіл на викиди можна не отримувати** взагалі (навіть якщо ваш стаціонарний генератор його потребує згідно з новими вимогами Закону № 2707), **а обмежитись лише поданням спеціальної декларації.**

Таке послаблення на період воєнного стану введено **постановою № 314**⁶. Декларацію подають в електронній формі через портал/мобільний додаток «Дія» або в паперовій формі через центри надання адмінпослуг. Не пізніше трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану дозвіл на викиди доведеться все ж отримати. Далі швиденько пригадаємо порядок розрахунку екоподатку за таке поширене джерело забруднення, як опалювальний котел.

ЕКОПОДАТОК ЗА ОПАЛЮВАЛЬНІ КОТЛИ

Якщо бюджетні установи використовують у своїй діяльності опалювальні котли, розташовані **на територіях, що не дають права на пільгу з екоподатку**, доведеться і надалі декларувати та сплачувати екоподаток за такі агрегати по повній.

Аби визначити кількість забруднюючих речовин, що утворюються під час роботи такого котла, радимо скористатися роз'ясненнями, наданими Держстатом⁷. Як це зробити практично, покажемо на умовному числовому прикладі.

Приклад 2. Обчислимо податкове зобов'язання з екологічного податку за IV квартал 2023 року для котла, що працює на кам'яному вугіллі. Вихідні дані для розрахунку викидів забруднюючих речовин та парникових газів в атмосферу візьмемо такі:

- витрата кам'яного вугілля за звітний період під час роботи котла — $V = 2,0$ т;
- нижча робоча теплота згоряння палива — $Q_{\text{вугілля}} = 20,47$ МДж/кг.

Для обчислення **фактичного обсягу викидів** i -тої забруднюючої речовини в тоннах (M_i) слід використовувати таку спрощену формулу:

$$M_i = 10^{-6} k_i V Q^r,$$

де k_i — показник емісії i -тої забруднюючої речовини, г/ГДж (числове значення цього показника див. у роз'ясненні Держстату);

V — витрата палива за звітний період, т;

Q^r — нижча робоча теплота згоряння палива, МДж/кг.

Отже, валовий викид **оксидів азоту:**

$$M_{\text{NOx}} = 10^{-6} k_{\text{NOx}} Q_{\text{вугілля}} V = 10^{-6} \times 100,9 \text{ г/ГДж} \times 20,47 \text{ МДж/кг} \times 2,0 \text{ т} = 0,004 \text{ т.}$$

Валовий викид **діоксиду сірки:**

$$M_{\text{SO2}} = 10^{-6} k_{\text{SO2}} Q_{\text{вугілля}} V = 10^{-6} \times 2506,0 \text{ г/ГДж} \times 20,47 \text{ МДж/кг} \times 2,0 \text{ т} = 0,103 \text{ т.}$$

Валовий викид **окису вуглецю:**

$$M_{\text{CO}} = 10^{-6} k_{\text{CO}} Q_{\text{вугілля}} V = 10^{-6} \times 1871,5 \text{ г/ГДж} \times 20,47 \text{ МДж/кг} \times 2,0 \text{ т} = 0,077 \text{ т.}$$

Валовий викид **оксиду азоту:**

$$M_{\text{N2O}} = 10^{-6} k_{\text{N2O}} Q_{\text{вугілля}} V = 10^{-6} \times 1,4 \text{ г/ГДж} \times 20,47 \text{ МДж/кг} \times 2,0 \text{ т} = 0,000058 \text{ т.}$$

Валовий викид **метану:**

$$M_{\text{CH4}} = 10^{-6} k_{\text{CH4}} Q_{\text{вугілля}} V = 10^{-6} \times 1,0 \text{ г/ГДж} \times 20,47 \text{ МДж/кг} \times 2,0 \text{ т} = 0,000041 \text{ т.}$$

Валовий викид **діоксиду вуглецю:**

$$M_{\text{CO2}} = 10^{-6} k_{\text{CO2}} Q_{\text{вугілля}} V = 10^{-6} \times 93740,0 \text{ г/ГДж} \times 20,47 \text{ МДж/кг} \times 2,0 \text{ т} = 3,838 \text{ т.}$$

Валовий викид речовин у вигляді суспендованих твердих частинок (**сажа**):

$$M_{\text{сажі}} = 10^{-6} k_{\text{сажі}} Q_{\text{вугілля}} V = 10^{-6} \times 2305,9 \text{ г/ГДж} \times 20,47 \text{ МДж/кг} \times 2,0 \text{ т} = 0,094 \text{ т.}$$

Валовий викид **неметанових летких органічних речовин (НМЛОР):**

⁶ Постанова КМУ «Деякі питання забезпечення провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану» від 18.03.2022 № 314.

⁷ Див. за посиланням <http://www.te.ukrstat.gov.ua/files/respondent/2tp.pdf>

$$M_{\text{нмлоп}} = 10^{-6} k_{\text{нмлоп}} Q_{\text{вугілля}} V = 10^{-6} \times 600,0 \text{ г/ГДж} \times 20,47 \text{ МДж/кг} \times 2,0 \text{ т} = 0,025 \text{ т.}$$

Зауважимо, що в додатку 1 до «екоподаткової» декларації обсяги забруднюючих речовин наводять заокругленими **до трьох десяткових знаків**. Тож при розрахунку суми екоподатку беремо лише ті величини валових викидів, значення яких більші або дорівнюють 0,0005 т. Решта показників за такої точності розрахунків перетворюється на нуль.

Далі для обчислення податкових зобов'язань з екоподатку застосовуємо формулу, наведену в п. 249.3 ПКУ:

$$P_{\text{вс}} = \sum_{i=1}^n (M_i \times H_{\text{пi}}),$$

де Σ — знак суми;

M_i — фактичний обсяг викиду i -тої забруднюючої речовини в тоннах (їх ми щойно розрахували — див. вище);

$H_{\text{пi}}$ — ставки податку в 2023 році за тону i -тої забруднюючої речовини у гривнях із копійками, встановлені ст. 243 ПКУ.



НАГАДАЄМО. Сплачувати екоподаток за викиди CO_2 мають лише ті суб'єкти, які здійснюють такі викиди в обсязі, що перевищує 500 тонн за рік (п. 240.7 ПКУ). До досягнення у звітному (податковому) періоді або звітних (податкових) періодах 2023 року зазначеної кількості викидів (тобто 500 тонн) податкові зобов'язання за викиди CO_2 не виникають.

Зазвичай при експлуатації побутового опалювального котла перевищити 500-тонну межу за рік практично неможливо. Отже, до розрахунку екоподатку за IV квартал 2023 року викиди CO_2 за цей звітний період не включаємо.

Отже, податкові зобов'язання (ПЗ) за викиди забруднюючих речовин та парникових газів в атмосферу в разі спалювання кам'яного вугілля за звітний період становлять:

$$PЗ = 0,004 \text{ т} \times 2574,43 \text{ грн/т} + 0,103 \text{ т} \times 2574,43 \text{ грн/т} + 0,077 \text{ т} \times 96,99 \text{ грн/т} + 0,094 \text{ т} \times 96,99 \text{ грн/т} + 0,025 \text{ т} \times 145,50 \text{ грн/т} = 295,70 \text{ грн.}$$

Як заповнити звітність з екоподатку за умовами цього прикладу, покажемо на рис. 2.

Розрахунок² № 4

за викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря стаціонарними джерелами забруднення

звітний звітний новий уточнюючий

1	податковий період:					
	1.1	звітний:				
	квартал	IV	2	0	2	3
1.2	що уточнюється ³ :					
	квартал		2	0		

<...>

№ з/п	код забруднюючої речовини ⁸	фактичний обсяг викидів, тонн	ставка податку ⁹	величина ¹⁰ (к. 3 × к. 4)
1	2	3	4	5
4	податкове зобов'язання за звітний (податковий) період			295,70
			(р. 4.1 + р. 4.2 +...)	
4.1 ¹¹	243.1.001	0,004	2574,43	10,30
4.2	243.1.003	0,103	2574,43	265,17
4.3	243.1.009	0,077	96,99	7,47
4.4	243.1.012	0,094	96,99	9,12
4.5	243.2.004	0,025	145,50	3,64

Рис. 2. Фрагмент додатка 1 до декларації екологічного податку за IV квартал 2023 року

Після цього розраховану суму екоподатку з додатка 1 слід перенести до рядка 4.1 «екоподаткової» декларації.

ПРАВИЛА СКЛАДАННЯ ЗВІТНОСТІ І СПЛАТИ ПОДАТКУ

Відповідно до п. 250.1 ПКУ базовий податковий (звітний) період для екоподатку дорівнює календарному кварталу. Платники цього податку складають **податкові декларації** та **подають** їх до контролюючих органів **протягом 40 календарних днів**, що настають за останнім календарним днем податкового (звітного) кварталу (див. п. 250.2 ПКУ). Тобто **останній день подання декларації** з екопо-

датку **за IV квартал 2023 року — 09.02.2024**. А сплатити задекларовані суми платники мають **протягом 10 календарних днів**, що настають за останнім днем граничного строку подання податкової декларації.

Отже, нараховану суму податкових зобов'язань з екоподатку **за IV квартал 2023 року** належить сплатити **не пізніше 19.02.2024**. Б



КАЛЕНДАР БУХГАЛТЕРА НА ЛЮТИЙ 2024 РОКУ

ВСТИГНІТЬ ПОДАТИ



ЩО ПОДАЄМО

НД
04

• інформацію про використання публічних коштів за IV квартал 2023 року ¹.

СР
07

• звіт з праці за січень 2024 року (форма № 1-ПВ (місячна));
• звіт про заборгованість з оплати праці станом на 1 лютого 2024 року (форма № 3-борг (місячна))

ПТ
09

• податковий розрахунок сум доходу і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого ЄСВ, за IV квартал 2023 року;
• податкову декларацію екологічного податку за IV квартал 2023 року;
• податкову декларацію з рентної плати за IV квартал 2023 року;
• розрахунок з рентної плати за спеціальне використання води (додаток 5 до декларації) за IV квартал 2023 року

ЧТ
15

• звіт про використання КОРО (РК) за січень 2024 року (форма № ЗВР-1);
• довідку про використані розрахункові книжки за січень 2024 року;
• звіт про заборгованість за бюджетними коштами (форма № 7д, № 7м) ²

ВТ
20

• податкову декларацію з ПДВ за січень 2024 року;
• податкову декларацію з плати за землю за січень 2024 року (платники, які подають звітність щомісяця, без подання річної декларації) або на 2024 рік (платники, які подають річну декларацію раз на рік);
• податкову декларацію з рентної плати за січень 2024 року;

СР
28

• звіт про наявність і рух необоротних активів, амортизацію та капітальні інвестиції за 2023 рік (форма № 2-ОЗ ІНВ (річна)) ³

ПТ
березень
01

• звіт про використання доходів (прибутків) неприбуткової організації за 2023 рік



Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Нд
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	1		



В місяці 21 робочий день

ВСТИГНІТЬ СПЛАТИТИ



ЩО ПЛАТИМО

ПН
19

• екологічний податок за IV квартал 2023 року;
• рентну плату за спеціальне використання води за IV квартал 2023 року

ВТ
20

• ЄСВ за січень 2024 року

¹ Відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону України «Про відкритість використання публічних коштів» від 11.02.2015 № 183-VIII оприлюднити інформацію слід не пізніше 35 днів після закінчення кварталу. Оскільки оприлюднення відбувається на вебпорталі, доступ до якого може бути і в неділю, то останнім днем оприлюднення, вважаємо, є 4 лютого. Тим паче що перенесення останнього дня оприлюднення цим Законом не передбачено. Щодо відповідальності за неоприлюднення такої інформації див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 37/2017, с. 25 (поки що відповідальності за порушення строків не передбачено).

² Графік подання бюджетної звітності визначає місцевий орган Казначейства в межах строків, визначених ст. 59 Бюджетного кодексу України від 08.07.2010 № 2456-VI, тобто таку звітність подають не пізніше 15 числа місяця, наступного за звітним.

³ До органів Держстату подають установи, які мають на балансі основні засоби або протягом року придбавали (реалізували) їх, раз на два роки. Нагадаємо, що за 2023 рік звіт слід подавати за оновленою формою, затвердженою наказом Держстату від 12.09.2023. № 264.