

Заробітна Плата

profpressa.com

НАРАХУВАННЯ
РОЗРАХУНКИ
ГАРАНТІЇ

№1,
Січень 2023

ВИДАЄТЬСЯ ЗА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ОГЛЯД СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Зупинення дії Закону про індексацію:
чи попереджати працівників?

Вихідна допомога під час звільнення:
підстави виплати та обчислення

Інвентаризація резерву відпусток:
як провести

Порядок № 1266:
що змінив уряд

Передплата-2023



Телефонна лінія
«Запитання – відповідь»

0 800 214 009

у будні з 10:00 до 15:00

Вам доступна безкоштовна пряма телефонна лінія
Центру кадрових консультацій

Ваш пароль до прямої лінії – **2408**

☎ 0 800 214 009

☎ 044 581 57 07

🕒 10:00-15:00

Заробітна плата №1 (2023)

МОНІТОРИНГ

[Огляд змін в законодавстві](#)

[Державний бюджет — 2023: показники для бухгалтера](#)

[Калейдоскоп законодавчих змін — 2023](#)

ВІДПОВІДІ НА ЗАПИТАННЯ

[Оплата надурочних годин](#)

[Як бути з відпускними, якщо працівник помер під час відпустки](#)

[Дата внесення запису про переведення в трудову книжку](#)

[Робота сумісників на комунальних підприємствах](#)

[Звільнення директора шляхом переведення](#)

[Оплата роботи у вихідний день](#)

[Ознака ПСП у звіті 4ДФ](#)

[Виплата родичам коштів померлого працівника](#)

[Виплата компенсації за невикористану відпустку](#)

[Переведення жінки на нічну роботу](#)

[Надання «дитячої» відпустки працівниці, яка вийшла з «декрету»](#)

[Виплата зарплати волонтерам](#)

[Надання із запізненням документів на підтвердження права на відпустку](#)

[Надання вихідного 2 січня](#)

[Складання графіка відпусток на 2023 рік](#)

ТРУДОВЕ ПРАВО

[Заборона цькування на роботі: зміни до КЗпП](#)

[Графік відпусток у період воєнного стану](#)

[Призупинення дії трудового договору: огляд судової практики](#)

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ ПРАЦІ

[Подання звітності про виконання квоти 5 % за 2022 рік](#)

[Середньооблікова чисельність працівників: \(не\) враховуємо призупинення трудових договорів](#)

[Надсилання повідомлення про зміну істотних умов праці в разі відсутності зв'язку із працівником](#)

ОПЛАТА ПРАЦІ

[Зупинення дії Закону про індексацію: чи попереджати працівників?](#)

[Вихідна допомога під час звільнення](#)

[Оплата за надурочну роботу](#)

[Зменшення розміру посадового окладу за бажанням працівника](#)

ОБЛІК І ПОДАТКИ

[Декларування доходів за 2022 рік: нові строки звітування ФОПами](#)
[Пільга за пп. 164.2.16 ПКУ: визначаємо статус податкового агента](#)
[Перерахунок ПДФО — 2022: як провести та відобразити у звітності](#)
[Податкові перевірки повертаються: чергові зміни в ПКУ](#)
[Інвентаризація резерву відпусток](#)

ОФІЦІЙНА ДУМКА

[Заповнення рядка 105 Податкового розрахунку](#)
[Зміна істотних умов праці: відповіді на актуальні запитання](#)

ПЕНСІЙНЕ ТА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

[«Лікарняні» та «декретні» по-новому: зміни без суттєвих змін](#)
[Порядок № 1266: що змінив уряд](#)
[Нова форма Єдиного звіту: що змінилося](#)

ДОКУМЕНТИ ДЛЯ РОБОТИ

[Особливості провадження волонтерської діяльності платниками податків – фізичними особами. Інформаційний лист ДПСУ № 8/2022](#)
[Лист Мінсоцполітики від 29.06.2022 р. № 48/0/248-22. Щодо обчислення «лікарняних» працівникам та гіг-спеціалістам резидента Дія Сіті](#)
[Лист Мінекономіки від 13.05.2022 р. № 4711-06/24046-09. Щодо відсутності працівника на роботі у зв'язку з полоном та запровадження простою](#)

ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ

[Наказ про запровадження позмінної роботи](#)
[Наказ про припинення трудового договору у зв'язку з визнанням особи безвісно відсутньою за рішенням суду \(п. 8-2 ст. 36 КЗпП\)](#)
[Наказ про організацію роботи в січні 2023 року](#)
[Наказ про норму тривалості робочого часу за п'ятиденного робочого тижня в січні 2023 року](#)
[Розрахунок норми тривалості робочого часу на 2023 рік](#)



ПЕРЕДПЛАТА 2023

Огляд змін в законодавстві – 2022

ГРУДЕНЬ

Верховна Рада України

Затверджено бюджет на 2023 рік

Третього грудня в газеті «Голос України» було опубліковано [Закон України](#) «Про Державний бюджет України на 2023 рік» від 03.11.2022 р. № 2710-IX. Законом встановлений, зокрема, такий показник, як **мінімальна заробітна плата** (без змін протягом 2023 р.):

- у місячному розмірі: з 1 січня — 6700 грн (у 2022 р.: з 1 січня — 6500 грн, з 1 жовтня — 6700 грн);
- у погодинному розмірі: з 1 січня — 40,46 грн (у 2022 р.: з 1 січня — 39,26 грн, з 1 жовтня — 40,46 грн).

Розмір прожиткового мінімуму на одну особу із розрахунку на місяць (без змін протягом 2023 р.) наведено в таблиці.

Прожитковий мінімум на одну особу із розрахунку на місяць з 1 січня 2023 р.

Основні демографічні та соціальні групи населення	Прожитковий мінімум на одну особу з розрахунку на місяць з 1 січня 2023 р.
Загальний показник	2589 грн
Діти до 6 років	2272 грн
Діти від 6 до 18 років	2833 грн
Працездатні особи	2684 грн
Особи, які втратили працездатність	2093 грн

Крім того, **додатково прописано прожитковий мінімум для працездатних осіб, який застосовується для визначення:**

- базового розміру посадового окладу судді: з 1 січня — 2102 грн;
- посадових окладів працівників інших державних органів, оплата праці яких регулюється спеціальними законами, а також працівників податкових органів: з 1 січня — 2102 грн;
- посадового окладу прокурора окружної прокуратури: з 1 січня — 1600 грн.

У 2023 р. рівень забезпечення прожиткового мінімуму для призначення допомоги відповідно до [Закону України](#) «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» від 01.06.2000 р. № 1768-III у відсотковому співвідношенні до прожиткового мінімуму для основних соціальних і демографічних груп населення становитиме:

- для працездатних осіб — 45 %;
- для осіб, які втратили працездатність, та осіб з інвалідністю — 100 %;
- для дітей — 130 % відповідного прожиткового мінімуму.

***Закон України «Про Державний бюджет України на 2023 рік»
від 03.11.2022 р. № 2710-IX***

Закон набирає чинності 01.01.2023 р.

Встановлено нові відпустки без збереження зарплати

[Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування місцевої та добровільної пожежної охорони» від 16.11.2022 р. № 2750-IX внесено зміни до [ст. 25 Закону України](#) «Про відпустки» **від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Тепер відпустки без збереження зарплати в обов'язковому порядку надаються (новий п. 19) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року, — тривалістю до 5 календарних днів щороку, а членам добровільних формувань цивільного захисту — тривалістю до 5 календарних днів у рік залучення їх до виконання завдань із запобігання та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій у складі добровільних формувань цивільного захисту. Законом також визначено, що на період залучення**

членів пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони до гасіння пожеж, проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, проходження підготовки, перепідготовки за ними зберігається місце роботи (посада) та середня заробітна плата за основним місцем роботи.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування місцевої та добровільної пожежної охорони» від 16.11.2022 р. № 2750-IX

Закон набирає чинності 01.01.2023 р.

Ухвалено Закон щодо протидії мобінгу

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці» від 16.11.2022 р. № 2759-IX визначено, що **мобінг (цькування)** — це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці» від 16.11.2022 р. № 2759-IX

Закон набув чинності 11.12.2022 р.

Затверджено відповідальність за мобінг

Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці» від 01.12.2022 р. № 2806-IX **за вчинення мобінгу передбачена адміністративна відповідальність у вигляді:**

- накладення штрафу на громадян у розмірі від 50 до 100 нмдг, тобто від 850 до 1700 грн або громадські роботи на строк від 20 до 30 годин;
- накладення штрафу на фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб — від 100 до 200 нмдг, тобто від 1700 до 2400 грн або громадські роботи на строк від 30 до 40 годин.

За це ж діяння, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, передбачено накладення штрафу в розмірі від 100 до 200 нмдг або громадські роботи на строк від 30 до 50 годин і накладення штрафу на фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб — від 200 до 400 нмдг або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин.

Закон України »Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці» від 01.12.2022 р. № 2806-IX

Закон набув чинності 23.12.2022 р.

Внесено зміни до Податкового кодексу України

До безнадійної заборгованості віднесено (пп. 14.1.11) заборгованість особи за договором про споживчий кредит або іншим договором, анульована згідно з п. 12 і 16 розділу IV «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про споживче кредитування» від 15.11.2016 р. № 1734-VIII (далі — Закон № 1734).

Підпункт 165.1.55 ПКУ доповнили новим абзацом, відповідно до якого до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку не включаються «сума боргу платника податку за договором про споживчий кредит або іншим договором (у тому числі сума процентів, комісій та інших платежів), анульована згідно з п. 12 і 16 розділу IV

«Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про споживче кредитування» від 15.11.2016 р. № 1734-VIII, а також сума процентів, комісій та інших платежів за таким договором, що не підлягають сплаті платником податків згідно з п. 11 розділу IV «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 1734.

Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законів України щодо підтримки позичальників, майно яких було знищено або зазнало пошкоджень внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України» від 01.12.2022 р. № 2823-IX

Закон набирає чинності 28.01.2023 р.

Кабінет Міністрів України

Введено нові правила розрахунку середнього заробітку для оплати «лікарняних» із 2023 року

Уряд вніс зміни до постанови «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» від 26.09.2001 р. № 1266 (далі — [Постанова № 1266](#)) і затвердженого нею Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (далі — [Порядок № 1266](#)).

Із Порядку № 1266 виключено п. 4 про те, що Міністерство соціальної політики має право давати роз'яснення щодо застосування Порядку № 1266.

Відкориговане загальне правило, за яким розраховується середня заробітна плата для оплати «лікарняних».

Уточнено правила оплати тимчасової непрацездатності працівників, які працюють за сумісництвом.

Визначено правила оплати листків непрацездатності гіг-спеціалістам резидентів Дія Сіті.

Постанова КМУ «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо забезпечення реалізації окремих функцій Пенсійного фонду України та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 02.12.2022 р. № 1350

Постанова набуває чинності 01.01.2023 р.

Доповнено критерії визначення інвалідності

Кабінет Міністрів України вніс зміни до Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності, затвердженого постановою КМУ [від 03.12.2009 р. № 1317](#). Вони передбачають, що причинний зв'язок інвалідності з пораненням чи іншим ушкодженням здоров'я, одержаним від вибухонебезпечних предметів, встановлюється МСЕК на підставі витягу з Єдиного реєстру досудових розслідувань, у якому зазначено обставини, за яких особа отримала ушкодження здоров'я.

Перелік вибухонебезпечних предметів визначено ст. 1 [Закону України](#) «Про протимінну діяльність в Україні». Цим Законом також передбачається надання постраждалим особам одноразової компенсації за шкоду, заподіяну здоров'ю, та щорічної допомоги на оздоровлення у сумі, порядок призначення і виплати якої встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Постанова КМУ «Про внесення зміни до Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності» від 02.12.2022 р. № 1356

Постанова набрала чинності 10.12.2022 р.

ПЕРЕДПЛАТА СИСТЕМИ KADREX — 2023



Безлімітні
консультації щодня

Оперативний аналіз
останніх змін

База готових
шаблонів документів

Професійні видання
безоплатно

Дозволено позапланові перевірки

Уряд дозволив протягом періоду дії воєнного стану здійснювати позапланові перевірки на підставі окремих рішень центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у відповідних сферах. Здійснювати ці заходи планують за наявності загрози, що має негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави, а також для виконання міжнародних зобов'язань України.

Постанова КМУ «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303» від 06.12.2022 р. № 1363

Постанова набрала чинності 10.12.2022 р.

Затверджено новий порядок віднесення об'єктів до критичної інфраструктури

Урядом в новій редакції викладено [Порядок](#) віднесення об'єктів до критичної інфраструктури, затверджений постановою КМУ від 09.10.2020 р. № 1109.

У новій редакції викладено також [Перелік](#) секторів (підсекторів), основних послуг критичної інфраструктури держави, затверджений зазначеною постановою. Відомості про об'єкти критичної інфраструктури, що містяться у зведеному переліку об'єктів критичної інфраструктури та секторальних переліках об'єктів критичної інфраструктури, є інформацією з обмеженим доступом, захист якої забезпечується відповідно до вимог законодавства.

Постанова КМУ «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 1109» від 16.12.2022 р. № 1384

Постанова набрала чинності 20.12.2022 р.

Внесено зміни до Порядку залучення до суспільно корисних робіт під час війни

Уряд вніс зміни до [Порядку](#) залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану.

Деталізовано порядок взаємодії військового командування та воєнних адміністрацій щодо прийняття рішень про запровадження трудової повинності та залучення працездатних осіб до виконання суспільно корисних робіт, надано військовим адміністраціям більшу самостійність в ініціюванні та прийнятті таких рішень, а також у визначенні видів суспільно корисних робіт, виконання яких необхідне на відповідній території або місцевості.

Знято деякі заборони та обмеження щодо виконання суспільно корисних робіт в районах ведення бойових дій.

Постанова КМУ «Про внесення змін до Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану» від 16.12.2022 р. № 1389

Постанова набрала чинності 22.12.2022 р.

Продовжено карантин через COVID-19

Уряд продовжив дію карантину через COVID-19 до 30 квітня 2023 р. Зокрема, внесено зміни до розпорядження КМУ «Про переведення єдиної державної системи цивільного захисту у режим надзвичайної ситуації» від 25.03.2020 р. № 338 і постанови КМУ «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 09.12.2020 р. № 1236. Продовжено для єдиної державної системи цивільного захисту на всій території України режим надзвичайної ситуації до 30.04.2023 р.

Оскільки дію карантину продовжили, то до 30 квітня 2023 р.:

- працівники підприємств зможуть перебувати у «карантинних» відпустках без збереження зарплати;

- діють переліки товарів, які звільнено від ПДВ та мита для боротьби з блекаутом;
- діятиме Перелік товарів № 224 для боротьби з коронавірусом.

Про етапи карантину див. [тут](#).

Постанова КМУ «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 р. № 338 і постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236» від 23.12.2022 р. № 1423

Постанова набула чинності 27.12.2022 р.

Ухвалено порядок звільнення працівників передпенсійного віку через стан здоров'я

Затверджено Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників) у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров'я за наявності в нього права на призначення дострокової пенсії за віком. Визначено механізм розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з виявленням невідповідності займаній посаді за станом здоров'я працівника, якому на день звільнення залишилося не більше ніж півтора року до досягнення пенсійного віку, за наявності в нього страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі.

Постанова КМУ «Про затвердження Порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників) у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров'я за наявності в нього права на призначення дострокової пенсії за віком» від 27.12.2022 р. № 1449

Постанова набере чинності через три дні після опублікування

Визначено механізм формування єдиного переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих РФ

[Постановою КМУ](#) «Деякі питання формування переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією» від 06.12.2022 р. № 1364 визначено механізм формування єдиного переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих РФ. Відповідний перелік затверджується наказом Мінреінтеграції за погодженням з Міноборони на підставі пропозицій відповідних обласних, Київської міської військових адміністрацій.

Постанова КМУ «Деякі питання формування переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією» від 06.12.2022 р. № 1364

Постанова набрала чинності 25.12.2022 р.

Міністерство з питань реінтеграції
тимчасово окупованих територій України

Затверджено єдиний перелік ТОТ і районів бойових дій

Мінреінтеграції затверджено перелік, на основі якого, зокрема, внутрішньо переміщеним особам здійснюватимуть виплати. Перелік не є фіксованим — він регулярно актуалізується.

Території, які зазначаються у переліку, поділяються на території, які окуповані РФ, і території, на яких ведуться (велися) бойові дії. Своєю чергою, території, на яких ведуться (велися) бойові дії, поділено на території можливих бойових дій і території активних бойових дій. Також до переліку ретроспективно включені території, на яких велися бойові дії та які були тимчасово окуповані з 24 лютого 2022 р. і на яких бойові дії або тимчасова окупація завершилися.

Затверджений перелік застосовуватиметься, зокрема, для організації виплат внутрішньо переміщеним особам, проведення приватизації державного майна, спрощеного вступу до закладів освіти, обмеження та відновлення доступу до публічних електронних реєстрів, надання податкових пільг тощо.

Пенсійний фонд України

Як подавати заяви про отримання «лікарняних» з 1 січня

З 1 січня 2023 р. набуває чинності оновлена редакція [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV, відповідно до якої уповноваженим органом управління в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку буде ПФУ.

До перезатвердження нового переліку підзаконних актів на виконання вимог нового Закону ПФУ визначив особливості застосування [Порядку](#) фінансування страхувальників для надання матеріального забезпечення застрахованим особам у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та окремих виплат потерпілим на виробництві за рахунок коштів ФССУ, затвердженого постановою правління ФССУ від 19.07.2018 р. № 12, на період до ухвалення правлінням ПФУ нового порядку.

Постанова правління ПФУ «Деякі питання фінансування для здійснення виплат та надання соціальних послуг, визначених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 21.12.2022 р. № 28-3

ПЕРЕДПЛАТА СИСТЕМИ KADREX — 2023



Безлімітні
консультації щодня

Оперативний аналіз
останніх змін

База готових
шаблонів документів

Професійні видання
безоплатно

[Графік перевірок на 2023 рік: кого і коли перевірятимуть податківці](#)

Державна податкова служба України оприлюднила на сайті план-графік проведення документальних планових перевірок платників податків на 2023 рік.

План-графік складається з чотирьох розділів:

- розділ I — «Документальні планові перевірки платників податків — юридичних осіб»;
- розділ II — «Документальні планові перевірки фінансових установ, постійних представництв та представництв нерезидентів»;
- розділ III — «Документальні планові перевірки фізичних осіб»;
- розділ IV — «Документальні планові перевірки платників податків — юридичних осіб з питань правильності обчислення, повноти і своєчасності сплати податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Кожен розділ плану-графіка можна окремо завантажити у форматі Excel (.xls) для перегляду та пошуку.

План-графік проведення документальних планових перевірок платників податків на 2023 рік

[Затверджено плани перевірок ФССУ на I квартал 2023 року](#)

Попри об'єднання [ФССУ та ПФУ в одну структуру](#), яка почне діяти з 1 січня 2023 р., регіональні підрозділи ФССУ почали розміщувати у себе на сайтах плани перевірок на I квартал 2023 р.

Станом на 26 грудня плани-графіки проведення документальних планових перевірок страхувальників на I квартал 2023 р. оприлюднили всі регіональні управління ФССУ, крім Донецької, Луганської та Херсонської областей.

[Держстат доповнив перелік звітів, які можна буде подавати у 2023 р. в електронному вигляді](#)

Держстат оприлюднив [Перелік форм державних статистичних спостережень та фінансової звітності](#), які можуть подаватись респондентами в електронному вигляді у 2022-2023 рр. Станом на 05.12.2022 р. він налічував 70 звітів (59 статистичних та 11 фінансових).

Станом на 20.12.2022 р. цей перелік доповнено: він містить 85 форм звітів, з них 74 — статистичних та 11 — фінансових.

Зауважимо, що з 1 січня 2023 р. статистична та фінансова звітність буде подаватися респондентами лише в електронній формі. Подати статистичну звітність в електронній формі можна буде за допомогою безкоштовного онлайн-сервісу «Кабінет респондента».

Доступ у систему буде цілодобовим і не потребуватиме інсталяції будь-яких програм.

The screenshot shows the KadrEX website interface. The top navigation bar includes a menu icon, a home icon, the KadrEX logo (кадровий експерт), a search bar with the text 'Пошук...', and several utility icons (help, notifications, calendar, shopping cart, bookmark, user profile) with the text 'МІЙ КАБІНЕТ'.

The left sidebar menu contains the following items: Воєнний стан, Новини, **Практикум** (highlighted), KadrEX. Community, Аналітика, Коментарі експертів, Консультації, Зразки документів, Посадові інструкції, Нотатки, Офіційні документи, Законодавство – 2022, Класифікатор професій, ДКХП, Довідники, Календар, Калькулятори.

The main content area displays the breadcrumb 'Головна / Практикум' and the title 'ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ'. Below the title is a grid of six articles:

- Порядок прийняття на роботу**: Покроковий алгоритм прийняття працівника на роботу; від подання документів до заведення особової справи. Зразки документів.
- Трудовий договір**: Види трудових договорів за формою укладення, працевлаштування та строком. Особливості контрактної форми трудового договору.
- Випробування**: Кому не встановлюється випробування. Строки та результати випробування. Зразки документів.
- Сезонні роботи**: Прийняття на роботу, надання відпусток та звільнення сезонних працівників. Зразки документів.
- Прийняття на роботу керівника підприємства**: Порядок прийняття на роботу керівника підприємства. Загальні збори учасників товариства щодо призначення керівника. Зразки документів.
- Прийняття на роботу з обов'язком збереження комерційної таємниці**: Створення спеціальної комісії, видання наказу, оформлення зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці.

At the bottom of the grid, there is an article titled 'Відмова у прийнятті на роботу' with the text: 'З яких правомірних причин та у якій формі роботодавець може відмовити у прийнятті на роботу'.

Державний бюджет — 2023: показники для бухгалтера

Верховна Рада України ухвалила [Закон України](#) «Про Державний бюджет України на 2023 рік» від 03.11.2023 р. № 2710-IX (далі — Закон про Держбюджет — 2023). У документі визначено два основних показники, що використовуються в роботі бухгалтерами, а саме розміри прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати. Для зручності їх застосування наводимо узагальнену інформацію із зазначеного питання

Мінімальна зарплата

Відповідно до ст. 8 Закону про Держбюджет — 2023 розмір мінімальної зарплати у 2023 р. не змінюватиметься і становитиме:

- у місячному розмірі — 6700,00 грн;
- у погодинному розмірі — 40,46 грн.

Прожитковий мінімум

Відповідно до ст. 7 Закону про Держбюджет — 2023 прожитковий мінімум для окремих демографічних та соціальних груп населення також не зміниться. Ці дані наведено в *таблиці 1*.

Таблиця 1. Розмір прожиткового мінімуму на одну особу у 2023 р. (із розрахунку на місяць)

Основні демографічні та соціальні групи населення	Прожитковий мінімум на одну особу з розрахунку на місяць, грн
Загальний показник	2589,00
Діти до 6-ти років	2272,00
Діти від 6 до 18 років	2833,00
Працездатні особи	2684,00

Особи, які втратили працездатність	2093,00
------------------------------------	---------

Прожитковий мінімум для:

- працездатних осіб, який застосовується для визначення базового розміру посадового окладу судді, — 2102 грн;
- працездатних осіб, який застосовується для визначення посадових окладів працівників інших державних органів, оплата праці яких регулюється спеціальними законами, а також працівників податкових і митних органів — 2102 грн;
- працездатних осіб, який застосовується для визначення посадового окладу прокурора окружної прокуратури, — 1600 грн.

Виплати, що розраховуються із прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати

До розмірів прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати «прив'язано» розрахунок сум ЄСВ, «лікарняних» та «декретних», податкових соціальних пільг, а також деяких інших оподатковуваних виплат. Тож пропонуємо звернути увагу на наведену нижче інформацію.

Оплата праці

Відповідно до [ст. 3-1 Закону України](#) «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної зарплати.

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної зарплати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою зарплати.

ЄСВ

У 2023 р. максимальна величина бази нарахування ЄСВ відповідно до ст. 1 [Закону про ЄСВ](#) становить 15 розмірів мінімальної заробітної плати, і цей показник не зміниться (таблиця 2).

Таблиця 2. Розмір ЄСВ у 2023 р.
(із розрахунку на місяць)

Показник	З 01.01.2023 р.	
	Алгоритм розрахунку	Сума, грн
Базова величина для розрахунку ЄСВ	—	6700,00
Мінімальний розмір страхового внеску	$6700,00 \times 22 \%$	1474,00
Максимальна база нарахування ЄСВ	$6700,00 \times 15$	100 500,00

«Лікарняні» та «декретні»

Зважаючи на розмір мінімальної зарплати, у 2023 р. зазначені виплати нараховуватимуться в розмірах, наведених нижче.

Середньоденна зарплата для розрахунку «лікарняних» і «декретних» у визначених випадках та для порівняння сум допомог становитиме:

- з 01.01.2023 р.: $6700,00 \text{ грн} \div 30,44 \text{ к. дн.} = 220,11 \text{ грн.}$

Мінімальна сума допомоги по вагітності та пологах для осіб, страховий стаж яких менше шести місяців протягом останніх 12 місяців перед настанням страхового випадку, і для осіб, у яких він більший чи особа має пільги, дорівнюватиме:

- з 01.01.2023 р.: $220,11 \text{ грн} \times 126 \text{ к. дн.} = 27 733,86 \text{ грн.}$

Максимальна сума допомоги по вагітності та пологах для осіб, страховий стаж яких менше шести місяців протягом останніх 12 місяців перед настанням страхового випадку, становитиме:

- з 01.01.2023 р.: $((6700,00 \text{ грн} \times 2) \div 30,44) \times 126 \text{ к. дн.} = 55\,466,46 \text{ грн.}$

Максимальна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності для осіб, страховий стаж яких менше шести місяців протягом останніх 12 місяців перед настанням страхового випадку, обчислюється виходячи з нарахованої заробітної плати (доходу), з якої сплачуються страхові внески, але не більше за розмір допомоги, обчислений із мінімальної зарплати, встановленої на час настання страхового випадку, за формулою:

$$СД_{\text{т.н. (max)}} = ЗП_{\text{серед.}} \times КД_{\text{т.н., де}}$$

$СД_{\text{т.н. (max)}}$ — максимальна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності;

$ЗП_{\text{серед.}}$ — середньоденна зарплата;

$КД_{\text{т.н.}}$ — кількість днів тимчасової непрацездатності.

Для таких категорій застрахованих осіб фактична сума «лікарняних» не повинна перевищувати цієї розрахункової величини, яка у 2023 р. становитиме:

- з 01.01.2023 р.: $220,11 \text{ грн} \times \frac{6700,00}{30,44} \times \text{кількість днів тимчасової непрацездатності.}$

Податкова соціальна пільга

Відповідно до [пп. 169.4.1](#) ПКУ податкова соціальна пільга (далі — ПСП) застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця як заробітна плата (інші прирівняні до неї відповідно до законодавства виплати, компенсації та винагороди), якщо його розмір не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 01 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 грн, і цей показник є незмінним протягом року.

Отже, **граничний розмір доходу, до якого застосовується ПСП**, у 2023 р. становитиме:

$$2684,00 \times 1,4 = 3760,00 \text{ грн.}$$

Розмір ПСП також залежить від встановленого на 01 січня звітного податкового року розміру прожиткового мінімуму на одну працездатну особу (в розрахунку на місяць) і є незмінним протягом року.

Так звана **звичайна ПСП** становить 50 % розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), встановленого законом на 01 січня звітного податкового року, що у 2023 р. дорівнюватиме:

$$2684,00 \times 50 \% = 1342,00 \text{ грн.}$$

Отже, розміри решти ПСП становитимуть:

- 100 % ПСП = 1342,00 грн;
- 150 % ПСП = 1342,00 × 150 % = 2013,00 грн;
- 200 % ПСП = 1342,00 × 200 % = 2684,00 грн.

Інформація щодо розмірів застосування ПСП для окремих категорій платників ПДФО наведена в *таблиці 3*.

Таблиця 3. Розміри ПСП у 2023 р. для різних категорій платників ПДФО

Категорія платників ПДФО	Норма ПКУ	Розмір ПСП, грн	Граничний розмір доходу для застосування ПСП, грн
ПСП у розмірі 100 %			
Будь-який платник податку	пп. 169.1.1	1342,00	3760,00
Платник податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років, у розрахунку на кожну дитину	пп. 169.1.2	1342,00	3760,00 × кількість дітей віком до 18 років
ПСП у розмірі 150 %			
Одинокa матір (батько), вдова (вдівець) або опікун, піклувальник — у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років	пп. «а» пп. 169.1.3	2013,00	3760,00 × кількість дітей віком до 18 років
Платник податку, який утримує дитину з інвалідністю — у розрахунку на кожну таку дитину віком до 18 років	пп. «б» пп. 169.1.3		

Особи, віднесені законом до 1-ї або 2-ї категорії осіб, постраждалих унаслідок Чорнобильської катастрофи, включаючи осіб, нагороджених грамотами Президії Верховної Ради УРСР у зв'язку з їх участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи	пп. «в» пп. 169.1.3	2013,00	3760,00
Учні, студенти, аспіранти, ординатори, ад'юнкти	пп. «г» пп. 169.1.3	2013,00	3760,00
Особи з інвалідністю I або II групи, в т. ч. із дитинства, крім осіб з інвалідністю, пільга яким визначена пп. «б» пп. 169.1.4 ПКУ	пп. «г» пп. 169.1.3	2013,00	3760,00
Особи, яким присуджено довічну стипендію як громадянам, що зазнали переслідувань за правозахисну діяльність, включаючи журналістів	пп. «д» пп. 169.1.3	2013,00	3760,00
Учасники бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», крім осіб, визначених у пп. «б» пп. 169.1.4 ПКУ	пп. «е» пп. 169.1.3	2013,00	3760,00
ПСП у розмірі 200 %			
Герої України, Герої Радянського Союзу, Герої Соціалістичної Праці, повні кавалери ордена Слави чи ордена Трудової Слави, особи, нагороджені чотирма та більше медалями «За відвагу»	пп. «а» пп.169.1.4	2684,00	3760,00
Учасники бойових дій під час Другої світової війни або особи, які у той час працювали в тилу, та інваліди I і II групи, з числа учасників бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»	пп. «б» пп.169.1.4	2684,00	3760,00
Колишні в'язні концтаборів, гетто та інших місць примусового утримання під час Другої світової війни або особи, які визнані репресованими чи реабілітованими	пп. «в» пп.169.1.4	2684,00	3760,00
Особи, які були насильно вивезені з території колишнього СРСР під час Другої світової війни на територію держав, що перебували у стані війни з колишнім СРСР або були окуповані фашистською Німеччиною та її союзниками	пп. «г» пп.169.1.4	2684,00	3760,00

Особи, які перебували на блокадній території колишнього Ленінграда (Санкт-Петербург, Російська Федерація) у період з 8 вересня 1941 р. по 27 січня 1944 р.	пп. «Г» пп.169.1.4	2684,00	3760,00
--	-----------------------	---------	---------

Неоподатковуваний розмір допомоги на поховання

Відповідно до пп. «б» пп. 165.1.22 ПКУ до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податків не включають кошти або вартість майна (послуг), що надаються як допомога на поховання платника податку, зокрема, роботодавцем такого померлого платника за його останнім місцем роботи (у т. ч. перед виходом на пенсію) у розмірі, що не перевищує подвійного розміру суми, визначеної в абзаці першому пп. 169.4.1 ПКУ. У 2023 р. він становитиме: $3760,00 \times 2 = 7520,00$ грн.

Неоподатковуваний розмір нецільової благодійної допомоги

Згідно з пп. 170.7.3 ПКУ не включається до оподаткованого доходу сума нецільової благодійної допомоги, в т. ч. матеріальної, що надається резидентами — юридичними або фізичними особами на користь платника податку впродовж звітного податкового року сукупно в розмірі, що не перевищує суми граничного розміру доходу, визначеного в абзаці першому пп. 169.4.1 ПКУ. У 2023 р. він становитиме 3760,00 грн.

Неоподатковувана вартість подарунка

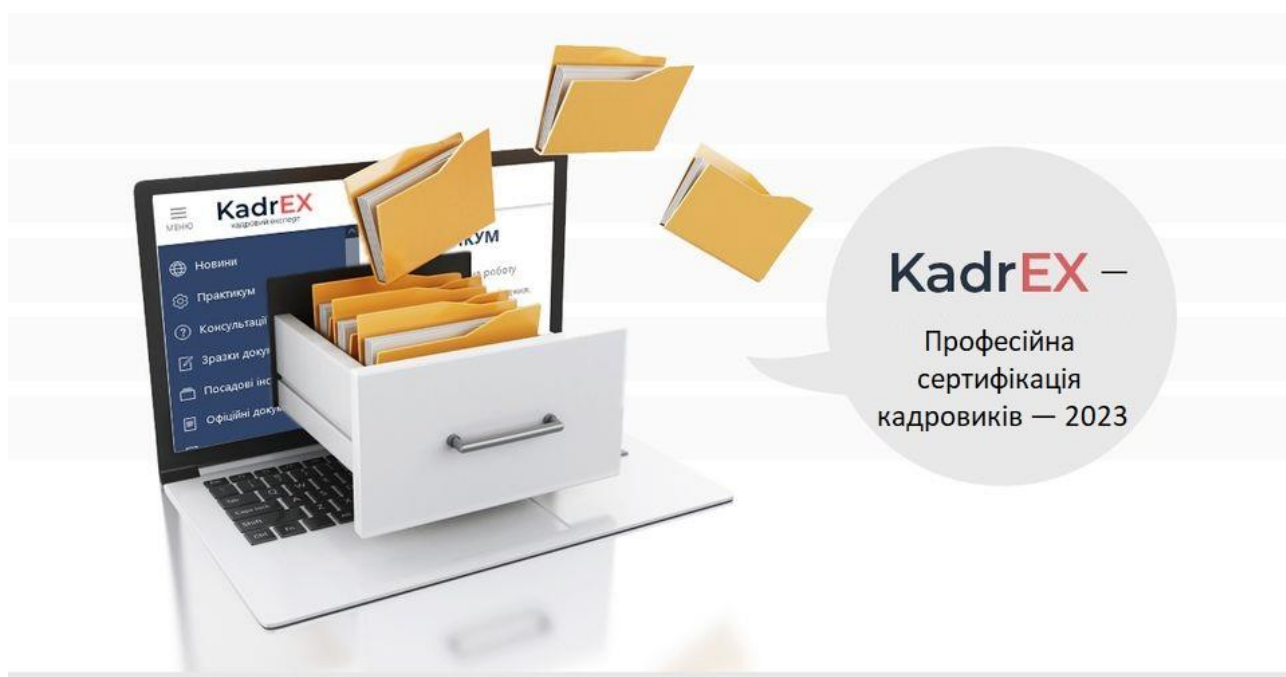
Відповідно до пп. 165.1.39 ПКУ до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податків не включається вартість подарунків (а також призів переможцям та призерам спортивних змагань), — **у частині, що не перевищує 25 % однієї мінімальної заробітної плати (у розрахунку на місяць)**, встановленої на 01 січня звітного податкового року, за винятком грошових виплат у будь-якій сумі.

У 2023 р. ця сума становитиме: $6700,00 \times 25 \% = 1675,00$ грн.

Розмір доходу, який підлягає індексації

Відповідно до Закону про Держбюджет — 2023 на 2023 р. призупиняється дія норм [Закону України](#) «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 р. № 1282XII. Тому у 2023 р. грошові доходи працівників можна не індексувати.

Олександр ФЕСЕНКО,
консультант журналу «Заробітна плата»



Калейдоскоп законодавчих змін — 2023

У доповнення до законодавчих змін, про які ми інформували вас протягом року і частина з яких набирає чинності 01.01.2023 р., наводимо інформацію ще про низку змін у законодавстві, які набувають чинності з нового року. Зазначена інформація може стати в пригоді не лише роботодавцям, а й усім, хто цікавиться новинами законодавства

Нововведення в бюджетному законодавстві

З 01.01.2023 р. набирають чинності зміни, внесені до ст. 2, ст. 29 та ст. 30 [Бюджетного](#) кодексу України від 08.07.2010 р. № 2456-VI (далі — БКУ), які визначають основні терміни, що використовуються у бюджетному законодавстві, а також склад доходів та видатків Державного бюджету України.

Зокрема, згідно із нововведеннями, внесеними до п. 13 ст. 2 БКУ, видатками держбюджету відтепер вважаються кошти, що спрямовані саме на виконання бюджетних програм, передбачених відповідним бюджетом. І до видатків бюджету не належать кошти, спрямовані на погашення боргу, для надання кредитів з бюджету, для розміщення на депозитах, для придбання цінних паперів, на повернення надміру сплачених до бюджету сум податків і зборів та інших доходів бюджету, на проведення їх бюджетного відшкодування.

Крім того, відповідно до нової редакції п. 9 та п. 13⁻⁵ ст. 29 БКУ одними із джерел формування доходів спеціального фонду держбюджету також є:

- збір на соціально-економічну компенсацію ризику населення, яке проживає на території зони спостереження;
- 40 % надходжень від адміністративних штрафів за адміністративні правопорушення у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху, що зафіксовані в автоматичному режимі.

А згідно з п. 8 та п. 21 ст. 30 БКУ кошти спецфонду держбюджету спрямовуються також і на фінансування:

- заходів соціально-економічної компенсації ризику населення, яке проживає на території зони спостереження (у вигляді субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам);
- заходів із впровадження, розбудови, відновлення та експлуатації системи фіксації правопорушень у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху в автоматичному режимі (за рахунок 50 % джерел, визначених п. 13-⁵ частини третьої ст.29 цього Кодексу).

Підстава: *Закон України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України» від 15.02.2022 р. № 2042-IX (з урахуванням змін, внесених Законами України від 15.03.2022 р. №2134-IX та від 21.04.2022 р. №2218-IX)*

Оподаткування акцизним податком

З 01.01.2023 р. набувають чинності зміни, внесені до ст. 215 [Податкового кодексу](#) України від 02.12.2010 р. № 2755-VI, що визначає перелік підакцизних товарів, а також розмір ставок та порядок обчислення податку, який з них справляється. Зокрема, нововведення внесені до положень пп. 215.3.3-¹ зазначеної статті, і стосуються справляння акцизного податку з рідин, що використовуються в електронних сигаретах.

Підстава: *Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо запровадження диференційованої рентної плати за видобування газу природного» від 15.03.2022 р. № 2139-IX, який діє протягом військового та/або надзвичайного стану*

Оподаткування податком на прибуток

Запроваджуються авансові внески з податку на прибуток. Відповідно до нового п. 137.11 ПКУ з 01.01.2023 р. платники податку, які здійснюють діяльність з торгівлі валютними цінностями в готівковій формі, зобов'язані сплачувати авансові внески з податку на прибуток підприємств за кожний пункт обміну іноземної валюти, внесений до Реєстру пунктів обміну іноземної валюти станом на перше число поточного місяця.

Підстава: [Закон України](#) «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо особливостей оподаткування діяльності з торгівлі валютними цінностями у готівковій формі» від 03.11.2022 р. № 2720-IX.

Медичне забезпечення та виплата одноразової грошової допомоги особам служби цивільного захисту

З 01.01.2023 р. набирають чинності зміни, що внесені до ст. 117 та ст. 118 глави 25 [Кодексу](#) цивільного захисту України від 02.10.2012 р. № 5403-VI (далі — КЦЗУ), нормами яких регулюються питання медичного та санаторно-курортного забезпечення осіб служби цивільного захисту, а також виплати їм одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті), отримання травми або поранення, захворювання чи встановлення інвалідності.

Так, згідно з частиною першою та четвертою ст. 117 зазначеного документа державним службовцям, працівникам органів та підрозділів цивільного захисту гарантується надання безоплатної медичної допомоги в закладах охорони здоров'я центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту. При цьому пільги, що передбачені цією статтею, надаються їм за умови, якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців не перевищує трьох прожиткових мінімумів.

Крім того, відповідно до ст. 118 та ст. 118¹–118⁴ КЦЗУ особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту мають право на призначення та виплату одноразової грошової допомоги в розмірах, визначених із розрахунку прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб на 1 січня календарного року:

- у разі загибелі (смерті) у визначених випадках — у розмірі 250- і 750-кратного прожиткового мінімуму;
- у разі встановлення інвалідності (залежно від обставин та групи) — у розмірі від 70- до 400-кратного прожиткового мінімуму.

Крім того, передбачено виплату також одноразової грошової допомоги в розмірі, що визначається у відсотках від 70-кратного прожиткового

мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб на 1 січня календарного року, в якому вперше встановлено ступінь втрати працездатності.

Підстава: [Закон України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо соціального захисту осіб рядового і начальницького складу та умов проходження служби цивільного захисту» від 08.07.2022 року №2379-IX

Удосконалення вимог щодо обробки персональних даних

Згідно із нововведеннями, які внесені до п. 6 ст. 7 [Закону України](#) «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р. № 2297-VI та які набирають чинності 01.01.2023 р., для контролю якості надання медичних послуг застосовуються особливі вимоги до обробки персональних даних. Тобто такі дані обробляються працівниками центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері контролю якості надання медичних послуг.

Підстава: [Закон України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення системи управління сферою охорони здоров'я та забезпечення медичного обслуговування населення» від 15.12.2021 р. № 1962-IX

Визначення переліку житлових послуг з управління багатоквартирним будинком

З 01.01.2023 р. набирають чинності норми абзаца 3 п. 1 частини першої ст. 5 [Закону України](#) «Про житлово-комунальні послуги» від 09.11.2017 р. № 2189-VIII, що стосуються положень про перебування, за даними Державного земельного кадастру, прибудинкової території у власності або користуванні співвласників багатоквартирного будинку відповідно до вимог законодавства.

Так, згідно із нововведеннями, послуга з управління багатоквартирним будинком відтепер включатиме:

- забезпечення утримання спільного майна багатоквартирного будинку, зокрема прибирання внутрішньобудинкових приміщень та прибудинкової території, якщо прибудинкова територія, за даними Державного земельного кадастру, перебуває у власності або користуванні співвласників багатоквартирного будинку відповідно до вимог законодавства;
- виконання санітарно-технічних робіт;
- обслуговування внутрішньобудинкових систем (крім обслуговування внутрішньобудинкових систем, що використовуються для надання відповідної комунальної послуги в разі укладення індивідуальних договорів з обслуговуванням внутрішньобудинкових систем про надання такої послуги, за умовами яких обслуговування таких систем здійснюється виконавцем);
- утримання ліфтів тощо.

Підстава: [Закон України](#) «Про внесення змін до деяких законів України щодо врегулювання окремих питань у сфері надання житлово-комунальних послуг» від 03.12.2020 р. № 1060-IX

Запровадження інших національних стандартів для будівельної продукції

З 01.01.2023 р. набирають чинності норми частини третьої ст. 9 [Закону України](#) «Про регулювання містобудівної діяльності» від 17.02.2011 р. № 3038-VI, що стосуються нормативного регулювання планування та забудови територій, відповідно до яких:

- замовником робіт з національної стандартизації за кошти державного бюджету може бути центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері будівництва, містобудування та архітектури;
- для будівельної продукції, що надається на ринку та не охоплюється або не повністю охоплюється національними стандартами для цілей застосування Закону України «Про надання будівельної продукції на ринку», можуть розроблятися та прийматися інші національні стандарти, за умови забезпечення якості та стабільності показників

будівельної продукції, пов'язаних з її суттєвими експлуатаційними характеристиками.

Підстава: [Закон України](#) «Про внесення змін до деяких законів України щодо першочергових заходів реформування сфери містобудівної діяльності» від 12.05.2022 р. № 2254-IX

Розширення кола понять і термінів у сфері охорони культурної спадщини

З 01.01.2023 р. набувають чинності норми абзаців 9, 28 та 29 частини першої ст. 1 [Закону України](#) «Про охорону культурної спадщини» від 08.06.2000 р. № 1805-III, яка визначає перелік понять і термінів у цій сфері діяльності. Так, згідно із нововведеннями:

- зони охорони пам'ятки, історико-культурного заповідника, історико-культурної заповідної території (*далі* — зони охорони) — це встановлювані навколо території пам'ятки, історико-культурного заповідника, історико-культурної заповідної території охоронна зона, зона регулювання забудови, зона охоронюваного ландшафту, зона охорони археологічного культурного шару, в межах яких діє спеціальний режим їх використання;
- облікова документація — це документація, що формується в порядку обліку об'єктів культурної спадщини та містить дані щодо цінності об'єкта культурної спадщини, характерних властивостей, що становлять його історико-культурну цінність (предмет охорони об'єкта культурної спадщини), етапів розвитку, просторових, функціональних характеристик, стану збереження, а також дані проведених досліджень;
- цінна історична забудова — це сукупність щойно виявлених об'єктів культурної спадщини, пам'яток культурної спадщини, які є містоформуючим об'єктом історичного ареалу населеного місця.

Підстава: [Закон України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення системи управління та дерегуляції у сфері земельних відносин» від 28.04.2021 р. № 1423-IX (в частині положень щодо розташування стаціонарних конструкцій для розміщення зовнішньої

реклами), з урахуванням змін, внесених Законами України від 22.05.2022 р. № 2268-IX та від 06.03.2022 р. № 2566-IX

Розширення професійних вимог до фахівців підрозділів внутрішнього аудиту держорганів та бюджетних установ

З 01.01.2023 р. набудуть чинності зміни, внесені до пп. 2 п. 15 постанови КМУ «Деякі питання здійснення внутрішнього аудиту та утворення підрозділів внутрішнього аудиту» [від 28.09.2011 р. № 1001](#), згідно з якими фахівці підрозділів внутрішнього аудиту державних органів та бюджетних установ повинні систематично проходити навчання не тільки для підвищення своєї кваліфікації, а й для проходження сертифікації. Це, своєю чергою, сприятиме здійсненню внутрішнього аудиту на належному рівні.

Підстава: Постанова КМУ «Про запровадження сертифікації працівників підрозділів внутрішнього аудиту та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 28 вересня 2011 р. № 1001» [від 12.01.2022 р. № 12](#)

Удосконалення кіберзахисту банківської системи України

З 01.01.2023 р. набирають чинності абзац 2 п. 12, абзаци 3, 5, 6 пп. 3 п. 13 розділу II, пп. 1, пп. 3 п. 24 розділу III та п. 35 розділу IV Положення про організацію кіберзахисту в банківській системі України, затвердженого постановою Правління Нацбанку України [від 12.08.2022 р. № 178](#) (далі — Положення № 178), нормами яких удосконалено організацію кіберзахисту та інформаційного обміну в банківській системі України.

Так, для удосконалення своєї системи кіберзахисту банки будуть зобов'язані забезпечувати:

- авторизоване підключення до порталу Центру кіберзахисту;
- протягом місяця після затвердження власного переліку об'єктів критичної інформаційної інфраструктури (ОКІІ):

— сформувані відомості про ОКІІ згідно з додатком до Положення № 178;

— підписати сформовані відомості за допомогою кваліфікованого електронного підпису CISO банку;

— надати Національному банку України відомості про ОКІІ для внесення їх до Реєстру об'єктів критичної інформаційної інфраструктури в банківській системі України шляхом завантаження через портал Центру кіберзахисту.

Крім того, інформаційний обмін в банківській системі відтепер здійснюється відповідно до порядку, встановленого Національним банком України, в т. ч. у формі:

- поширення інформації загальноорганізаційного характеру, технічного характеру шляхом розміщення Центром кіберзахисту на своєму порталі;
- інформування банків України про наявні кіберзагрози або зафіксовані спроби вчинення кібератак шляхом розміщення Центром кіберзахисту оперативних повідомлень на своєму порталі.

Підстава: [постанова](#) Правління Нацбанку України «Про затвердження Положення про організацію кіберзахисту в банківській системі України та внесення змін до Положення про визначення об'єктів критичної інфраструктури в банківській системі України» від 12.08.2022 р. № 178.

Ольга ГЛИНЯНА,
фахівець Центру кадрового консалтингу, науковий редактор журналу
«Заробітна плата»

ПЕРЕДПЛАТА СИСТЕМИ KADREX — 2023

Безлімітні
консультації щодня



Оперативний аналіз
останніх змін



База готових
шаблонів документів



Професійні видання
безоплатно

Оплата надурочних годин

На підприємстві для працівників, які працюють за змінними графіками, встановлено обліковий період — рік. Раніше в грудні проводили підрахунок надурочних годин за підсумками року. Яким чином зараз урегульовано питання щодо нарахування оплати за такі години? Чи оплачувати надурочні години за підсумками року?

[Законом України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX розширено можливості залучення працівників до надурочної роботи, зокрема працівників, які мають дітей (ст. 9) скасовано обмеження на застосування надурочної роботи (ст. 6). Однак не було скасовано обов'язку ведення обліку надурочних годин і не було встановлено нових чи змінено діючих правил оплати надурочних робіт.

Тому роботодавець, який застосовує підсумований облік робочого часу, і надалі повинен вести облік надурочних годин і оплачувати їх у подвійному розмірі, як і раніше. Більше про це — [ТУТ](#).

[Дмитро КУЧЕРАК,](#)
[головний редактор журналу «Заробітна плата»](#)

Як бути з відпускними, якщо працівник помер під час відпустки

Працівник пішов у відпустку, але відпускні та допомога на оздоровлення не виплачувалися. Під час перебування у відпустці він помер. Як бути з виплатами, належними працівникові? Повністю виплатити відпускні та допомогу на оздоровлення чи скоротити відпустку і не виплачувати допомоги, якщо в колдоговорі передбачено, що її надають, якщо працівник бере не менше 14 к. дн. відпустки?

Відповідно до ст. 21 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором.

Крім того, відповідно до параграфу 2 ст. 7 [Конвенції](#) Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки № 132 (переглянута 1970 року), що є складовою національного законодавства і має над ним перевагу, суми відпускних виплачуються зацікавленій особі до відпустки, якщо інше не передбачено в угоді, що стосується цієї особи і роботодавця.

Тож за звичайних умов працівник перед відпусткою мав отримати і суму відпускних, і суму допомоги на оздоровлення. І невиплата їх без поважних причин і без домовленості з працівником пізніше початку відпустки є порушенням строків виплати заробітної плати. За це передбачена відповідальність за ст. 265 КЗпП у розмірі мінімальної зарплати та адмінштраф за ст. 41 КУпАП у розмірі від 510 до 1700 грн.

Відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки в разі смерті працівника не провадиться (ст. 22 [Закону](#) про відпустки). І підстав для відрахування, якби він отримав відпускні перед початком відпустки, не було б. Тому немає підстав скорочувати час відпустки, не кажучи вже, що це неможливо зробити практично.

Якщо за умовами колдоговору до відпустки належить виплачувати матеріальну допомогу, і працівник йшов у відпустку повної тривалості чи 14 і більше днів, то він мав право на повну суму допомоги.

З працівником, який помер, треба провести остаточний розрахунок. Тому і суму відпускних, і суму допомоги належить виплатити родичам.

Дмитро КУЧЕРАК,
головний редактор журналу «Заробітна плата»

РОБОЧИЙ КАЛЕНДАР 2023

Січень		Лютий		Березень	
пн	2 9 16 23 30	пн	6 13 20 27	пн	6 13 20 27
вт	3 10 17 24 31	вт	7 14 21 28	вт	7 14 21 28
ср	4 11 18 25	ср	1 8 15 22	ср	1 8 15 22 29
чт	5 12 19 26	чт	2 9 16 23	чт	2 9 16 23 30
пт	6 13 20 27	пт	3 10 17 24	пт	3 10 17 24 31
сб	7 14 21 28	сб	4 11 18 25	сб	4 11 18 25
нд	1 8 15 22 29	нд	5 12 19 26	нд	5 12 19 26
а) 22; б) 9; в) 0; г) 9; д) 0		а) 20; б) 8; в) 0; г) 8; д) 0		а) 22; б) 8; в) 1 (8); г) 9; д) 1 (7)	

Квітень		Травень		Червень	
пн	3 10 17 24	пн	1 8 15 22 29	пн	5 12 19 26
вт	4 11 18 25	вт	2 9 16 23 30	вт	6 13 20 27
ср	5 12 19 26	ср	3 10 17 24 31	ср	7 14 21 28
чт	6 13 20 27	чт	4 11 18 25	чт	1 8 15 22 29
пт	7 14 21 28	пт	5 12 19 26	пт	2 9 16 23 30
сб	1 8 15 22 29	сб	6 13 20 27	сб	3 10 17 24
нд	2 9 16 23 30	нд	7 14 21 28	нд	4 11 18 25
а) 19; б) 10; в) 1 (16); г) 11; д) 0		а) 21; б) 8; в) 2 (1, 9); г) 10; д) 1 (8)		а) 20; б) 8; в) 2 (4, 28); г) 10; д) 1 (27)	

Липень		Серпень		Вересень	
пн	3 10 17 24 31	пн	7 14 21 28	пн	4 11 18 25
вт	4 11 18 25	вт	1 8 15 22 29	вт	5 12 19 26
ср	5 12 19 26	ср	2 9 16 23 30	ср	6 13 20 27
чт	6 13 20 27	чт	3 10 17 24 31	чт	7 14 21 28
пт	7 14 21 28	пт	4 11 18 25	пт	1 8 15 22 29
сб	1 8 15 22 29	сб	5 12 19 26	сб	2 9 16 23 30
нд	2 9 16 23 30	нд	6 13 20 27	нд	3 10 17 24
а) 20; б) 10; в) 1 (28); г) 11; д) 1 (27)		а) 22; б) 8; в) 1 (24); г) 9; д) 1 (23)		а) 21; б) 9; в) 0; г) 9; д) 0	

Жовтень		Листопад		Грудень	
пн	2 9 16 23 30	пн	6 13 20 27	пн	4 11 18 25
вт	3 10 17 24 31	вт	7 14 21 28	вт	5 12 19 26
ср	4 11 18 25	ср	1 8 15 22 29	ср	6 13 20 27
чт	5 12 19 26	чт	2 9 16 23 30	чт	7 14 21 28
пт	6 13 20 27	пт	3 10 17 24	пт	1 8 15 22 29
сб	7 14 21 28	сб	4 11 18 25	сб	2 9 16 23 30
нд	1 8 15 22 29	нд	5 12 19 26	нд	3 10 17 24 31
а) 21; б) 9; в) 1 (14); г) 10; д) 1 (13)		а) 22; б) 8; в) 0; г) 8; д) 0		а) 20; б) 10; в) 1 (25); г) 11; д) 0	

(з урахуванням воєнного стану, встановленого до 19 лютого 2023 р.)

2023 рік: а) 250; б) 105; в) 10; г) 115; д) 6

а) Кількість робочих днів; б) Кількість вихідних днів; в) Кількість святкових (неробочих) днів (число місяця); г) Кількість днів, робота в які не проводиться;
д) Кількість днів напередодні святкових (неробочих), у які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшується на 1 годину (число місяця)

Дата внесення запису про переведення в трудову книжку

Наказ про переведення працівника на нову посаду видано у вихідний день (при цьому робота у вихідний на підприємстві не передбачена). Змінити дату видання наказу вже не можна, оскільки дані відображені у звіті. Чи можна в такому разі внести запис до трудової книжки на підставі цього наказу в перший робочий день після вихідного?

Всі записи в трудовій книжці про прийняття на роботу, переведення на іншу постійну роботу або звільнення, а також про нагороди та заохочення **вносяться** роботодавцем **після видання наказу (розпорядження), але не пізніше тижневого строку**, а в разі звільнення — у день звільнення, і повинні точно відповідати тексту наказу (розпорядження).

Це визначено Пунктом 2.4 [Інструкції](#) про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України і Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58.

Дмитро КУЧЕРАК,
головний редактор журналу «Заробітна плата»

Робота сумісників на комунальних підприємствах

Постанова КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245 втратила чинність. Чи можна працювати за сумісництвом на «ставку», якщо працівник оформлений на комунальному підприємстві також на «ставку» і працює дистанційно?

Так, із втратою чинності постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [від 03.04.1993 р. № 245](#) знято законодавчі обмеження на роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, зокрема, щодо тривалості роботи. Дія постанови поширювалася і на працівників комунальних підприємств (див., наприклад, постанову Верховного Суду від 12.02.2020 р. у справі [№ 607/13528/18](#)).

Водночас слід звернути увагу, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної й творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, **якщо інше не передбачено** законодавством, **колективним договором або угодою сторін** ([ст. 21](#) КЗпП).

Статтю [102-1](#) КЗпП встановлено, що працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу. Тому якщо роботодавець вважає за потрібне платити «ставку», то це його право.

Крім того, [ст. 102-1](#) КЗпП визначено (чого раніше не було), що сумісництвом вважається 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. Тому якщо умови праці за основним місцем роботи дають змогу поєднувати роботу за сумісництвом, працівник може працювати на визначених умовах.

[Дмитро КУЧЕРАК](#),
[головний редактор журналу «Заробітна плата»](#)

Звільнення директора шляхом переведення

У товаристві планується зміна директора: його хочуть звільнити та прийняти на це ж саме підприємство на іншу посаду (не керівну). Як правильно оформити таку процедуру? Звільнити директора за рішенням засновників, а потім прийняти його як нового працівника на іншу посаду в це ж товариство? Чи можна в цій ситуації застосувати процедуру переведення, тобто без звільнення? Чи буде це правомірно?

Директор товариства є найманим працівником, на якого поширюються норми КЗпП, як і на решту працівників товариства, з тією лише особливістю, що він працює за контрактом (а ним можуть бути передбачені особливі умови звільнення) і приймається/звільняється із займаної посади зборами засновників. Тому директора за рішенням засновників можна перевести на іншу посаду (з урахування ст. 32 КЗпП), що матиме наслідком звільнення з посади директора.

Слід враховувати, що звільнення директора тягне за собою зміну даних у держреєстратора. Тому формулювання і сам факт звільнення з посади директора повинні бути такими, щоб держреєстратору було зрозуміло, що директор дійсно звільнений з посади і не має більше жодних повноважень. Тож усі дії, що пов'язані зі змінами установчих документів, керівних органів товариства, краще проводити із залученням фахівців у галузі права. Для кадровиків і бухгалтерів керівництвом для дії є накази директора.

Звільнення директора потягне за собою повний розрахунок, в т. ч. виплату компенсації за невикористані відпустки. Якихось переваг чи утиску прав працівника між звільненням і переведенням не вбачається.

Дмитро КУЧЕРАК,
головний редактор журналу «Заробітна плата»

Оплата роботи у вихідний день

Робота у вихідні дні (8-годинний робочий день) оплачується за подвійним тарифом чи Законом № 2136 це питання врегульовано по-іншому?

Згідно зі змінами до ст. 6 [Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ, які набули чинності 19.07.2022 р., відновлено дію [ст. 72](#) КЗпП, що визначає умови компенсації роботи у вихідні.

Тож робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку (з оплатою роботи у вихідний в одинарному розмірі) або у грошовій формі у подвійному розмірі за правилами ст. 107 КЗпП.

Дмитро КУЧЕРАК,
головний редактор журналу «Заробітна плата»



KadrEX
COMMUNITY

КАДРОВА ВЗАЄМОДОПОМОГА

Ознака ПСП у звіті 4ДФ

Який код ПСП зазначити у звіті 4ДФ працівниці, яка має двох дітей? Які можуть бути наслідки, якщо він неправильно вказаний у минулих періодах? Чи потрібно подавати уточнюючий розрахунок?

Працівниця, яка має двох дітей, може користуватися ПСП:

- за пп. [169.1.2](#) ПКУ в розмірі, що дорівнює 100 % «звичайної» пільги як для платника податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років, у розрахунку на кожну таку дитину;
- за пп. [169.1.3](#) ПКУ в розмірі, що дорівнює 150 % «звичайної» пільги як для платника податку, який є одинокою матір'ю (батьком), вдовою (вдівцем) або опікуном, піклувальником у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років.

І ознака ПСП — або 04, або 02, залежно від того, за пп. 169.1.2 чи пп. 169.1.3 застосовано ПСП. Про це див. [тут](#).

Що стосується відповідальності, то п. 119.1 ПКУ передбачена відповідальність за неподання, подання з порушенням встановлених строків, подання не в повному обсязі, з недостовірними відомостями або з помилками податкової звітності про суми доходів, нарахованих(сплачених) на користь платника податків, суми утриманого з них податку, а також суми, нараховані (виплачені) фізичним особам за товари (роботи, послуги), якщо такі недостовірні відомості або помилки призвели до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань платника податку та/або до зміни платника податку.

Від того, що застосували ПСП, вказали не ту її ознаку, ні особа платника, ні сума податку не змінюються, хоча відомості й недостовірні. То за що штрафувати? Подання уточнюючих розрахунків нічого суттєво не змінить.

Виплата родичам коштів померлого працівника

Працівник помер у березні 2022 р. у зв'язку з воєнними діями. Дружина виїхала за кордон з дітьми. На підприємстві залишилась депонована зарплата. Нещодавно дружина вийшла на зв'язок і хоче отримати кошти, а трудову книжку просить віддати брату померлого. Як діяти підприємству? Які документи вона має надати для отримання коштів?

Належні померлому працівнику кошти (заробітна плата, «лікарняні», компенсація за невикористані дні відпустки, допомога на поховання), мають право отримати члени сім'ї, які проживали разом з ним, або спадкоємці (ст. 83 КЗпП, ст. 1227 ЦКУ).

Для отримання коштів членам сім'ї слід надати такі документи:

- заяву про видачу коштів;
- копію свідоцтва про смерть;
- копію свідоцтва про шлюб або копію паспорта з відміткою про укладення шлюбу (надає чоловік або дружина);
- копії паспорта та свідоцтва про народження (надає повнолітня дитина загиблого (померлого) працівника);
- копії документів, що підтверджують родинний зв'язок із померлим (загиблим) працівником (якщо кошти отримує родич).

Ці питання неодноразово висвітлювалися на сторінках всіх наших видань. Детальніше з ними можна ознайомитися за [посиланням](#).

Дмитро КУЧЕРАК
головний редактор журналу «Заробітна плата»

Виплата компенсації за невикористану відпустку

Чи може бути виплачена компенсація за невикористану відпустку за минулий рік, якщо працівник у 2021 р. використав 21 к. дн. відпустки (14 к. дн. щорічної основної та 7 к. дн. додаткової). Період невикористаної відпустки — 01.02.2021 р. – 01.02.2022 р.

Статтею 24 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР визначено, що за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

У наведеному випадку умова про 24 календарних дні поки що не виконується.

На цю тему див. також [тут](#).

Дмитро КУЧЕРАК,
головний редактор журналу «Заробітна плата»

Переведення жінки на нічну роботу

Чи має право роботодавець під час воєнного стану перевести працівницю з п'ятиденного робочого тижня на зміну «день/ніч 48», якщо в неї є неповнолітні діти (10 та 14 років)?

Тут маємо два моменти: зміну режиму роботи та залучення до роботи вночі.

Відповідно до ст. 3 [Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136) у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою ст. 32 та ст. 103 КЗпП, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов. Але повідомити потрібно. І працівник має право або погодитися, або відмовитися від зміни істотних умов праці, яким є зміна режиму роботи з п'ятиденного робочого тижня на зміну «день/ніч 48». У разі відмови працівник підлягає звільненню за п. 6 частини першої ст. 36 КЗпП.

Щодо роботи вночі, то у період дії воєнного стану до роботи в нічний час без їх згоди не залучаються: вагітні жінки та жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота (ст. 8 Закону № 2136).

Дмитро КУЧЕРАК,
головний редактор журналу «Заробітна плата»

Надання «дитячої» відпустки працівниці, яка вийшла з «декрету»

Працівниця, яка виховує двох дітей 2013 р. н. та 2019 р. н., перебувала у відпустці для догляду за дитиною віком до трьох років з 16.09.2019 р. по 05.06.2022 р. Чи має вона право на 10 днів соціальної відпустки за 2021 рік (протягом 2021 р. вона жодного дня не працювала)?

До [ст. 19 Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР у травні 2021 р. було внесено зміни, відповідно до яких відпустка за наявності двох або більше дітей віком до 15 років надається вже одному з батьків, а не «жінці, яка працює».

Тому у працівниці є право на таку відпустку за 2021 р. за умови, що ним не скористався батько дітей.

Дмитро КУЧЕРАК,
головний редактор журналу «Заробітна плата»



KadrEX
COMMUNITY

КАДРОВА ВЗАЄМОДОПОМОГА

Виплата зарплати волонтерам

Як правильно організувати облік та нарахування зарплати волонтерам?

[Закон України](#) «Про волонтерську діяльність» від 19.04.2011 р. № 3236-VI (далі — Закон № 3236) визначає волонтерську діяльність як добровільну, соціально спрямовану, неприбуткову діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги. Волонтер — це фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги. Волонтерська допомога — це роботи та послуги, що безоплатно виконуються і надаються волонтерами (ст. 1 і ст. 7). Звідси доходимо висновку, що волонтерам за їх роботу не передбачено виплати зарплати.

У той же час [ст. 11](#) Закону № 3236 встановлено, що **волонтеру можуть бути відшкодовані підтверджені документами:**

- витрати на проїзд (включаючи перевезення багажу) до місця здійснення волонтерської діяльності;
- витрати на отримання візи;
- витрати на харчування, коли волонтерська діяльність триває більше 4 годин на добу;
- витрати на проживання в разі відрядження волонтера до іншого населеного пункту для провадження волонтерської діяльності, що триватиме більше 8 годин;
- витрати на поштові та телефонні послуги, пов'язані із здійсненням волонтерської діяльності;
- витрати на проведення медичного огляду, вакцинації та інших лікувально-профілактичних заходів, безпосередньо пов'язаних з наданням волонтерської допомоги.

Якщо ведемо мову про зарплату, то відповідно до [Закону України](#) «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Тож слід вести мову не про волонтерів, а про найманих працівників і оплату їх праці.

[Дмитро КУЧЕРАК,](#)
[головний редактор журналу «Заробітна плата»](#)

Надання із запізненням документів на підтвердження права на відпустку

Працівник має двох дітей віком до 15 років, одна з яких є дитиною з інвалідністю з 2020 р. Посвідчення на підтвердження надане в грудні 2022 р. На яку кількість днів додаткової соціальної відпустки він має право: 10 чи 17? Чи має працівник право на цю відпустку за 2020 р. та 2021 р.?

Відповідно до ст. 19 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР одному з батьків, які мають, зокрема, двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Наявність «двох або більше дітей віком до 15 років» і наявність «дитини з інвалідністю» — це дві різні підстави для надання соціальної відпустки, тому в цьому випадку є право на відпустку тривалістю 17 календарних днів.

Що стосується часу надання підтвердних документів, то тут у пригоді стане судова практика на цю тему. І вона не користь роботодавців, які вважають, що право на відпустку виникає з дня дання підтвердних документів (більше про це — [тут](#)).

Дмитро КУЧЕРАК,
головний редактор журналу «Заробітна плата»

Надання вихідного 2 січня

Підприємство хоче, щоб 02.01.2023 р. було вихідним днем і щоб працівники отримали в січні зарплату в повному розмірі. Однак, на думку керівництва, не слід переглядати норму тривалості робочого часу в січні, а вихідний надати за кошти роботодавця. Чи все ж потрібно переглянути норму робочого часу?

Передусім варто зауважити, що всі витрати підприємства — передбачені вони законодавством чи ні — це витрати власників (засновників), які є роботодавцем для працівників. Керівництво — уповноважені особи на реалізацію прав і обов'язків власників (засновників). І хоч у законодавстві ще зустрічаються норми про «прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства», прибуток — це власність засновників, і вони вирішують цілі та напрямки його використання. Тому в бухобліку всі витрати — витрати, що зменшують прибуток власників.

Що стосується вихідних днів і їх кількості, то нормами КЗпП визначені лише мінімальні державні гарантії щодо тривалості роботи та кількості вихідних днів, яких мають дотримуватися роботодавці. Підприємство має право зробити хоч чотири вихідних дні на тиждень і працювати лише по дві години в решту днів. Листи Мінекономіки з розрахунком норми тривалості робочого часу на той чи інший робочий рік — це лише один з варіантів використання робочого часу і не є законодавчо встановленою нормою тривалості робочого часу.

Тому в цьому випадку **слід видати наказ про встановлення 02.01.2023 р. вихідним днем** і, з урахуванням цього, із зазначенням нової норми тривалості робочого часу в січні 2023 р. Оскільки оклад — це плата за виконану норму робочого часу, працівники отримують його в повному розмірі.

Дмитро КУЧЕРАК,
головний редактор журналу «Заробітна плата»

Складання графіка відпусток на 2023 рік

Як правильно скласти графік відпусток на 2023 рік, якщо з деякими працівниками призупинено трудовий договір?

Таких працівників потрібно включати у графік відпусток, адже трудові відносини з ними тривають, а тому за ними зберігається право на щорічну відпустку.

Але оскільки стаж для щорічної відпустки в разі призупинення трудового договору не нараховується, таким працівникам у графіку відпусток потрібно вказувати, наприклад, не 24 календарних дні за відпрацьований період, а **кількість календарних днів щорічної відпустки, які вони фактично "заробили"**.

Ольга ПАНФЬОРОВА,
фахівець Центру кадрового консалтингу, консультант журналу «Кадровик України»



Таміла РАДЧЕНКО

голова редакторка журналу «Кадровик України»

Заборона цькування на роботі: зміни до КЗпП

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 р. № 2759-IX (далі — Закон № 2759), який набув чинності 11.12.2022 р., внесено зміни, зокрема, до КЗпП і введено таке нове поняття, як «мобінг». Це слово запозичене з англійської й у перекладі означає «натовп», але українські законодавці застосували інше тлумачення — цькування. Тож далі про зміни до КЗпП стосовно запобігання цькуванню на роботі детальніше.

Визначення поняття «мобінг»

Законом № 2759 КЗпП доповнено ст. 2-2, якою передбачено, що **мобінг (цькування)** — це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у т. ч. з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у т. ч. такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Що не вважається мобінгом

Не вважаються мобінгом (цькуванням) вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, що передбачено частиною третьою ст. 2⁻² КЗпП.

Захист від мобінгу в колективному договорі

Згідно з оновленою ст. 13 КЗпП у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

Такою ж нормою доповнено і ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII. Тобто якщо на підприємстві укладено колективний договір, необхідно внести до нього зміни, які стосуються заходів щодо запобігання мобінгу відповідно до ст. 13 КЗпП.

Форми психологічного тиску

Формами психологічного та економічного тиску згідно з частиною другою ст. 2⁻² КЗпП, зокрема, вважається:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція. А саме незапрошення на зустрічі й наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця;
- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Гарантії захисту від цькування

Статтю 5⁻¹ КЗпП згідно із Законом **№ 2759 доповнено нормою**, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили.

Якщо буквально тлумачити нову норму цієї статті, то захист від мобінгу гарантується працездатним громадянам, тобто тим, які не досягли пенсійного віку, та тим, які постійно проживають на території України. Тобто ця норма не стосується іноземців та осіб без громадянства. Також незрозумілим є визначення часових рамок постійного проживання в Україні. Наприклад, чи захищені від мобінгу працівники, які тривалий час живуть за кордоном, але дистанційно працюють з юридичними особами, що перебувають в Україні?

Обов'язок роботодавця щодо заходів із протидії мобінгу

Згідно з оновленими ст. 141 та 158 КЗпП роботодавець зобов'язаний здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) та вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню). Водночас законодавець не уточнив, які це мають бути заходи: усні (збори, наради) чи письмові (накази, положення).

Нові підстави для звільнення в разі мобінгу

Звільнення за власним бажанням

Частину третю ст. 38 КЗпП викладено в новій редакції, згідно з якою працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

У разі звільнення за цією підставою роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Звільнення з ініціативи роботодавця

Частину першу ст. 40 КЗпП доповнено новим пунктом 12, згідно з яким трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у разі вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили. Тобто звільненню за цією підставою підлягають працівники, які здійснювали цькування щодо своїх колег.

Частину першу ст. 41 доповнено п. 1⁻², яким передбачено додаткові підстави для звільнення з ініціативи роботодавця, а саме вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили. Але зверніть увагу, що не допускається таке звільнення стосовно захищених категорій осіб (ст. 184 та 186-1 КЗпП), а також під час відпустки та тимчасової непрацездатності.

Як бачимо, підставою для звільнення в наведених вище випадках має бути рішення суду, що набрало законної сили.

Відшкодування моральної шкоди, завданої через цькування

Частину першу ст. 237-¹ КЗпП викладено в новій редакції, якою визначено, що відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться

в разі, якщо порушення його законних прав, у т. ч. внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Нагадаємо, що порядок відшкодування моральної шкоди визначається нормами Цивільного кодексу України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Зокрема, моральна шкода, завдана неправомірними діями чи бездіяльністю, відшкодовується особою, яка її завдала, за наявності її вини. Незалежно від наявності вини відшкодовується шкода у випадках, передбачених [частиною другою ст. 1176 цього Кодексу](#).

Адміністративна відповідальність за вчинення мобінгу

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду. Така норма передбачена Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці» від 01.12.2022 р. № 2806-IX (далі — Закон № 2806), який набув чинності 23.12.2022 р.

Законом № 2806 Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X (далі — КУпАП) доповнено новою ст. 173⁻⁵ «Мобінг (цькування) працівника». Згідно з нормами цієї статті **за вчинення мобінгу передбачена адміністративна відповідальність у вигляді:**

- накладення штрафу на громадян у розмірі від 50 до 100 нмдг, тобто від 850 до 1700 грн або громадські роботи на строк від 20 до 30 годин;
- накладення штрафу на фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб — від 100 до 200 нмдг, тобто від 1700 до 2400 грн або громадські роботи на строк від 30 до 40 годин.

За це ж діяння, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, передбачено накладення штрафу в розмірі від 100 до 200 нмдг або громадські роботи на

строк від 30 до 50 годин і накладення штрафу на фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб — від 200 до 400 нмдг або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин.

Згідно з оновленою ст. 255 КУпАП право складати протоколи про такі порушення надається уповноваженим посадовим особам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (тобто Держпраці), а обов'язок розглядати відповідні справи покладається на суддів районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів.

Розділи системи

На головну сторінку

- Прийняття на роботу
- Заявлення
- Випустки
- Перевіщення, Переїзнення, Зміна існуючих умов праці
- Сумісництво, Суміщення, Висношення обов'язків
- Організаційні документи
- Кадрове діловодство
- Відрахування
- Практика та стажування
- Особливості категорій працівників
- Перевірки
- Звітність
- Оплата праці
- Облік та оподаткування

Новини

- Консультації
- Зразки документів
- Офіційні документи
- Посадові інструкції
- Класифікатор професій
- ДЮП
- Довідники
- Календар
- Е-ВЕРСІ
- Консалтинг
- Курси
- Семінари
- Вебінари
- VIDEOТЕКА
- VK24.ua
- Магазин

Головна / Практикум

ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

Порядок прийняття на роботу
Порядковий алгоритм прийняття працівника на роботу від посадової особи до зазначеної особи справи. Зразки документів.

Відмова у прийнятті на роботу
З яких причин можна відмовити у прийнятті на роботу.

Сезонні роботи
Прийняття на роботу, надання відпусток та застосування сезонних працівників. Зразки документів.

Надомна (дистанційна) робота
Алгоритм укладання трудового договору з умовою про роботу вдома. Зразки документів.

Прийняття на роботу керівника підприємства
Порядок прийняття на роботу керівника підприємства. Загальні збори учасників товариства щодо призначення керівника. Зразки документів.

Трудовий договір
Види трудових договорів за фінансовим укладанням, практичне застосування та створення. Особливості комерційної форми трудового договору. Зразки документів.

Випробування
Кому не застосовується випробування. Строки та результати випробування. Зразки документів.

Прийняття на роботу на умовах неповного робочого часу
Причини, особливості та порядок алгоритм встановлення неповного робочого часу при прийнятті на роботу.

Прийняття на роботу з обов'язком збереження комерційної таємниці
Створення спеціальної комісії, видання наказу оформлення зобов'язань про нерозголошення комерційної таємниці.

Шкідливі умови праці
Проведення спеціальних робітних місць щодо умов праці. Карта умов праці. Зразки документів.

Банк готових рішень

ПРАКТИКУМ

Тут зібрано готові практичні рішення для будь-якої кадрової ситуації. Вони представлені у вигляді покрокових алгоритмів дій, прикладів, зразків і шаблонів документів, схем і таблиць.

ПРАКТИКУМ допоможе швидко знайти потрібне рішення, розкласти всі етапи «по полицях», а отже, суттєво полегшить вашу роботу

[ДІЗНАТИСЯ БІЛЬШЕ →](#)

Новини

- Консультації
- Зразки документів
- Офіційні документи
- Посадові інструкції
- Класифікатор професій
- ДЮП
- Довідники
- Календар
- Е-ВЕРСІ
- Консалтинг
- Курси
- Семінари
- Вебінари
- VIDEOТЕКА

Головна / Пошук

Обрано фільтри: Інструкції 3

Знайдено 36

- Теми
- Видання
- Розділи х
- Статті
- Новини
- Консультації
- Інструкції
- Випустки ДЮП
- Документи
- Зразки
- Групи посадових інструкцій
- ІТ
- Будівництво
- Видавнича діяльність
- Громадська харчування
- Державні органи
- Енергетика

Начальник фінансового відділу
Код КП: 1231
Загальні професії

Головний бухгалтер
Код КП: 1231
Загальні професії

Бухгалтер
Код КП: 3433
Загальні професії

Начальник відділу організації праці та зарплатної плати
Код КП: 1232
Загальні професії

Молодша медична сестра з догляду за хворими
Код КП: 5132
Загальні професії

Практична бібліотека

Посадові інструкції та зразки кадрових документів

Більше 1000 посадових інструкцій, зразків та шаблонів кадрових документів, які легко знайти завдяки зручному пошуковому сервісу. Цей розділ постійно поповнюється новими документами, зокрема, завдяки запитам наших користувачів

[ДІЗНАТИСЯ БІЛЬШЕ →](#)

Графік відпусток у період воєнного стану

Правове підґрунтя для складання графіка відпусток

Щороку відповідно до законодавства працівникам підприємств надаються різні види відпусток. При цьому більшість їх планується й надається згідно з графіком відпусток на відповідний рік, який роботодавці повинні складати на кожний рік. Це передбачено ст. 79 [КЗпП](#) та ст. 10 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки), в яких зазначається, що черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом (далі — роботодавець) за погодженням із профспілкою (профспілковим представником чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом), який має доводитися до відома всіх працівників.

Також під час складання графіків ураховуються:

- інтереси виробництва;
- особисті інтереси працівників;
- можливості відпочинку працівників.

Наприклад: у разі монтажу нового обладнання в одному з цехів підприємства в інтересах роботодавця (виробництва) під час складання графіка відпусток за можливості не передбачати надання відпусток працівникам, які можуть бути задіяні в цьому процесі. Особистим інтересом працівників, які мають дітей шкільного віку, може бути отримання відпустки під час шкільних канікул. Можливостями для відпочинку працівників вважається наявність путівок у санаторно-курортні заклади, які є в розпорядженні профспілкових органів підприємства та які надаватимуться певним категоріям працівників.

Графіки відпусток мають складатися на всіх підприємствах, навіть з невеликою чисельністю персоналу. Про це, зокрема, йдеться в листі Міністерства соціальної політики України від 29.07.2015 р. № 191/10/136-15. На думку фахівців відомства, норма закону стосовно складання графіка відпусток має бути дотримана й тоді, коли на підприємстві працює, наприклад, лише три особи.

Хто складає графік відпусток

Як правило, складають та контролюють додержання графіків відпусток кадровики (працівники служби управління персоналом, відділу кадрів тощо). Це передбачено відповідними кваліфікаційними характеристиками цих фахівців, що містяться у [Випуску 1](#) «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336 (таблиця 1).

Таблиця 1. Приклади завдань та обов'язків фахівців відділу кадрів, що пов'язані зі складанням графіків відпусток

Посада	Завдання та обов'язки
Менеджер з персоналу	Організовує ведення табельного обліку, складання і виконання графіків відпусток , контролює стан трудової дисципліни та дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку
Начальник відділу кадрів	Організовує табельний облік, складання і виконання графіків відпусток , контроль за станом трудової дисципліни в підрозділах підприємства і додержанням працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку, розробляє заходи щодо поліпшення трудової дисципліни, зниження витрат робочого часу, контролює їх виконання
Інспектор з кадрів	Веде облік надання відпусток працівникам, здійснює контроль за складанням і додержанням графіків чергових відпусток

Які види відпусток вносять у графік

У згаданих вище ст. 79 [КЗпП](#) та ст. 10 Закону про відпустки йдеться про графіки **щорічних відпусток**. Тож можна дійти висновку, що до графіка слід вносити насамперед ті відпустки, які належать до категорії щорічних (у т. ч. щорічні відпустки, невикористані за минулі роки), і можна не вносити інші види відпусток. Своєю чергою, види відпусток та підстави для їх надання згідно із законодавством наведено у ст. 4 Закону про відпустки (таблиця 2).

Таблиця 2. Види відпусток та їх внесення до графіка

Щорічні відпустки (вносяться до графіка відпусток)	Інші види відпусток (можуть не вноситися до графіка відпусток)
<p>— основна відпустка (ст. 6 Закону про відпустки);</p> <p>— додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (ст. 7 Закону про відпустки);</p> <p>— додаткова відпустка за особливий характер праці (ст. 8 Закону про відпустки);</p> <p>— інші додаткові відпустки, передбачені законодавством</p>	<p>— додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (ст. 13, 14 і 15 Закону про відпустки);</p> <p>— творча відпустка (ст. 16 Закону про відпустки);</p> <p>— відпустка для підготовки та участі в змаганнях (ст. 16⁻¹ Закону про відпустки);</p> <p>— соціальні відпустки:</p> <p>відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 17 Закону про відпустки);</p> <p>відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18 Закону про відпустки);</p> <p>відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (ст. 18⁻¹ Закону про відпустки);</p> <p>додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 19 Закону про відпустки);</p> <p>відпустка при народженні дитини (ст. 19-1 Закону про відпустки);</p> <p>— відпустки без збереження заробітної плати (ст. 25, 26 Закону про відпустки);</p> <p>— інші види відпусток згідно із законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором</p>

У той же час за необхідності (доцільності) до графіка можна включити й інші види відпусток, якщо їх можна запланувати заздалегідь, наприклад, соціальні відпустки працівникам, які мають дітей, працівникам-«чорнобильцям», учасникам бойових дій тощо.

Що враховувати під час складання графіка відпусток

Під час підготовки до складання графіка відпусток кадровикам слід знати й інші норми законодавства, пов'язані з питаннями надання відпусток, зокрема, щодо:

- категорій працівників, яким мають надаватися певні види відпусток, що повинні вноситися до графіка;
- категорій працівників, які мають право на відпустки в зручний для них час;
- тривалості різних видів відпусток для окремих категорій працівників.

Також фахівцям відділу кадрів слід провести роз'яснювальну роботу серед керівників структурних підрозділів підприємства, адже вони теж можуть бути задіяні в підготовці до складання окремих графіків відпусток, які будуть складовими зведеного графіка. У цьому випадку відділ кадрів може надіслати керівникам структурних підрозділів службові записки, в яких вказати працівників, які згідно із законодавством мають певні пільги стосовно відпусток, кількість днів належних їм щорічних основної та додаткової відпусток, а також за потреби запропонувати періоди відпусток для працівників цих підрозділів.

Наприклад: у структурному підрозділі підприємства працює троє працівників і за специфікою його роботи постійно на робочому місці мають перебувати щонайменше двоє фахівців. Якщо у всіх працівників тривалість звичайної щорічної відпустки становить 24 календарних дні, то у графіку можна передбачити періоди надання відпусток протягом певних двох місяців (початок відпустки одного працівника — на початку червня, другого — наприкінці червня, третього — у другій половині липня). Якщо ж у таких працівників щорічні відпустки (у т. ч. разом з додатковими) будуть більшої тривалості, наприклад 45 календарних днів, то у графіку слід передбачити період надання відпусток цим фахівцям, який становитиме три-чотири місяці.



KadrEX
COMMUNITY

КАДРОВА ВЗАЄМОДОПОМОГА

Чи включати до графіка працівників,
з якими призупинено трудовий договір
і які перебувають у відпустках без збереження зарплати

У зв'язку з воєнним станом під час складання графіка відпусток на 2023 р. у кадровиків виникає питання, чи вносити до нього працівників, які перебувають у тривалих відпустках без збереження заробітної плати за кордоном та з якими призупинено дію трудового договору згідно із ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (*далі* — Закон № 2136). Чіткої відповіді на це питання законодавство наразі не дає, тому воно має вирішуватися з урахуванням конкретних обставин, специфіки роботи підприємства тощо. Наприклад, таких працівників можна не включати до графіка відпусток, але в разі їх повернення з відпустки та/або скасування призупинення дії трудового договору роботодавець може внести зміни й доповнення до графіка та включити до нього цих працівників.

Слід взяти до уваги, що графік відпусток не є догмою, тож іноді узгоджений період надання відпустки в ньому може змінюватися, якщо це не суперечить інтересам роботодавця і працівника. Наприклад, у працівника можуть змінитися плани стосовно відпустки і він виявить бажання перенести її на інший період. Або працівника, який своєчасно не повернеться з-за кордону, можуть звільнити, а на його місце буде прийнято нового фахівця, тож зрозуміло, що новому працівнику відпустка може бути надана в інший час, ніж запланував його попередник. Тому в певних випадках і вносяться зміни до графіка відпусток, оскільки законодавство не встановлює обмежень і заборон щодо внесення змін до узгодженого і затвердженого графіка.

Зауважимо, що можливість внесення змін до графіка відпусток передбачена і в листі Мінсоцполітики України від 25.08.2015 р. № 475/13/116-15. При цьому складати, затверджувати та узгоджувати новий графік відпусток не потрібно — достатньо наказу про внесення до нього змін.

Також працівників, які перебувають у відпустках без збереження зарплати за кордоном та з якими призупинено дію трудового договору, можна внести до графіка відпусток і під час його першого затвердження, але у відповідній графі (наприклад, «Примітка») вказати, що відпустка надається в разі повернення працівника на робоче місце (скасування призупинення дії трудового договору) протягом певного періоду. У графі «Підпис працівника» у цьому випадку можна навести інформацію про альтернативний спосіб

комунікації, шляхом якого працівника було ознайомлено з графіком відпусток відповідно до частини другої ст. 7 Закону № 2136.

Наприклад: на час затвердження графіка відпусток на 2023 р. (15.12.2022 р.) працівник А перебував за кордоном у відпустці без збереження заробітної плати до 01.02.2023 р. включно відповідно до раніше поданої заяви та частини четвертої ст. 12 Закону № 2136. Працівника А було внесено у графік відпусток на 2023 р., де передбачено надання йому щорічної основної відпустки у вересні 2023 р., про що його повідомили листом на адресу електронної пошти з урахуванням норм частини другої ст. 7 Закону № 2136. У разі повернення працівника А на своє робоче місце після 01.02.2023 р. йому буде надана щорічна основна відпустка згідно з графіком. У разі нез'явлення на робочому місці після 01.02.2023 р. подальша доля відпустки вирішуватиметься з урахуванням конкретних обставин можливого продовження трудових відносин після 01.02.2023 р., про що також можна зробити відмітку в графі «Примітка» («Облік наданих відпусток» чи «Перенесення відпусток»).

Етапи підготовки графіка відпусток

Конкретний термін, до якого має бути затверджений графік відпусток, у законодавстві (зокрема, у КЗпП та Законі про відпустки) не визначений, тож слід керуватися п. 20 розділу V Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 20.07.1984 р. № 213, згідно з яким *графік відпусток має бути складений «не пізніше 5 січня поточного року»*. Нагадаємо, що ці Типові правила чинні в Україні дотепер у межах, що не суперечать законодавству України.

Також слід зазначити, що 5 січня 2023 р. — це крайній термін, і якщо в деяких працівників запланована відпустка на початку січня 2023 р., то доцільно скласти і затвердити графік до 15 грудня 2022 р., адже згідно із ст. 10 Закону про відпустки працівника потрібно письмово повідомити про початок відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

З урахуванням зазначеного, кадровики мають спланувати свою роботу так, щоб до 5 січня (15 грудня) завершити підготовку остаточного варіанта графіка відпусток, яка може складатися з таких етапів:

- проведення роз'яснювальної роботи серед працівників підприємства стосовно норм законодавства про відпустки;
- отримання інформації щодо періодів надання відпусток від зацікавлених сторін (роботодавців та працівників) та їх узгодження на відповідних рівнях (окремих структурних підрозділів та підприємства), складання проєктів складових зведеного графіка відпусток;
- складання зведеного проєкта графіка відпусток та його узгодження (за потреби) з керівниками окремих напрямів роботи підприємства;
- погодження проєкта графіка відпусток із профспілковими органами для подання остаточного варіанта на затвердження роботодавцю.

За потреби етапи підготовки графіка відпусток та строки розробки відповідної документації щодо графіка можна визначити в одному з локальних нормативних актів підприємства (наприклад, в положенні про порядок підготовки та затвердження графіка відпусток, інструкції з діловодства на підприємстві тощо).

Наприклад: на невеликому підприємстві з чисельністю працівників 20 і менше осіб кадровик може вирішити питання щодо складання та затвердження графіка відпусток на наступний рік за кілька днів до 5 січня. Тобто він може виконати всю підготовчу роботу (з урахуванням новорічних свят) наприкінці грудня поточного року. На великому підприємстві з кількістю працівників кілька тисяч осіб і багатьма структурними підрозділами кадровикам може знадобитися 1-2 місяці (листопад, грудень) для виконання роботи із складання та затвердження графіка відпусток на наступний рік.

Опитування працівників для врахування їхніх інтересів

Щоб отримати інформацію від працівників щодо врахування їхніх інтересів під час надання щорічних відпусток, на рівні структурних підрозділів у тій чи іншій формі проводиться їх опитування. Наприклад, на середніх та великих підприємствах для цього можуть використовуватися спеціальні опитувальні листки (опитувальники) за формою, розробленою відділом кадрів.

На малих підприємствах з невеликою чисельністю персоналу такі опитування можуть проводитися і в усній формі. Але зауважимо, що якщо роботодавець матиме письмові документи, які міститимуть побажання конкретних працівників стосовно часу їх відпусток, то вони свідчитимуть про те, що роботодавець провів роботу з урахування інтересів працівників під час підготовки графіка відпусток (про що, зокрема, йдеться у частині 10 ст. 10 Закону про відпустки).

Далі інформація стосовно результатів опитування працівників може бути зведена у спеціальну таблицю, яка міститиме інформацію щодо побажань усіх працівників певного структурного підрозділу (в окремих рядках) та їх узгодження з керівництвом цих підрозділів (служб). Така таблиця може бути складена як у порядку підлеглості працівників, так і за абеткою. Крім того, можна скористатися порядком її заповнення у черговості запланованих дат відпусток.

Зауважимо, що якщо побажання всіх працівників щодо часу надання відпусток внесені в таблицю одного документа або наведені в окремих листках опитування, кадровикам та/або керівникам структурних підрозділів легко проаналізувати цю інформацію й зробити висновки, які інтереси працівників легко задовольнити, а які ні, оскільки вони можуть не збігатися з інтересами виробництва і потребуватимуть корегування.

Наприклад: у структурному підрозділі підприємства працює четверо працівників, які мають право на відпустку (щорічну основну та додаткову) загальною тривалістю 30 календарних днів. При цьому 1-й працівник має право на відпустку в зручний для нього час, 2-й — виховує дітей шкільного віку, 3-й та 4-й — не мають додаткових пільг щодо відпусток. Інтереси виробництва полягають у тому, щоб у підрозділі постійно працювали щонайменше троє працівників. Під час опитування всі працівники виявили бажання піти у відпустку в липні. Завдяки погодженню часу надання відпусток у проєкті графіка для цього підрозділу було передбачено, що 1-й працівник піде у відпустку в липні, 2-й — у серпні (теж період літніх шкільних канікул), 3-й — у червні, а 4-й — у вересні.

Погодження проєкта графіка відпусток із профспілкою

В окремих випадках інтереси виробництва та особисті інтереси працівників можуть не збігатися. При цьому в загальному випадку законодавство не

надає переваг одним інтересам перед іншими (за винятком особистих інтересів працівників, наведених у ст. 10 Закону про відпустки, для яких встановлено пріоритет їх інтересів щодо часу надання їм відпусток над інтересами роботодавця, адже згідно із законодавством щорічні відпустки за їх бажанням мають надаватися у зручний для них час). Але надається можливість врахувати всі інтереси, коли передбачається необхідність погодження графіка відпусток із профспілкою чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом ([частина 10 ст. 10 Закону про відпустки](#)).

Тож кадровики мають погодити проєкт графіка відпусток із профспілкою (відповідним представником колективу). Зокрема, у цьому випадку слід направляти проєкт графіка для погодження із супровідним листом, в якому потрібно викласти прохання про термін погодження (наприклад, «*погодити проєкт графіка до 15.12.2022 р.*»). У подальшому погодження проєкта графіка відпусток засвідчується проставлянням грифу «ПОГОДЖЕНО» із зазначенням прізвища уповноваженої особи або посиланням на протокол засідання, наприклад, ради трудового колективу.

Остаточне оформлення графіка відпусток

Після погодження проєкта зведеного графіка відпусток кадровик готує остаточний проєкт графіка, який подається на затвердження керівнику підприємства (частина 10 ст. 10 Закону про відпустки). На сьогодні немає законодавчо встановленої форми графіка відпусток, тому його можна оформити у довільній формі (лист Міністерства праці та соціальної політики України від 13.05.2010 р. № 140/13/116-10), але з дотриманням усіх норм законодавства щодо загального та кадрового діловодства, а також законодавства про відпустки (*додаток 1*).

Наприклад, згідно із законодавством графік відпусток має бути доведений до відома працівників, тому в ньому слід передбачити графу «Підпис працівника» (проставляння підпису свідчатиме про ознайомлення працівника з графіком). Але в деяких випадках (наприклад, на підприємствах з великою чисельністю персоналу) проставляння підписів працівників про ознайомлення з графіком відпусток може бути передбачено в окремому журналі.

Під час остаточного затвердження проєкта графіка відпусток керівник підприємства може скористатися наданими йому у період дії воєнного стану правами щодо регулювання питань надання відпусток, які визначені ст. 12 Закон № 2136. Зокрема, керівник підприємства може:

- обмежити тривалість щорічних основних відпусток 24 календарними днями за поточний робочий рік;
- відмовити працівнику в наданні невикористаних днів щорічної відпустки;
- відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Згідно з главою 6 розділу II [Правил](#) організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджених наказом Мін'юсту України від 18.06.2015 р. № 1000/5, графік відпусток затверджується керівником підприємства особисто або розпорядчим документом. Перший варіант можливий, якщо до виконання цього графіка немає додаткових вказівок. Якщо ж керівнику підприємства потрібно дати якісь вказівки окремим працівникам підприємства, графік відпусток доцільно затвердити наказом з адміністративно-господарських питань (*додаток 2*). Додамо, що під час оформлення графіка та наказу про його затвердження слід дотримуватися вимог Національного стандарту України «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів» (ДСТУ 4163:2020), затвердженого наказом ДП «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» від 01.07.2020 р. № 144.



Додаток 1. Приклади можливих варіантів форм графіків відпусток

Приклади можливих варіантів форм графіків відпусток

Графік відпусток працівників

на 2023 р.

(назва підприємства та/або відділу)

№ з/п	Відділ	Посада	Працівник (ПІБ)	Вид відпустки	Період надання відпустки	Підпис працівника (ознайомлено з графіком)	Облік наданих відпусток		
							Дата і номер наказу	Дата першого дня / останнього дня	За який робочий рік

Графік відпусток працівників

на 2023 р.

(назва підприємства та/або відділу)

Прізвище, ім'я, по батькові	Посада (професія)	Вид відпустки	Кількість календарних днів	Період, за який надається відпустка	Місяць або період відпустки	Підпис працівника	Перенесення відпустки		Примітки (заміна частини відпустки компенсацією тощо)
							Підстава (реквізити наказу, розпорядження)	Новий період	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(найменування структурного підрозділу)

Скачати форми

Бонуси для передплатників видання **Кадровик України** на 2023 рік



Електронна версія журналу



Робочий календар на 2023 рік



Архів журналу з 2015 року



Щодня – консультації експертів єдиного в Україні ЦЕНТРУ КАДРОВИХ КОНСУЛЬТАЦІЙ



Щотижня – електронна газета «Зарплата&Кадри»



Щомісяця — практичні вебінари для кадровика та бухгалтера



Online-школа VIDEOTEKA для кадровика безкоштовно



Знижка **10%** на участь у семінарах



Е-специвпуск «Документування юридичної особи» у січні (для передплатників на перше півріччя та рік)



Е-специвпуск «Зразки документів для кадровика» у липні (для передплатників на друге півріччя та рік)



Повний доступ до системи KadrEX пакет Standart (практикум кадровика, робочі калькулятори, безкоштовні вебінари, довідники, консультації експертів, офіційні документи, інтерактивний класифікатор професій, зразки документів, розумний календар, VIDEOTEKA) (для передплатників на півроку та рік)



Знижка **50%** на специвпуски* у комплекті видань

* Специвпуски – 2023:

«Допомога по безробіттю: актуальні запитання»
1 квартал

«Щорічні відпустки для різних сфер»
2 квартал

«Пільги та гарантії працівникам»
3 квартал

«Основне про перевірки»
4 квартал



Додаток 2. Зразок наказу про затвердження графіка відпусток

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

14.12.2022

Київ

№ 142-К

Про затвердження графіка відпусток на 2023 рік

Керуючись ст. 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити графік відпусток на 2023 рік (додається).
2. Начальнику відділу кадрів Чайці Надії:
 - 2.1. Надати керівникам підрозділів витяги з графіка відпусток у частині відпусток працівникам відповідних підрозділів до 15 грудня 2022 р.
 - 2.2. Ознайомити працівників, посади яких не входять до структурних підрозділів, із графіком відпусток до 16 грудня 2022 р.
3. Керівникам підрозділів:
 - 3.1. Ознайомити підлеглих працівників із графіками відпусток під підпис у витягах з графіка до 20 грудня 2022 р.
 - 3.2. Повернути витяги з графіка із підписами працівників до відділу кадрів 21 грудня 2022 р.
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

<...>

Олександр КЛИМЕНКО,
консультант із соціально-трудових відносин

Призупинення дії трудового договору: огляд судової практики

В [Єдиному державному реєстрі судових рішень](#) вже можна знайти судові рішення щодо оскарження працівниками фактів призупинення з ними дії трудових договорів з ініціативи роботодавця. Розглянемо декілька з них. Сподіваємося, що це допоможе краще зрозуміти нововведення в трудових правовідносинах

З початком повномасштабного нападу Російської Федерації на Україну перед роботодавцями постала проблема, що чинним на той час трудовим законодавством спеціальним чином не було врегульовано порядку дій працівників і роботодавців у разі потрапляння підприємств у зону бойових дій, їх окупації, неможливості забезпечення працівників роботою чи виконання ними трудових обов'язків. Простіше кажучи, ніхто не знав, як діяти в умовах війни. Звичайно, норми КЗпП про відпустки про збереження заробітної плати та запровадження простою ніхто не скасовував. Однак життя вимагало нових форм врегулювання взаємовідносин працівників і роботодавців. І спеціальним [Законом України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ (далі — Закон № 2136), який набрав чинності 24.03.2022 р., було запроваджено таке поняття, як призупинення дії трудового договору. З того часу ця норма вже зазнала змін, тому нагадаємо.

Статтю 13 Закону № 2136 **на той час** було визначено таке:

«Призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб».

Згодом, 19.07.2022 р., до Закону № 2136 було внесено зміни і норми ст. 13 було розширено і уточнено так:

«Призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. <...>

Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові <...> відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору <...>».

Як же на практиці склалася ситуація з призупиненням дії трудових договорів, можемо зробити певні висновки з таких судових рішень.

[Справа № 592/4480/22:](#) **рішення на користь працівника**

Ковпаківський районний суд міста Суми 30.09.2022 р. виніс рішення у справі № 592/4480/22 (провадження № 2/592/1389/22).

Працівник (юрисконсульт) підприємства «П...» оскаржував наказ № 91-Л від 18.04.2022 р. про призупинення трудового договору з ним з 19.04.2022 р. до відновлення можливості виконувати роботу, але не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану. Просив суд визнати наказ незаконним та скасувати його.

На думку працівника, наказ є незаконним^м і таким, що суперечить ст. 13 Закону № 2136, оскільки роботодавець не повідомляв його про наявність будь-яких обставин, які б унеможлилювали виконання ним його функціональних обов'язків. Оскаржуваний наказ не містить відомостей про

порядок та розмір нарахування заробітної плати на період призупинення дії трудового договору.

Розглядаючи позов, суд зазначив, що відповідно до Закону № 2136 призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. З аналізу вищевказаних положень Закону вбачається, що законом надано право роботодавцю призупиняти дію трудового договору з працівниками, що не припиняє трудових відносин, однак таке право роботодавця не є абсолютним. Головною умовою призупинення трудового договору з працівником є абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника — виконувати її.

Згадав суд і про [коментар](#) Мінекономіки до Закону № 2136, зазначивши, що «у зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором».

Дослідивши в сукупності надані сторонами докази, оцінивши доводи сторін у справі, суд дійшов висновку, що підприємством (відповідачем) не доведені законність та обґрунтованість оскаржуваного наказу, зокрема, що на час видання наказу існували обставини, які виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Тобто що існувала абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника — виконувати її.

Як наслідок, рішення винесено на користь працівника: наказ визнано незаконним та скасовано.

Про апеляційне оскарження цього рішення в [Єдиному державному реєстрі судових рішень](#) інформації на сьогодні немає.

Справа № 551/448/22:
рішення на користь роботодавця

Шишацький районний суд Полтавської області 05.10.2022 р. виніс рішення у справі № 551/448/22.

Працівник (оператор очисних споруд) підприємства «В...» 19.05.2022 р. оскаржив наказ від 25.03.2022 р. № 10 про призупинення трудового договору з ним. Просив суд визнати наказ незаконним та скасувати його.

Позовні вимоги мотивовані тим, що вищевказаний наказ працівник вважає незаконним, оскільки підприємство продовжує працювати, його робоче місце внаслідок російської агресії не пошкоджене та не знищене. Крім того, інші оператори очисних споруд продовжують працювати і трудові договори з ними не зупинені. При цьому незрозуміло, за яким принципом відбулось призупинення трудових договорів з одними працівниками та продовження роботи іншими.

На думку працівника, призупинення дії трудового договору має відбуватись лише за умови абсолютної неможливості надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи, а в наведеному випадку видання роботодавцем оскаржуваного наказу має на меті фактичне скорочення штату працівників для невиплати їм заробітної плати.

У встановлений судом строк роботодавець надіслав до суду відзив на позовну заяву, в якому проти позову заперечив, посилаючись на те, що зупинення трудового договору з працівником було викликано не через упереджене ставлення до нього з боку адміністрації, а через об'єктивні обставини. Зокрема, через бойові дії у м. О... та руйнування житлового фонду значно (в рази) зменшився обсяг наданих підприємством послуг з водопостачання, що призвело до наявності в нього значної заборгованості, в т. ч. із заробітної плати. При цьому трудові угоди на підприємстві були призупинені з одинадцятьма працівниками, а не лише з позивачем. Наказ про призупинення дії трудової угоди має тимчасовий характер і не передбачає звільнення без згоди працівника ні зараз, ні в майбутньому.

Незважаючи на відзив роботодавця на позовну заяву, працівник від своїх вимог не відмовився.

Розглядаючи справу, суд констатував, що факт російської агресії є загальновідомим і таким, що не потребує доказування, і що інфраструктура та житловий фонд м. О... зазнали значних руйнувань внаслідок артилерійських обстрілів та авіаційних нальотів військ Російської Федерації в лютому – березні 2022 р. Однак очисні споруди підприємства «В...» пошкоджені не зазнали та продовжують роботу, що підтверджується довідкою підприємства.

Судом встановлено, що 25.03.2022 р. роботодавцем було видано наказ № 10 про призупинення дії трудового договору з 11 працівниками, які не вийшли на роботу після 24.02.2022 р., до завершення дії воєнного стану згідно з переліком, в т. ч. з позивачем. Однак вже 21 та 22 липня працівнику пропонувалася інша робота на підприємстві з аналогічним розміром заробітної плати, тимчасово на час призупинення договору за основним місцем роботи, але на вказану пропозицію він не погодився. Ця обставина свідчить про те, що підприємство намагалося забезпечити позивача роботою та не має наміру скорочувати його з роботи. Підтвердженням останнього став і той факт, що дію трудового договору було відновлено 23.09.2022 р. за заявою працівника та переведено тимчасово на іншу роботу.

Суд також проаналізував норми ст. 13 Закону № 2136 щодо призупинення дії трудового договору в редакції до та після 19.07.2022 р. І зазначив, що з 19.07.2022 р. у ст. 13 надано більш розширене визначення поняття «призупинення дії трудового договору», що, серед іншого, виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, а наказ про призупинення дії трудового договору має містити кількість, категорії та прізвища, імена, по батькові та інші персональні данні відповідних працівників. Таким чином, законодавець прямо передбачив, що призупинення дії трудового договору може відбуватись не стосовно всього персоналу, а щодо конкретних працівників (наведених у відповідному переліку).

Суд вважає, що підставами для призупинення дії трудового договору відповідно до ст. 13 Закону № 2136 може бути не лише абсолютна неможливість функціонування підприємства через його руйнування чи руйнування частини його інфраструктури, а й інші, викликані збройною агресією, фактичні та економічні чинники, які не дозволяють забезпечити працівника роботою, яку він виконував раніше, наприклад: скорочення замовлень чи обсягу послуг, які надаються підприємством, суттєве зниження доходів підприємства, неможливість виконання роботодавцем перед

працівником зобов'язань з виплати заробітної плати та страхових внесків тощо. При цьому саме на керівництво підприємства покладаються дискреційні повноваження щодо визначення переліку працівників, з якими необхідно призупинити дії трудових договорів, із самостійним визначенням відповідних трудових критеріїв для цього (певні посади, що можуть бути незадіяні в умовах зміненої господарської діяльності; кваліфікація окремих працівників, наявність у них певних знань, навичок та умінь, допущення певними працівниками порушень трудового розпорядку тощо).

У згаданому випадку, тимчасово призупиняючи дію трудового договору з певними працівниками, роботодавець як такий критерій визначив їх невихід на роботу після 24.02.2022 р., при цьому в наказі відсутні дані про те, що вищевказаний невихід повинен охоплювати весь період з дати російської агресії до дати видання зазначеного наказу.

У результаті розгляду справи суд дійшов висновку, що оскаржуваний наказ відповідає вимогам ст. 13 Закону № 2136 та об'єктивним економічним реаліям, в яких опинилося підприємство внаслідок збройної російської агресії, не містить ознак дискримінації щодо працівника, підтвердженням чого є матеріали справи, зокрема й щодо дій роботодавця з тимчасового працевлаштування його на іншу роботу, а отже, підстави для визнання оспорюваного наказу незаконним та його скасування в суду відсутні.

Про апеляційне оскарження цього рішення в [Єдиному державному реєстрі судових рішень](#) інформації на сьогодні немає.

[Справа № 352/973/22:](#) **рішення на користь працівника**

Тисменицький районний суд Івано-Франківської області 31.10.2022 р. виніс рішення у справі № 352/973/22 (провадження № 2/352/528/22) за позовом працівника інституту «І...» про визнання незаконним призупинення трудового договору та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу з 01.06.2022 р. по 14.08.2022 р. (після уточнення позовних вимог).

Працівник (позивач) у позові вказав, що наказом роботодавця від 31.05.2022 р. № 03-К з 01.06.2022 р. призупинено дію певної кількості трудових договорів, у т. ч. з ним. Під час винесення оспорюваного наказу роботодавець керувався ст. 13 Закону № 2136. Згідно з вказаною нормою

закону головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника — виконувати її. Однак працівник вказав, що його місце праці розташоване в м. Івано-Франківську, не існує жодного документа на підтвердження того, що його роботодавець абсолютно не має можливості надати йому роботу, а він не має змоги таку роботу виконувати.

З 15.08.2022 р. з працівником поновлено дію трудового договору. Тому роботодавець має виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 01.06.2022 р. по 14.08.2022 р. включно в розмірі 3221,25 грн, виходячи з розрахунку: $1846,93 \text{ грн} (1215,48 + 636,45)^{[2]} \div 43 \text{ роб. дн.} = 42,95 \text{ грн} \times 75 \text{ дн.} = 3221,25 \text{ грн}$.

Роботодавець у наданому суду відзиві позов не визнав, посилаючись на те, що призупинення дії трудового договору з працівником було законним та відповідало вимогам ст. 13 Закону № 2136 і наказу вищої організації про організацію роботи філії (безпосереднє місце роботи працівника). Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Інститут фінансується за бюджетні кошти, тому змушений в умовах війни вживати заходів, спрямованих на оптимізацію трудових відносин з працівниками. Просив у позові відмовити.

Розглядаючи справу, суд вказав, що застосовує редакцію Закону № 2136, яка була чинною на час виникнення спірних правовідносин, тобто станом на 31.05.2022 р.

Вказана спеціальна норма права передбачає право сторін призупинити дію трудового договору за умови наявності військової агресії проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. При цьому роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати роботу працівнику, а працівник не може її виконати.

Тобто підставою для призупинення дії трудового договору у зв'язку з військовою агресією проти України є відсутність можливості надання та виконання роботи. Як роботодавець, так і працівник мають бути об'єктивно позбавлені можливості виконання обов'язків за трудовим договором.

Лише наявність правової норми, яка передбачає право сторін призупинити дію трудового договору, та введення в державі воєнного стану не є

достатньою підставою для призупинення дії трудового договору. Для цього необхідно, щоб для сторін настали відповідні наслідки за обставинами, що передбачає така норма права.

Суд вважає необґрунтованим посилення відповідача на факт військової агресії РФ проти України, неможливість виконання філією своїх обов'язків під час реалізації трудового договору з працівником, недостатність бюджетного фінансування інституту та відсутність відповідних замовлень для виконання робіт як на підстави винесення оскаржуваного наказу.

Роботодавець не надав належних та допустимих доказів для підтвердження факту неможливості забезпечити працівника роботою відповідно до кола його обов'язків. Роботодавець також не довів належними і допустимими доказами обставину, що позивач був позбавлений можливості виконувати свої посадові обов'язки в Івано-Франківській філії інституту в межах посадової інструкції.

Сам по собі наказ вищої організації про організацію роботи філій, на який як на підставу призупинення трудового договору з працівником посилався представник роботодавця (інституту), не є належним доказом підтвердження існування умов, за наявності яких могла бути застосована норма ст. 13 Закону № 2136.

Суд також критично оцінив посилення роботодавця на недостатність бюджетного фінансування як на підставу винесення оскаржуваного наказу, оскільки така підстава для призупинення трудового договору не передбачена положеннями вказаної норми.

Суд вважав за необхідне зазначити, що згідно з додатком до оскаржуваного наказу, який є списком працівників, з якими призупиняється дія трудових договорів, дію трудових договорів було призупинено виключно з провідними фахівцями лабораторій. Докази призупинення трудових договорів з керівником філії, головним бухгалтером, спеціалістом з кадрів та іншими працівниками адміністративного апарату відсутні.

У рамках розгляду цієї справи суд не встановив обставин, які б свідчили про неможливість виконання працівником виробничих завдань і функцій установи та, як наслідок, призупинення його діяльності, а також неможливість для працівника виконувати свої посадові обов'язки.

З урахуванням викладеного суд дійшов висновку, що оскаржуваний наказ у частині призупинення з 01.06.2022 р. трудового договору з працівником є незаконним, тому перша позовна вимога підлягає задоволенню.

Суд встановив, що роботодавець з 15.08.2022 р. відновив дію трудового договору з працівником. Таким чином, останній у період з 01.06.2022 р. до 14.08.2022 р., коли дія трудового договору була призупинена, не отримав заробітної плати.

У спірних правовідносинах, вирішуючи питання відшкодування працівнику заробітної плати за вказаний період, суд вважає за можливе застосувати аналогію закону частини другої ст. 235 КЗпП, відповідно до якої в разі винесення рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

Відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100, враховуючи наявну в матеріалах справи довідку про доходи працівника, суд розрахував його середній заробіток за період з 01.06.2022 р. до 14.08.2022 р. включно у розмірі 2282,71 грн, виходячи з розрахунку: 1851,93 грн (1215,48 + 636,45) ÷ 43 роб. дн. = 43,07 грн (середньоденна заробітна плата) × 53 роб. дн. = 2282,71 грн.

У результаті суд виніс рішення задовольнити позов працівника про визнання незаконним призупинення трудового договору та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На це рішення було подано апеляційну скаргу, за якою Івано-Франківським апеляційним судом відкрито апеляційне провадження, справу призначено до апеляційного розгляду.

Післямова

Відповідно до частини першої ст. 81 Цивільного процесуального кодексу України кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається, як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків,

встановлених цим Кодексом. І які ж ми бачимо аргументи сторін у цих трьох справах? Яку позицію судів можна спостерігати?

У першій справі, на думку працівника, роботодавець не повідомляв його про наявність будь-яких обставин, які б унеможливлювали виконання ним його функціональних обов'язків. І в суді роботодавець не навів доказів, які б підтверджували, що він не може забезпечити працівника роботою.

У другій справі бачимо, що працівник залишив місце роботи з 24.02.2022 р., а коли з ним було призупинено дію трудового договору, не погодився з цим, тому що інші працівники працювали, в т. ч. на аналогічних роботах; вважав призупинення трудового договору прихованою формою скорочення штату працівників. Однак роботодавцю вдалося надати докази, що переконали суд у тому, що зменшення обсягу послуг, які надає підприємство, стало причиною того, що роботодавець не може забезпечувати роботою таку ж кількість працівників, як до початку збройної агресії. Натомість роботодавець міг запропонувати іншу роботу, на яку, зрештою, і погодився працівник.

Варто відзначити те, що факт збройної агресії суд у цій справі вважав загальновідомим і таким, що не потребує доказування.

У третій справі призупинення трудового договору роботодавець аргументував недостатністю бюджетного фінансування та внутрішніми наказами про організацію роботи, виданими вищою організацією (в чому вони саме полягали, в рішенні суду не деталізувалося). І саме це, на думку роботодавця, давало підстави для призупинення дії трудового договору з працівником.

Крім того, у третій справі варто звернути увагу, що суд застосував аналогію закону і присудив виплатити середній заробіток за час неправомірного призупинення дії трудового договору, як за час вимушеного прогулу^[3].

Якщо повернемося до змісту ст. 13 Закону № 2136 до і після внесення до неї змін, то бачимо, що до внесення змін її норми менш конкретизовані, що дозволяло їх трактувати роботодавцям широко і вільно, розуміти їх такими, що не потребують особливих підстав та аргументів для застосування на свій розсуд. Складалося враження, що сам факт військової агресії проти України виключає можливість надання та виконання роботи, а тому роботодавець має право призупинити дію трудового договору. І тільки Мінекономіки в коментарі до першої редакції ст. 13 Закону № 2136 зазначило, що головною

умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Після змін, внесених до ст. 13 Закону № 2136 у липні 2022 р., законом прямо встановлено, що призупинення дії трудового договору виключає можливість обох сторін виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. І на цьому знову акцентувало увагу Мінекономіки в [коментарі](#), зазначивши, зокрема, що *«головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю — надавати роботу, працівникові — виконувати роботу)»*. І тут же наводилися приклади, які можуть свідчити про це (детальніше див. у [коментарі](#)).

Звичайно, судова практика повною мірою ще не склалася, особливо в судах вищих інстанцій. Але з розглянутих трьох справ бачимо, що суди з урахуванням всіх обставин вимагатимуть від роботодавців реальних підстав та доказів для призупинення трудових договорів, а роботодавці мають діяти відповідально.

^[1] У рішенні суду дослівно так: «Вважає вказаний закон незаконним та таким, що суперечить ст. 13 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Очевидно, що тут помилка і йдеться все ж про наказ, а не закон.

^[2] Заробітна плата за останні два місяці, що передували призупиненню трудового договору.

^[3] **Від редакції.** Радимо звернути увагу на порядок розрахунку середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Працівник у позовній заяві просив відшкодувати його за календарні дні. Але суд присудив відшкодувати його за робочі дні, що припадають на час вимушеного прогулу. І в одній із консультацій на тему про довідки про заробітну плату ми звертали увагу, що коли підприємство видає працівникам такі довідки, то має пояснювати працівникам особливості обчислення середнього заробітку залежно від цілей, для яких довідка видається. Також ми звертали увагу бухгалтерів, щоб налагодили співпрацю з юристами, які захищають інтереси підприємства, і пояснювали особливості обчислення середнього заробітку і їм.

Людмила БАБИЧ,
юрист



Галина ГОРОХОВСЬКА

керівниця Центру кадрового консалтингу, головна редакторка газети "Консультант Кадровика»

Подання звітності про виконання квоти 5 % за 2022 рік

Наприкінці жовтня 2022 р. набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21.09.2022 р. № 2622-IX, яким із КЗпП була виключена ст. 196 і було внесено зміни до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI.

Чи означає це, що форму звітності «Інформація про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню за 2022 рік» не треба подавати і не потрібно обов'язково виконувати 5-відсоткову квоту з працевлаштування таких категорій осіб?

[Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21.09.2022 р. № 2622-IX (далі — Закон № 2622), що набрав чинності 29 жовтня 2022 р., із КЗпП виключили ст. 196, якою передбачалося встановлення додаткової гарантії у сприянні працевлаштуванню (квоти) окремим категоріям громадян відповідно до [Закону України](#) «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI (далі — Закон № 5067).

[Законом № 2622](#) також були виключені частини друга та третя [ст. 14 Закону № 5067](#). Зокрема, частина друга ст. 14 Закону № 5067 передбачала, що підприємствам з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб (від 8 до 20 осіб) встановлюється квота в розмірі 5 % (не менше однієї особи) середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Тож можна дійти висновку, що інформацію про зайнятість і працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні

працевлаштуванню за 2022 рік **подавати до Державної служби зайнятості не потрібно.**

Порядок надання роботодавцями державній службі зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, затверджений [наказом](#) Мінсоцполітики України від 16.05.2013 р. № 271, все ще чинний, але Мінекономіки пропонує його скасувати. Зокрема, спільним представницьким органом об'єднань профспілок [оприлюднено](#) для обговорення проєкт наказу Мінекономіки «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства соціальної політики України від 16 травня 2013 року № 271».

Проте зауважимо, що [ст. 14 Закону № 5067](#) **продовжує визначати перелік категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню**, оскільки для них встановлюються інші трудові гарантії, як-от переважне право на залишення на роботі в разі вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці тощо.



Середньооблікова чисельність працівників: (не) враховуємо призупинення трудових договорів

Чи потрібно для розрахунку середньооблікової чисельності працівників включати в розрахунок працівників, з якими тимчасово на період воєнного стану було призупинено дію трудового договору? Чи включати в розрахунок середньооблікової чисельності працівників осіб з інвалідністю, з якими тимчасово на період воєнного стану було призупинено дію трудового договору?

До цього питання можна застосувати кілька підходів.

Так, Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці у відповідь на запитання, *чи зараховувати до нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю працівника, з яким призупинили трудовий договір*, [роз'яснило](#), що Інструкцією зі статистики кількості працівників, затвердженою наказом Держкомстату [від 28.09.2005 р. № 286](#) (далі — Інструкція № 286), не передбачено зарахування до облікової кількості працівників, з якими призупинили дію трудового договору.

Інструкція № 286 — 2005 року, і в ній не могли врахувати такий вид відсутності працівника на роботі, як призупинення дії трудового договору. І в 2014 р. ми стикнулися ще з одним довготривалим випадком відсутності працівників на роботі, який не враховано в Інструкції № 286, — мобілізація працівників.

З приводу мобілізованих Держстат у 2014 р. роз'яснив (див. лист [від 04.07.2014 р. № 09.3-6/145-14](#)), що у формі № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці» працівники, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, відображаються лише в рядку 3070 «Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду». При цьому вищезгадані працівники не включаються до середньооблікової кількості штатних працівників за аналогією з працівниками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною. Також вони не відображаються у показниках руху кадрів та фонду робочого часу. Згодом аналогічну позицію ним було викладено в листі від 27.05.2021 р. № 05.6-16/243-21.

Звідси напрашувався закономірний висновок, що мобілізовані працівники не включаються до середньооблікової кількості працівників у разі обчислення робочих місць для осіб з інвалідністю. Але роз'яснення від Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, яке б підтверджувало такий висновок, як не було, так і немає досі.

Автору не вдалося також розшукати і роз'яснення податківців щодо врахування мобілізованих працівників для цілей заповнення показника середньооблікової кількості штатних працівників у звітності з ЄСВ.

Звернімося до Інструкції № 286. У ній маємо такі показники:

- облікова кількість штатних працівників;
- середньооблікова кількість штатних працівників.

В облікову кількість штатних працівників включаються усі наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше (п. 2.1) за даними табелів обліку робочого часу.

Категорії осіб, які включаються в облікову кількість штатних працівників, наведено в п. 2.4 і 2.5 Інструкції № 286. І в цьому переліку справді не згадуються працівники, з якими призупинено дію трудового договору.

Зокрема, включаються в облікову кількість штатних працівників працівники, які були тимчасово відсутні з таких причин:

- пп. 2.5.7 — перебувають у відпустках без збереження заробітної плати за згодою сторін та в інших випадках, передбачених законодавством, а також у відпустках з ініціативи адміністрації (при цьому не уточнюється, якої тривалості може бути така відпустка. — *Прим. авт.*);
- пп. 2.5.8 — перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами;
- пп. 2.5.9 — перебувають у відпустках для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством або колективним договором підприємства, включаючи тих, які усиновили новонароджену дитину безпосередньо з пологового будинку;
- пп. 2.5.13 — здійснили прогули (при цьому не уточнюється, якої тривалості може бути такий прогул. А вже «сучасній історії» відомі багатомісячні прогули. — *Прим. авт.*);

- пп. 2.5.14 — відсторонені від виконання повноважень (при цьому не уточнюється, якої тривалості може бути таке відсторонення. — *Прим. авт.*).

Окремим пунктом (2.6) визначено категорії працівників, які не включаються до облікової кількості штатних працівників.

Відповідно до пп. 3.2.2 Інструкції № 286 під час обчислення середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу враховуються всі категорії працівників облікового складу, зазначені у п. 2.4, 2.5 цієї Інструкції, крім працівників, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством або колективним договором підприємства, включаючи тих, які усиновили новонароджену дитину безпосередньо з пологового будинку (пп. 2.5.8–2.5.9 Інструкції № 286).

Звідси випливає, що тільки працівниці, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною, не враховуються в середньообліковій кількості штатних працівників (хоча й враховуються в обліковій). Решта працівників мають враховуватися в облікову кількість з огляду на п. 2.1 Інструкції № 286 як такі, що «уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше».

Як бачимо, ні про мобілізованих, ні про призваних на строкову службу тощо, ні про працівників, з якими призупинена дія трудового договору, в Інструкції № 286 жодного слова. А від Держстату [рекомендації](#) ті ж самі — інформацію щодо кількості працівників, стосовно яких призупинено дію трудового договору, у формах:

- № 1-ПВ (місячна) до рядка 1040 «Середньооблікова кількість штатних працівників» не включати;
- № 1-ПВ (квартальна) відображати лише в рядку 3070 «Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду». За аналогією з працівниками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною, не слід їх відображати в показниках щодо руху кадрів та робочого часу.

Тому знову напрошується висновок: працівників, з якими призупинено дію трудового договору, не включають до середньооблікової кількості працівників у разі обчислення робочих місць для осіб з інвалідністю. Раз

Інструкція № 286 — це відповідальність Держстату, то йому краще знати, як обліковувати ті чи інші категорії працівників. Але знову є «але».

Перше. Держстату час би вже внести зміни до Інструкції № 286 відповідно до реалій сьогодення.

Друге. За 2022 р. звіт за ф. № 10-ПОІ щодо виконання квоти з працевлаштування осіб з інвалідністю подавати не потрібно. Пенсійний фонд контролюватиме дотримання нормативу за даними звітності з ЄСВ. І дуже висока ймовірність, що будуть брати для контролю показник середньооблікової кількості штатних працівників за даними рядка 101 «Середньооблікова кількість штатних працівників за звітний період» Податкового розрахунку. Додатковий контроль може вестися за даними таблиці Д1 чи повідомлень про прийняття на роботу.

Тож висновки такі: якщо дотримуватися роз'яснень Держстату та керуватися здоровим глуздом, то працівників, з якими призупинено дію трудового договору, не слід включати до середньооблікової кількості працівників у разі обчислення робочих місць для осіб з інвалідністю. Але це ніяк не впливає з Інструкції № 286, а контролюючі органи грають у мовчанку.

Дмитро КУЧЕРАК,
головний редактор журналу «Заробітна плата»

ЯК ПО НОТАХ

Коли маєш чіткий план дій
та надійного помічника —
ти просто добре робиш свою справу

Консультант
КАДРОВИКА
profpressa.com



Надсилання повідомлення про зміну істотних умов праці в разі відсутності зв'язку із працівником

Як повідомити працівника про зміну істотних умов праці, якщо з ним немає зв'язку?

Якщо із працівником, якому потрібно змінити істотні умови праці, немає зв'язку, то роботодавцеві потрібно вчинити певні дії, які б були доказом його спроби повідомити працівника про зміну істотних умов праці відповідно до законодавства. Залежно від конкретних обставин (причин відсутності зв'язку із працівником) такі дії можуть бути різними.

Наприклад, якщо працівник працює дистанційно та не відповідає на телефонні дзвінки, **роботодавцеві все одно слід направити такому працівнику повідомлення про зміну йому істотних умов праці**. Це можна зробити будь-яким способом, який визначений у трудовому договорі або в наказі про запровадження дистанційної роботи.

Крім того, за можливості повідомлення слід направити й за допомогою інших засобів зв'язку з урахуванням його контактів, які можуть бути у відділі кадрів, та про які, можливо, обізнані його колеги. Наприклад, **можна направити рекомендованого листа поштою на адресу його місця проживання та електронного листа на адресу його електронної пошти**. Також можна спробувати направити повідомлення через різні месенджери (Telegram, Viber, WhatsApp, Signal), у яких працівник зареєстрований за своїм номером телефону, або **спробувати його знайти через соціальні мережі** та повідомити про зміну істотних умов праці таким способом.

Також за можливості представник роботодавця (фахівець відділу кадрів) може за дорученням **відвідати місце проживання «зниклого» працівника**, щоб передати йому повідомлення та з'ясувати причини відсутності зв'язку з ним. У такому випадку дії роботодавця мають бути приблизно такими ж, якими вони є у випадку відсутності працівника на робочому місці з невідомих причин.

Якщо ж після появи працівника на робочому місці він не буде згодний на продовження роботи в нових умовах і наполягатиме на тому, що роботодавець не повідомляв йому про зміну істотних умов праці (він не отримував повідомлення), то ймовірно у такому випадку виникне трудовий спір і **роботодавцеві буде легше довести свою правоту, якщо в нього будуть докази направлення працівникові такого повідомлення.**

Справа може і не дійти до трудового спору, якщо згодом буде з'ясовано, що у той час, коли з ним не було зв'язку, працівник фактично не перебував на своєму робочому місці та вчинив прогул без поважних причин. Тому роботодавець може звільнити такого працівника за п. 4 частини першої ст. 40 [КЗпП](#) ще до того, як будуть запроваджені для такого працівника нові істотні умови праці. Проте так можна буде вчинити лише за мирного часу.

В умовах дії воєнного стану час направлення повідомлення працівникові не має такого принципового значення, як у мирний час, адже згідно з частиною другою ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136 (далі — [Закон № 2136](#)) під час дії воєнного стану повідомлення робиться **не пізніше як до запровадження таких умов.**

Тобто роботодавець може формально повідомити працівника про зміну його істотних умов праці одразу після встановлення зв'язку з ним (його появи на робочому місці), зазначивши, що такі зміни відбудуться з наступної його години роботи цього ж робочого дня (або вже з першої його робочої години цього ж робочого дня, якщо роботодавець встигне повідомити працівника ще до початку цього робочого дня).

Що стосується того часу, коли з працівником не було зв'язку (і він таким чином не перебував на робочому місці, якщо за умовами трудового договору протягом свого робочого часу працівник повинен бути на телефонному зв'язку), то зміна істотної умови його праці для цього періоду фактично не мають значення.

Наприклад, якщо в умовах воєнного стану роботодавець змінив (понижив) тарифні ставки з 1 грудня і повідомив про це усіх працівників 30 листопада, а одного працівника він не зміг про це повідомити, оскільки з ним із 30 листопада до 5 грудня включно не було зв'язку (він не перебував на робочому місці), то фактично не має значення, якою була тарифна ставка для цього працівника з 1 до 5 грудня, оскільки він у цей період фактично не

працював і тому цей період не підлягає оплаті.

Втім, попри нові норми, передбачені частиною другою ст. 3 [Закону № 2136](#), працівників все ж слід попереджати про зміни істотних умов праці заздалегідь (Прим. ред.).

Олександр КЛИМЕНКО,
консультант із соціально-трудових відносин





Дмитро КУЧЕРАК

головний редактор журналу «Заробітна плата»

Зупинення дії Закону про індексацію: чи попереджати працівників?

З 01.01.2023 р. призупинено дію Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 р. № 1282XII. Чи попереджати працівників про те, що в 2023 р. їхня зарплата не індексуватиметься? Чи продовжувати виплату працівникам фіксованої індексації?

Справді, відповідно до [Закону України](#) «Про Державний бюджет України на 2023 рік» від 03.11.2022 р. № 2710-IX на 2023 р. зупиняється дія норм [Закону України](#) «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 р. № 1282XII (далі — Закон № 1282). Тому **в 2023 р. зарплату працівників можна не індексувати.**

Пунктом 5 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою КМУ [від 17.07.2003 р. № 1078](#), визначено, що якщо розмір підвищення грошового доходу не перевищує суму індексації, що склалась у місяці підвищення доходу, сума індексації в цьому місяці визначається з урахуванням розміру підвищення доходу і розраховується як різниця між сумою індексації та розміром підвищення доходу. І хоча ця різниця має виплачуватися працівнику допоки не перекриється черговим підвищенням зарплати^[1], вона все ж є індексацією зарплати. Тому з призупиненням дії Закону № 1282 з 01.01.2023 р. так звану **фіксовану індексацію також можна не виплачувати.**

Суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати, є складовою витрат на оплату праці (пп. 2.2.7 [Інструкції](#) зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р. № 5). А відповідно до ст. 103 КЗпП про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника:

- не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни — за звичайних умов провадження діяльності;
- не пізніше як до запровадження таких умов — в умовах воєнного стану.

З одного боку, зупинення індексації зарплати є зміною діючих умов оплати праці в бік погіршення — її втратять працівники, які її отримували. Але це погіршення — поза волею роботодавця. Роботодавець (роботодавець — фізична особа) не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами (частина четверта ст. 97 КЗпП).

З другого боку, проведення індексації зарплати хоч і є вимогою законодавства, те ж саме законодавство не гарантує її отримання. У ст. 33 [Закону України](#) «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР і в ст. 95 КЗпП є відсилання: «заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством». А спеціальний Закон № 1282 висуває низку вимог до умов індексації зарплати: (не)підвищення зарплати, досягнення інфляцією певного рівня тощо. Тому умови оплати праці загалом не змінюються: «заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку».

Та все ж вважаємо, що працівників варто попередити про припинення нарахування індексації (особливо якщо оклади (тарифні ставки) не змінювалися довгий час, індексація могла виплачуватися щомісяця і її сума зростала).

Попередження може бути:

- одне для всіх працівників — можна розмістити повідомлення на дошці оголошень;
- персональним для кожного працівника:
 - під підпис;
 - на електронну пошту чи електронні меседжери (вайбер, телеграм тощо).

Надання згоди чи відмови працівників від роботи в нових умовах на повідомленні не вимагається. Повідомлення може бути такого змісту, як наведено нижче.

Повідомлення для працівника про припинення індексації зарплати

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»
(ТОВ «РОЗМАЙ»)

ПОВІДОМЛЕННЯ
про припинення індексації зарплати

ГЛАДІЙ Поліні Олександрівні
економісту II категорії

06.12.2022

Київ

№ 1

Відповідно до п. 3 «Прикінцеві положення» Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» від 03.11.2022 р. № 2710-IX на 2023 р. зупиняється дія норм Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 р. № 1282-XII.

У 2023 р. ваша зарплата індексуватися не буде. Порівняно з груднем 2022 р. ви втратите у зарплаті 90,00 грн.

Начальник відділу кадрів

Чайка

Надія ЧАЙКА

Повідомлення отримала:

Гладій Поліна ГЛАДІЙ

дата

⁽¹⁾ Див. також статтю [«Фіксована індексація: коли виникає і коли зникає»](#) в електронній версії журналу «Заробітна плата» № 11/2022.

Вихідна допомога під час звільнення

Згідно із законодавством в окремих випадках звільнення працівника роботодавець має виплатити йому вихідну допомогу. Коли виплачують вихідну допомогу, в якому розмірі та як документально оформити таку виплату, дізнаєтесь зі статті.

Що таке вихідна допомога?

Хоча в законодавстві зустрічається термін «вихідна допомога», його визначення немає в жодному нормативному документі. **У загальному розумінні** вихідна допомога — це грошова виплата працівнику, який звільняється з роботи не з власної ініціативи¹⁹, один із видів трудових гарантій.

Основним завданням вихідної допомоги є матеріальне забезпечення звільненого працівника у період пошуку ним нової роботи.

Вихідна допомога як виплата:

- не ототожнюється із зарплатою, оскільки її розмір не пов'язаний із кількістю та якістю праці, а лише з фактом звільнення працівника з визначених законом підстав;
- не належить до компенсаційних виплат, які, наприклад, виплачуються в разі переведення на роботу в іншу місцевість.

Вихідну допомогу виплачує роботодавець у випадках, передбачених законом, колдоговором або сторонами.

Чим передбачена виплата вихідної допомоги?

Випадки виплати вихідної допомоги та її конкретні розміри визначені [ст. 44 КЗпП](#). Крім того, відповідно до [ст. 20, 21](#) і [22 Закону № 796](#) окремі категорії працівників-"чорнобильців" мають право на отримання допомоги під час звільнення у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників.

Відзначимо, що [Закон № 796](#) не визначає цю допомогу як вихідну, але вона має багато її ознак. Зокрема, її виплата пов'язана зі звільненням працівника. Також зазначена допомога виплачується на одній із підстав, передбачених для виплати вихідної допомоги. Ще один момент — розмір цієї допомоги, так само як і розмір вихідної допомоги за [ст. 44 КЗпП](#), "прив'язаний" до середньомісячної зарплати. Тому, на думку автора, таку допомогу також можна розглядати як вихідну.

Крім того, виплата вихідної допомоги в інших випадках і розмірах, аніж за законодавством, може бути передбачена положеннями колективного чи трудового договору або іншим внутрішнім документом. Це дозволяє частина перша [ст. 9¹ КЗпП](#), згідно з якою підприємства в межах своїх повноважень і власним коштом можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові та соціально-побутові пільги для працівників. Однією з таких трудових пільг може бути вихідна допомога.

Коли та в якому розмірі виплачується вихідна допомога?

Розмір вихідної допомоги, що виплачується працівнику в разі звільнення, залежить від обставин, через які припиняється трудовий договір, і «прив'язаний» до розміру середнього заробітку працівника або розміру мінімальної зарплати. Для наочності наведемо цю інформацію в *Таблиці 1*.

Додамо, що оскільки у [ст. 44 КЗпП](#) не обумовлено, що розмір мінімальної зарплати слід враховувати станом на перше січня поточного року (як це, наприклад, передбачено для розрахунку інших різних виплат), це означає, що потрібно виходити із розміру мінімальної зарплати, який діє на дату звільнення.

Таблиця 1. Розмір вихідної допомоги залежно від підстави звільнення

Розмір вихідної допомоги	Підстава припинення трудового договору	Законодавча норма
Не менше середнього місячного заробітку	Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, а також відмова від продовження роботи через зміну істотних умов праці	Пункт 6 частини першої ст. 36 КЗпП

	Зміни в організації виробництва та праці, в т. ч. ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників	Пункт 1 частини першої ст. 40 КЗпП
	Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню роботи, а також відмова в наданні або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання трудових обов'язків потребує такого допуску	Пункт 2 частини першої ст. 40 КЗпП
	Поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу	Пункт 6 частини першої ст. 40 КЗпП
	Неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій	Пункт 6 частини першої ст. 41 КЗпП⁽²⁾
Дві мінімальні заробітні плати⁽³⁾	Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу	Пункт 3 частини першої ст. 36 КЗпП
Трикратний розмір середньомісячної заробітної плати	Вивільнення у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників, віднесених до 1 та 2 категорії осіб, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи	Абзац другий п. 7 частини першої ст. 20 Закону № 796
	Таке саме вивільнення учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, які належать до третьої категорії	Пункт 1 частини першої ст. 22 Закону № 796
Згідно з колективним, але не менше тримісячного середнього заробітку	<p>Розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зв'язку з порушенням керівником підприємства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • вимог законодавства про працю, колективного чи трудового договору, укладеного на невизначений строк; • вимог законодавства про працю, колективного чи трудового строкового договору 	Частина третя ст. 38 КЗпП
		Частина перша ст. 39 КЗпП

Шестимісячний середній заробіток	Припинення повноважень посадових осіб	Пункт 5 частини першої ст. 41 КЗпП
---	---------------------------------------	---

Зауважимо, що вказані вище розміри вихідної допомоги є мінімальними, а коло випадків її виплати — обмеженим. На підставі частини першої [ст. 9¹ КЗпП](#) за рішенням керівника підприємства вихідна допомога може виплачуватися і в інших випадках і розмірах.

Як оформити виплату вихідної допомоги?

Про вихідну допомогу йдеться в наказі про звільнення. Оформити цей наказ можна за типовою формою № П-4, затвердженою [наказом Держкомстату України](#) «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р. № 489, або за довільною формою, прийнятою на підприємстві зі вказанням усіх необхідних реквізитів.

У трудовій книжці (за її наявності) про виплату вихідної допомоги не вказують.

У *Таблиці 2* наведемо декілька зразків формулювань у наказі про звільнення працівника з виплатою вихідної допомоги залежно від причини звільнення та записів у трудовій книжці (за її наявності).

Таблиця 2. Зразки записів у документах у разі звільнення працівника з виплатою вихідної допомоги

Зміст наказу	Запис у трудовій книжці (за її наявності)
ЗВІЛЬНИТИ: ВАСИЛЬЧЕНКА Олександра Васильовича, заступника головного інженера, 31 жовтня 2022 р. відповідно до п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП у зв'язку зі скороченням штату працівників із виплатою вихідної допомоги в розмірі середньомісячного заробітку.	<i>Звільнено у зв'язку зі скороченням штату працівників, п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП</i>

<p>Підстави: 1. Наказ про зміну штатного розпису від 25 серпня 2022 р. № 81.</p> <p>2. Заява Олександра Васильченка про відмову від переведення на іншу роботу від 29 серпня 2022 р., зареєстрована за № 256.</p>	
<p>ЗВІЛЬНИТИ^{«1»}:</p> <p>ДЕМЧЕНКА Сергія Івановича, менеджера з продажу, 04 листопада 2022 р. відповідно до п. 6 частини першої ст. 36 КЗпП у зв'язку з відмовою від продовження роботи внаслідок зміни істотних умов праці з виплатою вихідної допомоги в розмірі середньомісячного заробітку.</p> <p>Підстава: 1. Наказ про зміну істотних умов праці від 01 листопада 2022 р. № 121/ОД.</p> <p>2. Заява Сергія Демченка про відмову від роботи з новим режимом роботи від 03 листопада 2022 р., зареєстрована за № 379.</p>	<p><i>Звільнено у зв'язку з відмовою від продовження роботи внаслідок зміни істотних умов праці, п. 6 частини першої ст. 36 КЗпП</i></p>
<p>ЗВІЛЬНИТИ:</p> <p>КОРНІЄНКО Інеси Михайлівну, провідницю пасажирського вагона, 11 жовтня 2022 р. відповідно до п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я із виплатою вихідної допомоги в розмірі середньомісячного заробітку.</p> <p>Підстави: 1. Висновок МСЕК від 26 вересня 2022 р.</p> <p>2. Акт про відмову Інеси Корнієнко від переведення на іншу посаду від 02 жовтня 2022 р., зареєстрований за № 287.</p>	<p><i>Звільнено у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я, п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП</i></p>
<p>ЗВІЛЬНИТИ:</p> <p>ЖУРАКОВСЬКОГО Олега Івановича, системного адміністратора, 09 листопада 2022 р. за власним бажанням відповідно до частини третьої ст. 38 КЗпП у зв'язку з порушенням адміністрацією термінів виплати заробітної плати з виплатою вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього заробітку.</p> <p>Підстава: заява Олега Жураковського від 26 жовтня 2022 р., зареєстрована за № 321.</p>	<p><i>Звільнено за власним бажанням у зв'язку з порушенням власником умов трудового договору, частина третя ст. 38 КЗпП</i></p>

Який порядок розрахунку вихідної допомоги?

З *Таблиці 1* видно, що майже у всіх випадках виплати вихідної допомоги її розмір «прив'язаний» до розміру середньої зарплати працівника.

Отже, саме розмір середньої зарплати потрібно розрахувати передусім: він визначається відповідно до [Порядку № 100](#).

Згідно з абзацом третім [п. 8 Порядку № 100](#), якщо середня місячна зарплата визначена законодавством як розрахункова величина для нарахування виплат і допомоги, вона розраховується шляхом множення середньоденної зарплати на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді.

Схематично це виглядає так:

**середня місячна зарплата = середньоденна зарплата ×
середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді.**

Розрахунок середньомісячної кількості робочих днів

Середньомісячне число робочих днів визначається шляхом ділення кількості робочих днів за два місяці до звільнення згідно з графіком роботи підприємства (або конкретного підрозділу, в якому працював працівник) на 2.

Обчислення середньоденної зарплати

Для обчислення середньоденної зарплати потрібно суму нарахованої в розрахунковому періоді зарплати поділити на фактично відпрацьовані в такому періоді дні.

Схематично це виглядає так:

**середньоденна зарплата = сума зарплати у розрахунковому періоді ÷
кількість фактично відпрацьованих у розрахунковому періоді робочих
днів.**

Розрахунковим періодом у разі розрахунку середньоденної зарплати для обчислення різних виплат є останні два календарні місяці, що передують звільненню (абзац третій [п. 2 Порядку № 100](#)). Не потрібно, щоб розрахункові місяці були відпрацьовані повністю: якщо в них відпрацьовано хоча б день, то середню зарплату обчислюють з огляду на нарахування за цей день.

Якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював жодного дня, середня зарплата обчислюється, виходячи з виплат за два попередні місяці роботи. Якщо ж і протягом цих місяців працівник не був на роботі жодного робочого дня не з власної вини, середня зарплата обчислюється відповідно до абзацу третього п. 4 [Порядку № 100](#), а саме з огляду на встановлені йому у трудовому договорі тарифну ставку, посадовий (місячний) оклад.

Якщо в розрахунковому періоді є час, протягом якого працівник не працював згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин і за ним не зберігався середній зарібок або зберігався частково, то такий час виключається з розрахункового періоду (абзац шостий п. 2 [Порядку № 100](#)).

Під час підрахунку суми зарплати у розрахунковому періоді слід пам'ятати про норми п. 3 і 4 Порядку № 100, де встановлено, які виплати враховуються та не враховуються для обчислення середньої зарплати для розрахунку вихідної допомоги. Вкажемо на них.

Виплати, що враховуються до середньої зарплати (абзац перший п. 3 [Порядку № 100](#)):

- основна зарплата;
- доплати та надбавки за надурочну роботу, роботу в нічний час, суміщення професій і посад, розширення зони обслуговування або виконання працівником підвищених обсягів робіт, високі досягнення у праці (високу професійну майстерність), інтенсивність праці, керівництво структурним підрозділом, вислугу років тощо;
- премії, що виплачуються на постійній основі (щомісяця, щокварталу, раз на півріччя);
- винагорода за підсумками роботи за рік і вислугу років тощо.

Усі виплати включаються до розрахунку середньої зарплати в тому розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум податків, зборів, аліментів тощо, за винятком відрахувань із зарплати осіб, засуджених за вироком суду до виправних робіт без позбавлення волі.

Виплати, що не враховуються до середньої зарплати (абзац перший п. 4 [Порядку № 100](#)):

- виплати за виконання окремих доручень одноразового характеру, що не входять у коло обов'язків працівника (за винятком доплат за суміщення професій і посад, розширення зони обслуговування або виконання додаткових обсягів робіт і обов'язків тимчасово відсутніх працівників, а також різниці у посадових окладах тим працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутніх керівників і не є їхніми штатними заступниками);
- одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога тощо);
- компенсаційні виплати на відрядження та переведення;
- премії за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, впровадження нової техніки та технології;
- вартість безоплатно виданого медичного та спеціального одягу, спеціального взуття, захисних та знешкоджувальних засобів, молока і лікувального харчування;
- дотації на харчування, проїзд, вартість путівок коштом закладу охорони здоров'я;
- виплати до ювілейних дат, за бездоганну трудову діяльність;
- дивіденди;
- інші виплати, зазначені в абзаці першому п. 4 [Порядку № 100](#).

Також не враховуються виплати за час, протягом якого працівнику зберігається середній заробіток (за час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної та додаткової відпустки, відрядження) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (абзац другий п. 4 [Порядку № 100](#)).

Додамо, що в абзаці третьому п. 3 [Порядку № 100](#) вказано на особливості включення до складу середньої зарплати окремих виплат у розрахунковому періоді (премій, інших заохочувальних виплат та винагород), але на них зупинятися не будемо, оскільки ці нюанси враховують бухгалтері.

Обчислення середньої зарплати

Після того, як буде обчислено середньоденну зарплату працівника та середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді, на їх підставі розраховується середня зарплата працівника шляхом множення цих двох показників.

Розрахунок суми допомоги

Суми вихідної допомоги виплачуються в розмірах, які обчислюються або із середньої зарплати працівника (в одинарному чи кратному розмірі), або із встановленої мінімальної зарплати: це залежить від підстави звільнення працівника (*Таблиця 1*).

Отже, якщо:

- працівнику належить виплатити вихідну допомогу в розмірі середньої зарплати, то додатково нічого обчислювати не потрібно;
- розмір вихідної допомоги встановлено у кратному співвідношенні до середнього заробітку працівника, слід помножити середню зарплату на показник кратності (3 або 6 відповідно);
- працівнику потрібно виплатити вихідну допомогу в розмірі двох мінімальних зарплат (у разі призову на військову службу), слід показник мінімальної зарплати, який є чинним на дату звільнення працівника, помножити на 2.

Нагадаємо, що у 2022 році показник мінімальної зарплати становить:

- з 01.01.2022 р. до 30.09.2022 р. — 6500,00 гривень;
- з 01.10.2022 р. до 31.12.2022 р. — 6700,00 гривень.

ПРИКЛАД 1

Працівник звільняється 30 вересня 2022 р. відповідно до п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП у зв'язку зі скороченням штату працівників та має право на вихідну допомогу в розмірі не менше середньомісячної зарплати.

Розрахунковий період — липень–серпень 2022 р. Сумарний заробіток працівника за розрахунковий період з урахуванням норм п. 3 і 4 Порядку № 100 становить 37 560,00 грн. Число фактично відпрацьованих працівником робочих днів у розрахунковому періоді — 44 роб. дн.

Середньоденна зарплата працівника:

$$37\,560,00 \text{ грн} \div 44 \text{ роб. дн.} = 853,64 \text{ грн.}$$

Середньомісячне число робочих днів за графіком роботи підприємства у розрахунковому періоді:

$$(21 \text{ роб. дн. (липень)} + 23 \text{ роб. дн. (серпень)}) \div 2 = 22 \text{ роб. дн.}$$

Середня місячна зарплата працівника:

$$853,64 \text{ грн} \times 22 \text{ роб. дн.} = 18\,780,08 \text{ грн.}$$

Сума вихідної допомоги, належної працівнику, — 18 780,08 грн.

Як розраховується вихідна допомога в окремих випадках?

На сьогодні під час дії воєнного стану не всі підприємства працюють у тих режимах, що були раніше. Одні — перейшли на режим неповного робочого часу, на інших — запроваджено простій. Розглянемо, як у таких випадках розраховується вихідна допомога та що впливає на її розмір.

Робота на умовах неповного робочого часу

Якщо працівник працює на умовах неповного робочого часу, він отримує зарплату пропорційно до відпрацьованого часу і, відповідно, середньоденна зарплата у нього менша, ніж за роботи повний робочий час. З огляду на це, можна припустити, що в такому випадку він отримає вихідну допомогу в меншому розмірі. Однак, зауважимо, є один нюанс, за якого розмір вихідної допомоги працівника в разі роботи на умовах неповного робочого часу може бути різним.

Це пов'язано з тим, що для розрахунку середньомісячного числа робочих днів **враховуються робочі дні** за останні два календарні місяці **згідно з графіком роботи підприємства** (абзац четвертий п. 8 [Порядку № 100](#)). А неповний робочий час може бути встановлено як для окремого працівника, так і для всього підприємства, унаслідок чого буде різною середньомісячна кількість робочих днів. Тож це вплине на розмір вихідної допомоги.

Покажемо це на прикладах.

ПРИКЛАД 2

Працівника звільняють 03 жовтня 2022 р. на підставі п. 6 частини першої ст. 41 КЗпП через неможливість забезпечити його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням майна роботодавця внаслідок бойових дій. Він має право на вихідну допомогу в розмірі не менше середньомісячної зарплати.

Через запровадження воєнного стану на всьому підприємстві з 01 квітня 2022 р. встановлено неповний режим роботи — робочі дні тричі на тиждень: понеділок, серeda та п'ятниця. Підприємство працює за календарем п'ятиденного робочого тижня із двома вихідними днями в суботу та неділю.

Розрахунковий період — серпень-вересень 2022 р. Протягом розрахункового періоду працівник не перебував у відпустці, не оформляв листок непрацездатності, відпрацював всі робочі дні за графіком роботи підприємства, а саме, 27 робочих днів, з них: 14 — у серпні та 13 — у вересні.

Сумарний заробіток працівника за розрахунковий період, що включається до розрахунку середньоденної зарплати, становить 22 300,00 грн.

Середньоденна зарплата працівника:

$$22\ 300,00 \text{ грн} \div 27 \text{ роб. дн.} = 825, 93 \text{ грн.}$$

Виходячи з того, що за вказаного режиму роботи на підприємстві у розрахунковому періоді було 27 робочих днів, з яких 14 — у серпні та 13 — у вересні, середньомісячне число робочих днів за графіком роботи підприємства становить:

$$27 \text{ роб. дн.} \div 2 = 13, 5 \text{ роб. дн.}$$

Середня місячна зарплата працівника:

$$825,93 \text{ грн} \times 13,5 \text{ роб. дн.} = 11\,150,10 \text{ грн.}$$

Сума вихідної допомоги, належної працівнику, — 11 150,10 грн.

ПРИКЛАД 3

Використовуючи умови Прикладу 2, припустимо, що з 01 квітня 2022 р. у режимі неповного часу — тричі на тиждень: понеділок, середа та п'ятниця — працював тільки цей працівник, а підприємство — у звичайному режимі п'ятиденного робочого тижня.

У такому разі середньоденна зарплата працівника також становитиме 825,93 грн.

Але змінюється число робочих днів за графіком роботи підприємства, а саме, 23 роб. дн — у серпні та 22 роб. дн. — у вересні.

Середньомісячне число робочих днів за графіком роботи підприємства:

$$(23 \text{ роб. дн.} + 22 \text{ роб. дн.}) \div 2 = 22,5 \text{ роб. дн.}$$

Середня місячна зарплата працівника:

$$825,93 \text{ грн} \times 22,5 \text{ роб. дн.} = 18\,583,43 \text{ грн.}$$

Сума вихідної допомоги, належної працівнику, — 18 583,43 грн.

Як бачимо, залежно від того, для кого встановлений режим неповного робочого часу — для окремого працівника чи для всього підприємства, — розмір вихідної допомоги має суттєву різницю.

Так, коли працівник індивідуально працює на умовах неповного робочого часу, а підприємство — у звичайному режимі, то це не позначається на розмірі вихідної допомоги, яка дорівнює його середній зарплаті, якби він працював повний робочий час.

У випадку запровадження режиму неповного робочого часу на всьому підприємстві розмір вихідної допомоги працівника дорівнює його фактичній середній зарплаті, яку він отримує, працюючи неповний робочий тиждень. Однак і в цьому разі вимоги законодавства також дотримано.

Простій на підприємстві

Час простою не з вини працівника оплачується йому з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки встановленого розряду чи окладу (частина перша [ст. 113 КЗпП](#)). Тобто час простою оплачується, але частково.

Згідно з абзацом шостим п. 2 [Порядку № 100](#) час, протягом якого працівник не працював згідно із законодавством або з інших поважних причин і за ним зберігався заробіток або зберігався частково, виключається із розрахункового періоду. До такого часу належить і час простою, коли працівник не працював за рішенням керівника підприємства (тобто не з власної вини) і йому частково виплачувалася зарплата (2/3 тарифної ставки/посадового окладу).

Отже, **дні простою** потрібно **виключити** із розрахункового періоду, а **оплату** за ці дні — **не враховувати** в розрахунку середньої зарплати.

Призупинення дії трудового договору

Під час воєнного стану роботодавці практикують призупинення дії трудових договорів із працівниками. У такому випадку роботодавець тимчасово припиняє забезпечувати працівника роботою, а працівник — тимчасово припиняє виконувати свої трудові обов'язки за укладеним трудовим договором.

Якщо трудовий договір призупинено, то за працівником зберігається його робоче місце і посада, але він у цей час не отримує заробітної плати.

ПРИКЛАД 4

Працівник, який має статус постраждалого внаслідок Чорнобильської катастрофи категорії 3, звільняється 07 жовтня 2022 р. через вивільнення у зв'язку з реорганізацією підприємства і має право на отримання допомоги в трикратному розмірі середньомісячної зарплати. З 01 квітня 2022 р. з цим працівником було призупинено трудовий договір.

Оклад працівника — 7000,00 грн. У розрахунковому періоді (серпень–вересень 2022 р.) працівнику не проводилось нарахування зарплати.

Згідно з п. 4 Порядку № 100, якщо в розрахунковому періоді у працівника не було зарплати, розрахунки проводяться з огляду на установлені йому у трудовому договорі тарифну ставку та посадовий (місячний) оклад. Нарахування становитиме добуток посадового окладу (мінімальної зарплати) та кількості місяців розрахункового періоду.

Отже, розрахунок проводимо зі встановленого працівнику посадового окладу.

Розрахункова виплата:

$$7000,00 \text{ грн} \times 2 = 14\,000,00 \text{ грн.}$$

Кількість робочих днів в умовному розрахунковому періоді:

$$23 \text{ роб. дн. (серпень)} + 22 \text{ роб. дн. (вересень)} = 45 \text{ роб. дн.}$$

Середньоденна зарплата працівника:

$$14\,000,00 \text{ грн} \div 45 \text{ роб. дн.} = 311,11 \text{ грн.}$$

Середньомісячна кількість робочих днів:

$$(23 \text{ роб. дн.} + 22 \text{ роб. дн.}) \div 2 = 22,5 \text{ роб. дн.}$$

Середня місячна зарплата працівника:

$$311,11 \text{ грн} \times 22,5 \text{ роб. дн.} = 6999,97 \text{ грн.}$$

Сума вихідної допомоги, належної працівнику:

$$6999,97 \text{ грн} \times 3 = 20\,999,91 \text{ грн.}$$

Яка відповідальність передбачена за невиконання вихідної допомоги?

Вихідна допомога є мінімальною державною гарантією в оплаті праці. У разі її невиконання або виконання в меншому розмірі [ст. 265 КЗпП](#) для юридичної особи та фізичної особи — підприємця, які використовують найману працю, передбачено фінансову відповідальність у розмірі десяти мінімальних зарплат станом на дату виявлення порушення за кожного працівника, стосовно якого порушено законодавство.

Крім того, [ст. 41 КУпАП](#) для посадових осіб підприємства встановлено адміністративну відповідальність у вигляді штрафу в розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 510,00 до 1700,00 грн), а в разі повторного вчинення порушення — від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 1700,00 до 5100,00 грн).

Список нормативно-правових актів та скорочень, використаних у статті

- **КЗпП** — Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII
- **КУпАП** — Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8074-10
- **Закон № 796** — Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р. № 796-XII;
- **Порядок № 100** — Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100
- роб. дн. — робочі дні

^[1] Вихідна допомога може виплачуватися й у випадку звільнення з ініціативи працівника (*Прим. ред.*).

^[2] Ця нова норма була внесена до [ст. 44 КЗпП Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX.

^[3] Такий розмір може виплачуватися у разі звільнення працівника у зв'язку з направленням на альтернативну (невійськову) службу, проте через те, що наразі (під час дії воєнного стану) проведення чергових призовів та чергові призови громадян України на строкову військову службу у 2022 році скасовано (див. [Указ Президента України](#) «Про внесення змін до Указу Президента України від 29 грудня 2021 року № 687/2021» від 30.09.2022 р. № 678/2022), ця норма не є актуальною. Призов у зв'язку з мобілізацією під цей випадок також не підпадає (Прим. ред.).

^[4] Зауважимо, що в цьому прикладі двомісячний термін попередження працівника про зміну істотних умов праці не дотримується відповідно до [ст. 3 Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX.

Ірина КРАСОВСЬКА,
консультант із питань бухгалтерського та податкового обліку



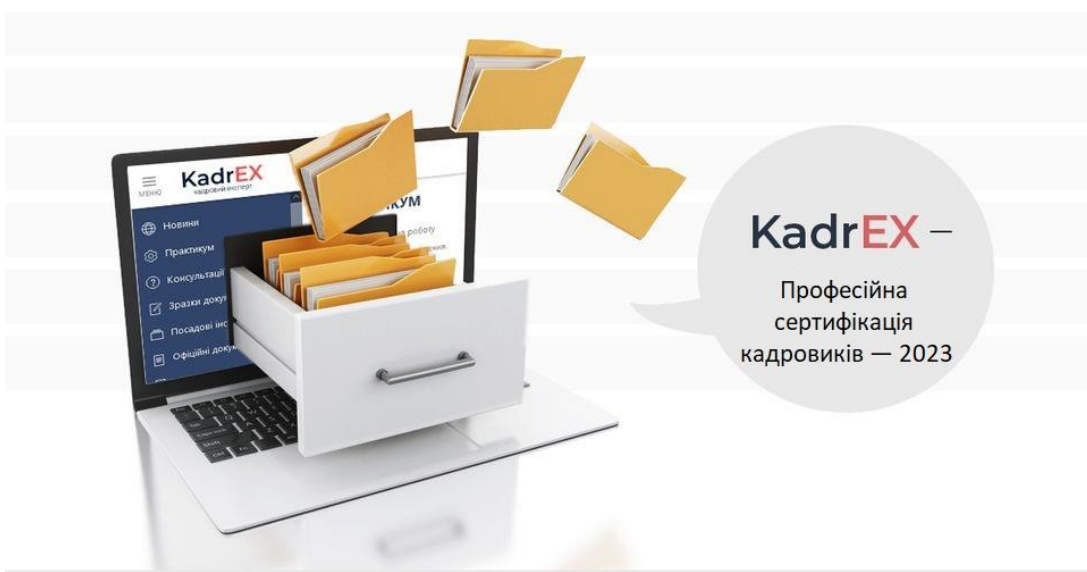
Оплата за надурочну роботу

Правила оплати роботи в надурочний час встановлені ст. 106 КЗпП. Основною відмінністю оплати надурочних робіт від, наприклад, роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, є те, що надурочну роботу не можна компенсувати шляхом надання відгулу (частина четверта ст. 106 КЗпП). Це правило поширюється і на випадки виконання надурочних робіт у святкові, неробочі та вихідні дні. Отже, робота в надурочні години компенсується тільки шляхом оплати. В який розмірах — у статті.

Години надурочної роботи підлягають оплаті в підвищеному розмірі. При цьому підвищена оплата застосовується незалежно від того, дотримано чи ні керівництвом підприємства всі вимоги законодавства щодо підстав та порядку застосування надурочних робіт.

Тобто навіть якщо працівника залучили до надурочних робіт всупереч законодавчим нормам, він не відповідає за дії керівника підприємства і має право на підвищену оплату за роботу в надурочний час. У той же час якщо працівник вирішив попрацювати понад встановлену тривалість робочого дня не за рішенням керівництва, а з власної ініціативи, така робота не вважається надурочною і не оплачується.

Оплата за надурочні роботи залежить від системи оплати праці (*таблиця*).



Оплата надурочної роботи залежно від системи оплати праці

Система оплати праці	Оплата надурочних годин
Погодинна система оплати праці	Надурочні години оплачуються в подвійному розмірі годинної ставки
Відрядна система оплати праці	За роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 % тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за всі відпрацьовані надурочні години
Підсумований облік робочого часу	Оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, відповідно до того, яка система оплати праці (погодинна чи відрядна) встановлена на підприємстві (в підрозділі)

Поденний (погодинний) облік робочого часу

У разі поденного обліку робочого часу кожна година роботи понад установлену ПВТР або графіком змінності тривалість робочого дня (зміни) підлягає додатковій оплаті, тому потрібно знати годинну тарифну ставку.

Якщо для працівника, залученого до надурочної роботи, застосовується погодинна оплата праці (виходячи з годинної тарифної ставки і фактичної кількості відпрацьованих годин за відповідний місяць), то розмір годинної тарифної ставки відомий. У такому разі для розрахунку оплати за надурочний час кількість відпрацьованих надурочних годин потрібно помножити на годинну тарифну ставку на та на 2.

ПРИКЛАД 1

Розрахунок доплати за надурочну роботу за погодинної оплати праці

Протягом листопада 2022 р. працівника залучали до надурочних робіт двічі по 2 години на день (усього 4 години за місяць). Годинна тарифна ставка працівника становить 50,00 грн/год.

Оплата за надурочну роботу працівника в листопаді 2022 р. становить:

$$4 \text{ год.} \times (50,00 \text{ грн/год.} \times 2) = 400,00 \text{ грн.}$$

Для працівників, праця яких оплачується за денними тарифними ставками або які одержують місячний оклад, під час оплати надурочних робіт виникає необхідність розрахувати годинну ставку.

Годинна ставка працівника визначається шляхом ділення:

- денної тарифної ставки на кількість годин щоденної роботи (зміни) — у разі оплати праці за денною тарифною ставкою;
- місячного окладу на нормальну кількість робочих годин у цьому місяці — якщо працівник одержує місячний оклад (найпоширеніший вид погодинної оплати).

Якщо конкретному працівникові встановлено скорочену тривалість робочого часу або неповний робочий час, це необхідно враховувати під час визначення годинної ставки.

ПЕРЕДПЛАТА СИСТЕМИ KADREX — 2023



Безлімітні
консультації щодня

Оперативний аналіз
останніх змін

База готових
шаблонів документів

Професійні видання
безоплатно

ПРИКЛАД 2

Розрахунок доплати за надурочну роботу працівнику з окладом

Протягом листопада 2022 р. працівника залучали до надурочних робіт двічі по 2 години на день (усього 4 години за місяць). Оклад працівника — 10 000,00 грн. Календарна норма робочого часу, встановлена по підприємству в листопаді 2022 р., — 176 год.

Годинна тарифна ставка:

$$10\,000,00 \text{ грн} \div 176 \text{ год.} = 56,82 \text{ грн/год.}$$

Оплата за надурочну роботу працівника в листопаді 2022 р. становить:

$$4 \text{ год.} \times (56,82 \text{ грн/год.} \times 2) = 454,56 \text{ грн.}$$

Підсумований облік робочого часу

За підсумованого обліку робочого часу надурочним вважається час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період (п. 10 Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці України [від 19.04.2006 р. № 138](#); далі — Методичні рекомендації).

Загальна кількість надурочних годин визначається як різниця між фактично відпрацьованою і нормативною кількістю робочих годин за обліковий період, тому точно порахувати їх можна тільки після закінчення облікового періоду (місяця, кварталу, півріччя, року).

За підсумованого обліку робочого часу норма робочого часу за обліковий період може визначатися за календарем із розрахунку:

- шестиденного робочого тижня, семигодинного робочого дня (чи відповідного скороченого робочого дня) з урахуванням скороченого робочого часу напередодні вихідних днів — до 5 годин і напередодні

святкових і неробочих днів — на 1 годину (абзац перший п. 12 *Методичних рекомендацій*);

- п'ятиденного робочого тижня з рівною тривалістю кожного робочого дня тижня та з урахуванням її скорочення напередодні святкових і неробочих днів (абзац другий п. 12 *Методичних рекомендацій*).

Під час підрахунку нормальної (нормативної) кількості робочих годин облікового періоду виключаються дні, які за графіком або розпорядком роботи припадають на час, упродовж якого працівник відповідно до законодавства був звільнений від виконання своїх трудових обов'язків (відпустки, виконання державних або громадських обов'язків, тимчасова непрацездатність тощо) (абзац третій п. 12 *Методичних рекомендацій*).

Зокрема, у разі коли працівник перебував у відпустці, хворів тощо, під час підрахунку нормального числа робочих годин облікового періоду виключаються дні:

- за графіком 8-годинного робочого дня протягом 5 робочих днів — за п'ятиденного робочого тижня;
- за графіком 7-годинного робочого дня протягом 5 робочих днів та 5-годинного робочого дня в суботу — за шестиденного робочого тижня.

Зважаючи на зазначене, слід розрізняти календарну норму робочого часу, за якою передбачається повне використання робочого часу, і розрахункову норму робочого часу, в якій враховують години, не відпрацьовані працівником.

Розрахункову норму робочого часу використовують як величину, необхідну для обчислення відпрацьованих надурочних годин або невідпрацьованих годин норми робочого часу. Для цього із розрахунковою нормою робочого часу порівнюють фактичний обсяг відпрацьованого працівником часу.

ПРИКЛАД 3

Розрахунок доплати за надурочну роботу за підсумованого обліку робочого часу

Підприємство працює в режимі п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними. Для працівника встановлено підсумований облік робочого часу. Обліковий період — місяць. Робота працівника оплачується погодинно, годинна тарифна ставка — 51,00 грн/год. У листопаді 2022 р. працівник відпрацював 143 год., при цьому з 14 по 18 число хворів, що підтверджується е-лікарняним. Календарна норма робочого часу, встановлена по підприємству в листопаді 2022 р., — 176 год.

На період тимчасової непрацездатності працівника припадає 5 календарних днів. У годинах це становить:

$$5 \text{ к. дн.} \times 8 \text{ год.} = 40 \text{ год.}$$

Розрахункова норма робочого часу для працівника в листопаді 2022 р.:

$$176 \text{ год.} - 40 \text{ год.} = 136 \text{ год.}$$

Кількість надурочних годин, відпрацьованих працівником у листопаді 2022 р.:

$$143 \text{ год.} - 136 \text{ год.} = 7 \text{ год.}$$

Оплата за надурочну роботу працівника в листопаді 2022 р. становить:

$$7 \text{ год.} \times (51,00 \text{ грн/год.} \times 2) = 714,00 \text{ грн.}$$

У разі підсумованого обліку робочого часу робота у святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП; на час дії воєнного часу скасовані) за графіком включається в норму робочого часу за обліковий період, установлену на підприємстві. Години роботи, що перевищують цю норму, вважаються надурочними і оплачуються в подвійному розмірі. Тому під час підрахунку надурочних годин у разі підсумованого обліку робочого часу робота у святкові та неробочі дні, проведена понад установлену на підприємстві норму робочого часу, за

обліковий період не враховується, оскільки вона вже оплачена в подвійному розмірі (п. 11 Методичних рекомендацій).

Ще один важливий момент, про який мають пам'ятати бухгалтери, — це оплата надурочних годин у разі звільнення працівника до закінчення облікового періоду.

Виходячи із норм частини третьої *ст. 106* КЗпП, оплата за всі години надурочної роботи проводиться в кінці облікового періоду (місяця, кварталу, пів року, року).

Помилка, якої припускаються деякі бухгалтери, полягає в такому: у разі звільнення працівника, у якого є відпрацьовані надурочні години, до закінчення облікового періоду, бухгалтери забувають відкоригувати тривалість облікового періоду і оплатити працівнику надурочну роботу. Тобто вони вважають, що обліковий період ще не закінчився. Це неправильно.

Для працівника, який звільняється, потрібно скоротити обліковий період з дати його початку до дати звільнення. Наприклад, працівник, якому встановлено квартальний обліковий період, звільняється 25 листопада 2022 р., в обліковий період з 01.10.2022 р. по 31.12 2022 р. У зв'язку зі звільненням працівника потрібно обліковий період скоротити з 01.10.2022 р. по 25.11.2022 р.

Далі слід порахувати за «новий» обліковий період:

- календарну норму робочого часу відповідно до режиму роботи підприємства;
- розрахункову норму робочого часу для працівника;
- фактично відпрацьований працівником робочий час;
- кількість надурочних годин.

[Ірина КРАСОВСЬКА,](#)
[консультант із питань бухгалтерського та податкового обліку](#)

Зменшення розміру посадового окладу за бажанням працівника

Чи не буде порушенням, якщо працівники напишуть заяви щодо зменшення їм посадових окладів за власним бажанням?

Не буде порушенням написання працівниками будь-яких заяв, але порушенням законодавства може бути задоволення певних заяв роботодавцем, якщо такі дії (рішення) роботодавця будуть суперечити законодавству.

Зменшення посадових окладів — це фактично зміна систем і розмірів оплати праці, що відповідно до частини третьої [ст. 32 КЗпП](#), яка є зміною істотних умов праці, яка має відбуватися з дотриманням вимог законодавства. У частині третій [ст. 32 КЗпП](#) фактично йдеться про **право роботодавця за своєю ініціативою змінити істотні умови праці**, якщо будуть дотримані вимоги законодавства, а саме:

- така зміна істотних умов праці буде обумовлена змінами в організації виробництва та праці;
- працівники будуть своєчасно повідомлені про зміни істотних умов праці.

Якщо ж йдеться про зменшення посадових окладів працівників **за їхнім власним бажанням**, то така зміна істотних умов праці буде вже фактично за ініціативи не роботодавця, а самого працівника, і тому відповідні питання у цьому випадку вже будуть регулюватися не [ст. 32 КЗпП](#), а, наприклад:

- [ст. 43 Конституції](#), де зазначається, що кожен громадянин має «*право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він **вільно обирає** або на яку **вільно погоджується***», а «використання **примусової праці забороняється**»;
- [ст. 21 КЗпП](#), де зазначається, що **трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем** (роботодавцем — фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець — фізична особа) **зобов'язується виплачувати працівникові заробітну**

плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і **угодою сторін**;

- частиною четвертою [ст. 97 КЗпП](#), де зазначається, що роботодавець (роботодавець — фізична особа) **не має права в односторонньому порядку** приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Враховуючи зазначене, якщо працівник **добровільно (без примусу)** подає заяву роботодавцеві про зменшення йому посадового окладу, то це фактично буде пропозиція роботодавцеві змінити умови трудового договору у частині заробітної плати, на що роботодавець може погодитися (якщо такі зміни не призведуть до зменшення посадового окладу до розміру, меншого за прожитковий мінімум, установлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року згідно зі [ст. 96 КЗпП](#)), або не погодитися. Якщо роботодавець погодиться на зазначене, то це має бути оформлене як зміна умов трудового договору **за угодою обох сторін** цього договору (тобто це не буде **одностороннім** погіршенням умов оплати праці), й у такому випадку це не буде порушенням трудового законодавства.

Розмір посадового окладу, як правило, наводиться у штатному розписі підприємства, і тому роботодавцеві у випадку зниження посадового окладу за бажанням працівників слід внести зміни й до штатного розпису підприємства.

Якщо розміри посадових окладів врегульовані в колективному договорі, то роботодавець повинен зупинити дію положень колективного договору згідно зі [ст. 11 Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136 (далі — Закон № 2136). Якщо ж на підприємстві колективний договір не укладено, то за частиною другою [ст. 97 КЗпП](#) тарифні сітки, ставки, **схеми посадових окладів** тощо мають бути **погоджені із профспілкою** (її представником), що представляє інтереси більшості працівників, а якщо її немає — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Добровільне бажання працівника знизити собі заробітну плату може виглядати досить підозріло для Держпраці, яка може це трактувати, як обмеження трудових прав працівника, що згідно з частиною четвертою [ст. 22 КЗпП](#) у разі зміни трудового договору не допускається. Але чи можна

вважати добровільне бажання самого працівника зменшити собі посадовий оклад обмеженням його трудових прав — досить спірне питання.

Тож дати однозначну відповідь щодо права роботодавця зменшити посадовий оклад працівникам на підставі їхнього бажання, практично неможливо без урахування конкретної ситуації.

Роботодавцеві, який знизить посадові оклади працівникам на підставі їхнього бажання, потрібно бути готовим, що під час перевірок йому доведеться доводити, що таке зниження було бажанням працівників, без жодного примусу з боку роботодавця та що таким чином роботодавець не намагався приховати зміни істотних умов праці за своєї ініціативи, порушуючи норми законодавства, зокрема частини третьої [ст. 32 КЗпП](#).

Олександр КЛИМЕНКО,
консультант із соціально-трудомих відносин



Декларування доходів за 2022 рік: нові строки звітування ФОПами

У 2022 р. було внесено багато змін до ПКУ. Не оминули вони й підприємців, зокрема щодо порядку подання податкових декларацій. У статті розглянемо, коли ФОПи повинні подати річну декларацію за 2022 р. у 2023 р.

Що змінилося

[Законом України](#) «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо сприяння розвитку волонтерської діяльності та діяльності неприбуткових установ та організацій в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України» від 15.08.2022 р. № 2520-ІХ, який набрав чинності 03.09.2022 р., було внесено зміни до п. 49.18 ПКУ: у пп. 49.18.4 після слів «фізичних осіб» доповнили словами «у тому числі самозайнятих осіб», а пп. 49.18.5 ПКУ було виключено.

Тобто законодавець прибрав з ПКУ вимогу до **ФОП на загальній системі оподаткування** подавати за звітний календарний рік податкову декларацію протягом 40 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного (податкового) року. Натомість їм було надано право подавати такі декларації за приписами нової редакції пп. 49.18.4 ПКУ, а саме до 1 травня року наступного за звітним.

Конкуренція норм ПКУ

На перший погляд, ФОПи повинні б були застосовувати приписи пп. 49.18.2 чи пп. 49.18.3 ПКУ, за якими податкові декларації за календарний рік, крім випадків, передбачених пп. 49.18.4 та 49.18.5 (який вже скасовано, але згадку про який помилково не вилучено законодавцем), подаються протягом 40 або 60 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного (податкового) року.

Утім, у пп. 14.1.226 ПКУ визначено, що самозайнята особа — платник податку, який є ФОП або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником у межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності.

А за приписами п. 177.5 ПКУ ФОПи подають до контролюючого органу податкову декларацію за місцем своєї податкової адреси за результатами календарного року у строки, встановлені цим Кодексом для річного звітного податкового періоду.

Отже, пп. 49.18.4 ПКУ має правову перевагу перед пп. 49.18.2 та пп. 49.18.3 ПКУ, тож **ФОПи та інші самозайняті особи можуть подати податкові декларації за 2022 р. вже протягом чотирьох місяців.**

Строки сплати податкового зобов'язання

Відповідно до приписів п. 57.1 ПКУ платник податків зобов'язаний самостійно сплатити суму податкового зобов'язання, зазначену у поданій ним податковій декларації, протягом 10 календарних днів, що настають за останнім днем відповідного граничного строку, передбаченого цим Кодексом для подання податкової декларації, крім випадків, встановлених цим Кодексом.

Тож за 2022 р. ПДФО та ВЗ потрібно буде сплатити не пізніше 10.05.2023 р.

Платники єдиного податку

Підпункт 49.18.4 ПКУ поширюється **лише на платників ПДФО**. Єдиний податок є спеціальним податком, тому на підприємців-«спрощенців» новий строк зміни не поширюється і вони звітують за своїми правилами:

- 1 і 2 група — протягом 60 календарних днів після закінчення року;
- 3 група — протягом 40 календарних днів після закінчення року.

Висновки

Отже, законодавець трохи полегшив життя ФОПам на загальній системі оподаткування, збільшивши для них строк подання податкової декларації та сплати за себе ПДФО та ВЗ фактично на 80 календарних днів.

Катерина ЧУЧАЛІНА,
юрист, адвокат

Пільга за пп. 164.2.16 ПКУ: визначаємо статус податкового агента

Підпункт «в» пп. 164.2.16 ПКУ з 01.01.2022 р. зазнав змін. Чи можуть скористатися наданою пільгою представництво, постійне представництво нерезидента, іноземне підприємство?

З 01.01.2022 р. у пп. «в» пп. 164.2.16 ПКУ було внесено зміни, зокрема, стосовно оподаткування витрат на медичне страхування працівників. Встановлено, що до оподаткованого доходу платника податку — фізичної особи включається сума пенсійних внесків у межах недержавного пенсійного забезпечення відповідно до закону, страхових платежів (страхових внесків, страхових премій), у т. ч. за договорами добровільного медичного страхування та за договором страхування додаткової пенсії, внесків на пенсійні вклади, внесків до фонду банківського управління, сплачена будь-якою особою — резидентом за платника податку чи на його користь, **крім сум**, що сплачуються, зокрема, **роботодавцем-резидентом** за свій рахунок за договорами недержавного пенсійного забезпечення платника податку та/або за договорами добровільного медичного страхування в межах 30 % нарахованої заробітної плати такому працівнику (до внесення змін було: **крім сум**, що сплачуються, зокрема, роботодавцем-резидентом за свій рахунок за договорами недержавного пенсійного забезпечення платника податку, якщо така сума не перевищує 15 % нарахованої цим роботодавцем суми заробітної плати платнику податку протягом кожного звітного податкового місяця, за який сплачується пенсійний внесок, внесків до фондів банківського управління, але не більш як 2,5 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом про Державний бюджет України на відповідний рік, у розрахунку за місяць за сукупністю таких внесків).

Як бачимо, змінився:

- розмір сплачених сум з 15 % нарахованої цим роботодавцем суми заробітної плати платнику податку протягом кожного звітного податкового місяця на 30 % нарахованої заробітної плати такому працівнику;
- додався новий вид доходу, до якого може бути застосовано пільгу, — за договорами добровільного медичного страхування.

Оскільки платежі за договорами добровільного медичного страхування, напевно, більше поширені, ніж платежі за договорами недержавного пенсійного забезпечення платника податку, то у передплатника й виникло питання, хто є тим роботодавцем-резидентом, що може застосувати пільгу за пп. «в» пп. 164.2.16 ПКУ. Щоб відповісти на нього, слід звернутися до визначення термінів, якими оперує ПКУ.

Так, відповідно до пп. 14.1.222 ПКУ **роботодавець** — це юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами.

Для цілей [розділу IV](#) ПКУ¹¹ до роботодавця прирівнюються юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво), постійне представництво нерезидента або самозайнята особа, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи та/або надання послуги згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими.

У першому абзаці пп. 14.1.222 ПКУ йдеться про представництво юридичної особи без уточнення її (не)резидентського статусу. У другому абзаці згадується представництво нерезидента, проте в контексті прирівняння виконання робіт за цивільно-правовим договором до трудового договору.

Підпункт 14.1.180 ПКУ дає визначення терміна «податковий агент щодо податку на доходи фізичних осіб» — це юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ), самозайнята особа, **представництво нерезидента — юридичної особи**, інвестор (оператор) за угодою про розподіл продукції, які незалежно від організаційно-правового статусу та способу оподаткування іншими податками та/або форми нарахування (виплати, надання) доходу (у грошовій або негрошовій формі) зобов'язані нараховувати, утримувати та сплачувати податок, передбачений [розділом IV](#) цього Кодексу, до бюджету від імені та за рахунок фізичної особи з доходів, що виплачуються такій особі, вести податковий облік, подавати податкову звітність контролюючим органам та нести відповідальність за порушення його норм в порядку, передбаченому [ст. 18](#) та [розділом IV](#) ПКУ.

Проміжний висновок: представництво нерезидента є роботодавцем для цілей справляння ПДФО і ВЗ та податковим агентом. Чи є воно резидентом?

Відповідно до пп. 14.1.122 ПКУ **нерезиденти** — це, зокрема, іноземні компанії, організації, утворені відповідно до законодавства інших держав, їх зареєстровані (акредитовані або легалізовані) відповідно до законодавства України філії, представництва та інші відокремлені підрозділи з місцезнаходженням на території України.

Резиденти (пп. 14.1.213 ПКУ) — це, зокрема, юридичні особи та їх відокремлені особи, які утворені та провадять свою діяльність відповідно до законодавства України з місцезнаходженням як на її території, так і за її межами.

Звідси **доходимо висновку**, що представництво нерезидента є роботодавцем для цілей справляння ПДФО і ВЗ та податковим агентом, але не є роботодавцем-резидентом. І тому пільгу за пп. «в» пп. 164.2.16 ПКУ не застосовує.

^[1] Розділ IV ПКУ — податок на доходи фізичних осіб.

Людмила БАБИЧ,
юрист

Перерахунок ПДФО — 2022: як провести та відобразити у звітності

У кінці року роботодавці провели річний перерахунок ПДФО і тепер повинні відобразити його результати в додатку 4ДФ Єдиного звіту. У статті нагадаємо, як це зробити.

Види перерахунку ПДФО

Згідно з [пп. 169.4.2](#) ПКУ роботодавець платника податку зобов'язаний здійснити, у т. ч. за місцем застосування податкової соціальної пільги (*далі* — ПСП), перерахунок суми доходів, нарахованих такому платнику у вигляді заробітної плати, а також суми наданої ПСП. Перерахунок військового збору законодавством не передбачений.

Передбачено два види перерахунку ПДФО: обов'язковий і добровільний. Випадки обов'язкового проведення перерахунку вказані в пп. 169.4.2 ПКУ:

- за наслідками кожного звітного податкового року в момент нарахування заробітної плати за останній місяць звітного року;
- під час проведення розрахунку за останній місяць застосування ПСП у разі зміни місця її застосування за самостійним рішенням платника податку або у випадках, визначених пп. 169.2.3 ПКУ;
- під час проведення остаточного розрахунку з платником податку, який припиняє трудові відносини з роботодавцем, тобто в разі звільнення.

Річний перерахунок ПДФО проводиться для виявлення та виправлення помилок, пов'язаних із розрахунком податку із заробітної плати та правильністю застосування ПСП, зокрема, за наявності перехідних відпускних та «лікарняних».

Крім цього, згідно з пп. 169.4.3 ПКУ роботодавець має право здійснювати перерахунок сум нарахованих доходів та утриманого податку за будь-який період і в будь-яких випадках для перевірки правильності оподаткування.

Переваги перерахунку ПДФО

Переваги перерахунку ПДФО чи то обов'язкового, чи то добровільного очевидні. Так, п. 119.1 ПКУ передбачено, що неподання, подання з порушенням встановлених строків, подання не в повному обсязі, з недостовірними відомостями або з помилками податкової звітності про суми доходів, нарахованих (сплачених) на користь платника податків, суми утриманого з них податку, а також суми, нараховані (виплачені) фізичним особам за товари (роботи, послуги), якщо такі недостовірні відомості або помилки призвели до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань платника податку та/або до зміни платника податку, тягнуть за собою накладення штрафу в розмірі 1020,00 грн, а за повторне порушення — 2040,00 грн.

Передбачені цим пунктом штрафи не застосовуються у випадках, якщо недостовірні відомості або помилки в податковій звітності про суми доходів, нараховані (сплачені) на користь платника податків, суми утриманого з них податку, а також суми, нараховані (виплачені) фізичним особам за товари (роботи, послуги), виникли у зв'язку з виконанням податковим агентом вимог п. 169.4 ПКУ та були виправлені відповідно до вимог ст. 50 ПКУ.

[Пунктом 125-1.1](#) ПКУ встановлено відповідальність у розмірі від 10 % до 75 % суми податку (в т. ч. ПДФО), що підлягає нарахуванню та/або сплаті до бюджету за ненарахування та/або неутримання, та/або несплату (неперерахування), та/або нарахування, сплату (перерахування) не в повному обсязі податків платником податків, у т. ч. податковим агентом, до або під час виплати доходу на користь нерезидента або іншого платника податків, а також нерезидентом, на якого покладено обов'язок сплачувати податок у порядку, встановленому розділом III ПКУ.

Податковий агент звільняється від відповідальності згідно з цим пунктом, якщо ненарахування, неутримання та/або неперерахування податку на доходи фізичних осіб самостійно виявляється податковим агентом під час проведення перерахунку цього податку, передбаченого п. 169.4 ПКУ, та виправляється в наступних податкових періодах протягом податкового (звітного) року згідно з нормами цього Кодексу.

В обох випадках згадується про звільнення від відповідальності у зв'язку з виконанням податковим агентом вимог п. 169.4 ПКУ, який і передбачає проведення перерахунку ПДФО.

Порядок проведення річного перерахунку ПДФО

Річний перерахунок ПДФО полягає в уточненні виплачених протягом року місячних доходів з урахуванням відпускних, «лікарняних» та правильності застосування ПСП. Під час проведення перерахунку необхідно виконати такі кроки:

- перевірити підстави для застосування ПСП (наявність заяви працівника про застосування пільги та підтвердних документів). Слід зауважити, що навіть якщо працівник має право на застосування ПСП та необхідні підтвердні документи, але не подав роботодавцю заяви про отримання такої пільги, то останній не має права застосовувати ПСП під час обчислення ПДФО цього працівника;
- уточнити нараховані протягом звітного року місячні доходи у вигляді заробітної плати з урахуванням перехідних виплат (відпускних, «лікарняних» тощо), що відносяться до місяців, за які вони нараховані, з метою визначення граничної суми за місяць, що дає право на ПСП;
- провести розрахунок річної суми ПДФО шляхом підсумовування сум податків, визначених за наслідками перерахунку кожного окремого місячного оподатковуваного доходу;
- порівняти розраховану суму ПДФО із сумою податку, яка фактично утримана за рік.

Доутримання податку

Відповідно до [пп. 169.4.4](#) ПКУ, якщо внаслідок перерахунку виникає недоплата ПДФО, її сума стягується з працівника за рахунок суми будь-якого оподатковуваного доходу (після його оподаткування) за місяць, в якому проводиться перерахунок. У разі недостатності суми такого доходу недоплата стягується за рахунок оподатковуваних доходів наступних місяців, до повного погашення її суми.

Якщо внаслідок проведення остаточного розрахунку з працівником, який припиняє трудові відносини з роботодавцем, виникає сума недоплати, що перевищує суму оподаткованого доходу такого працівника за останній звітний період, то непогашена частина такої недоплати включається до складу його податкового зобов'язання за наслідками звітного податкового року та сплачується самостійно (фізичною особою).

Повернення податку

Податковий кодекс не містить норми, яка б дозволяла роботодавцю повертати працівнику зайво утриману з його доходу суму ПДФО. Але в Загальнодоступному інформаційно-довідковому ресурсі (ЗІР) у [підкатегорії 103.08](#) вказано, що якщо внаслідок здійсненого перерахунку виникає переплата податку, то на її суму зменшується сума нарахованого податкового зобов'язання платника податку за відповідний місяць, а за недостатності такої суми — зменшується сума податкових зобов'язань наступних податкових періодів, до повного повернення суми такої переплати.

Тому на практиці роботодавці повертають цю суму, сторнуючи суму надміру утриманого ПДФО, знімаючи таким чином із себе як із податкових агентів зайво нараховане податкове зобов'язання, а податківці, як правило, не заперечують проти повернення ПДФО таким способом. Але не все так однозначно, коли працівник звільняється.

Залишилося одне запитання: як повернути надлишково утриманий ПДФО працівнику в разі звільнення, якщо сума «до повернення» більша, ніж сума нарахованого в останньому місяці податку?

У ЗІР у [підкатегорії 103.25](#) є запитання: яким чином повернути ПДФО та як відобразити в Податковому розрахунку суму переплати податку, що перевищує суму податкового зобов'язання, яка виникла за результатами остаточного розрахунку з платником податку, який припиняє трудові відносини? І відповідь на нього (коротка): якщо внаслідок здійсненого остаточного розрахунку з платником податку виникає переплата з податку на доходи фізичних осіб, то на її суму податковий агент зменшує суму нарахованого податкового зобов'язання платника податку за місяць такого остаточного розрахунку та відображає це в Розрахунку. Відповідно, на суму переплати зменшуються зобов'язання податкового агента по сплаті податку

в бюджет у податковому періоді (місяці) остаточного розрахунку. У разі перевищення суми переплати, яка виникла за результатами остаточного розрахунку з платником податку, над сумою податкового зобов'язання платника податку ПКУ не передбачено повернення суми такого перевищення.

З огляду на таку позицію податківців, одним з варіантів повернення податку може стати добровільне декларування доходів працівником. Може цього й прагнули законодавці, коли в ПКУ не включили норму про повернення податку (до набрання чинності ПКУ в законодавстві така норма була).

Відомі випадки, коли окремі роботодавці в такій ситуації нараховують працівнику премію в останньому місяці, яка дає змогу повністю компенсувати йому надлишково утриманий ПДФО. Але такий підхід — це добра воля роботодавця, адже це додаткове фінансове навантаження на нього.

Відображення перерахунку у звітності та як уникнути штрафів

У бухгалтерському обліку результати річного перерахунку відображаються в місяці його проведення. Як правило, це дата нарахування заробітної плати за грудень. Недоутриману суму ПДФО роботодавець перераховує до бюджету разом із сумою ПДФО, нарахованого за грудень. Суму податку, яку за результатами перерахунку було надлишково нараховано та сплачено протягом року, можна врахувати під час сплати ПДФО за відповідний місяць.

Типової форми документа, яким фіксується факт річного перерахунку ПДФО, не встановлено. Роботодавець може оформити цей документ так, як вважає за потрібне. Але оскільки за наслідками розрахунків, які будуть наведені в цьому документі, може бути скориговано ПДФО, рекомендуємо зробити його максимально прозорим і зрозумілим у разі перевірки податковим органом. Корируюче проведення недоплати (переплати) ПДФО краще оформити бухгалтерською довідкою, яку необхідно прикріпити до розрахунку та зберігати з рештою бухгалтерських документів місяця, в якому проводиться річний перерахунок.

Порядок заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, затверджено наказом Міністерства фінансів України [від 13.01.2015 р. № 4](#) (далі — Порядок № 4; ф. № 1ДФ). Додаток 4ДФ Єдиного звіту заповнюється таким чином:

- у рядках 3 та 3а проставляються суми нарахованого та виплаченого доходу за відповідний звітний період — місяць;
- у рядках 4 та 4а відображається фактична сума перерахованого податку до бюджету доходу за відповідний звітний період — місяць.

У грудні результат річного перерахунку відображається згорнутим результатом у складі доходів і ПДФО за місяць, але по кожному працівнику окремо.

Якщо в результаті річного перерахунку виявиться недоплата з ПДФО, пов'язана з ПСП та перехідними виплатами, і при цьому роботодавець доутримує таку суму з доходу працівника і відображає таке доутримання в додатку 4ДФ, то штрафні санкції до роботодавця за таку недоплату не застосовуються.

Зверніть увагу, якщо було допущено помилку під час нарахування ПДФО за місяць і це не пов'язано з ПСП та перехідними виплатами, її слід виправити поданням уточнюючого або звітного нового Податкового розрахунку (дodatка 4ДФ). Таким чином, якщо помилка виявлена підприємством у ході добровільного перерахунку з ПДФО і буде виправлена в наступних податкових періодах протягом податкового (звітного) року, штраф за п. 125-1 ПКУ не застосовуватиметься.

Припустимо, зарплата працівника становить 10 000,00 грн за місяць і за наслідками річного перерахунку виявлено:

- варіант I — недоплату податку в сумі 100,00 грн;
- варіант II — переплату податку в сумі 200,00 грн.

У додатку 4ДФ рядок з доходом працівника буде заповнено таким чином, як наведено в *таблиці*. Якщо працівник у грудні звільняється, то тут також можливі два варіанти заповнення додатка 4ДФ.

Заповнення в додатку 4ДФ рядка з доходом працівника

Сума доходу		Сума податку на доходи фізичних осіб		Сума військового збору	
нарахованого	виплаченого	нарахованого	перерахованого	нараховано	перераховано
3а	3	4а	4	5а	5
Варіант I					
10 000,00	10 000,00	1900,00 (1800,00 + 100,00)	1900,00	150,00	150,00
Варіант II					
10 000,00	10 000,00	1600,00 (1800,00 – 200,00)	1600,00	150,00	150,00

Відповідальність

Прямої норми в ПКУ, яка б визначала відповідальність за непроведення перерахунку ПДФО, немає. Хіба що податківці захочуть накласти адмінштраф за [ст. 163-1](#) КУпАП за порушення порядку ведення податкового обліку в розмірі від 5 до 10 нмдг, або від 85 до 170 грн.

Але пам'ятаймо, що непроведення перерахунку може мати наслідком донарахування податку. У такому разі роботодавця може бути притягнуто до відповідальності за ст. 125-1 ПКУ.

Валерія ЛІНЕВИЧ,
керівник сектора з розрахунку заробітної плати Аудиторсько-консалтингової
компанії «БДО»

Податкові перевірки повертаються: чергові зміни в ПКУ

Набрав чинності черговий закон, що вносить зміни до Податкового кодексу України щодо приватизації державного і комунального майна, яке перебуває у податковій заставі, та забезпечення адміністрування погашення податкового боргу. Серед іншого, розширено види податкових перевірок, які можна проводити. Тож у статті розглянуто, які перевірки можуть бути проведені

[Закон України](#) «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законів України щодо приватизації державного і комунального майна, яке перебуває у податковій заставі, та забезпечення адміністрування погашення податкового боргу» від 03.11.2022 р. № 2719-IX (*далі* — Закон № 2719) набрав чинності 25.11.2022 р.

Податківці, [коментуючи](#) ухвалення цього Закону, зазначили, що зміни стосуються реалізації майна, яке перебуває в податковій заставі, а саме майна державних та комунальних підприємств, не згадавши про зміни, що стосуються перевірок. Автор питання реалізації майна, яке перебуває у податковій заставі, не розглядатиме, але підсумує інформацію, що стосується проведення перевірок платників податків.

Які перевірки можуть проводити податківці з 25.11.2022 р.

Це не перші зміни в ПКУ цього року, що стосуються проведення податкових перевірок. Це [питання](#) вже розглядалося в журналі «Заробітна плата» № 7/2022: було надано коментар до змін, внесених Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо особливостей податкового адміністрування податків, зборів та єдиного внеску під час дії воєнного, надзвичайного стану» від 12.05.2022 р. № 2260-IX (*далі* — Закон № 2260).

Питання проведення перевірок на сьогодні регулюється п. 69.2 п. 69 підрозділу 10 розділу XX ПКУ. Тож з урахування змін, внесених Законом

№ 2260 і Законом № 2719, наразі податківці можуть виконувати такі перевірки:

- камеральні;
- документальні позапланові (виїзні та невиїзні);
- фактичні.

Камеральні перевірки

Камеральні перевірки проводяться у приміщенні податкового органу без будь-якого спеціального рішення керівника (іншої уповноваженої особи) і без повідомлення платника податків.

Предметом камеральної перевірки може бути правильність заповнення та своєчасність подання податкових декларацій (розрахунків), а також своєчасність сплати узгодженої суми податкового (грошового) зобов'язання, але лише на підставі даних, що зберігаються (опрацьовуються) у відповідних інформаційних базах.

Також може перевірятися повнота нарахування та своєчасність сплати ПДФО та ЄСВ у разі невідповідності резидента Дія Сіті вимогам, визначеним [пп. 2, 3](#) частини першої та [п. 10](#) частини другої ст. 5 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-ІХ.

Тобто якщо не дотримані такі вимоги: розмір середньої місячної винагороди залученим працівникам та гіг-спеціалістам, починаючи з календарного місяця, наступного за календарним місяцем, в якому набуто статус резидента Дія Сіті, кожного календарного місяця становить не менше, ніж еквівалент 1200 євро за офіційним курсом гривні щодо євро, встановленим НБУ станом на перше число відповідного календарного місяця; середньооблікова кількість працівників та гіг-спеціалістів юридичної особи (у разі залучення) за підсумками кожного календарного місяця, починаючи з наступного за календарним місяцем, в якому юридичною особою набуто статус резидента Дія Сіті, становить не менше дев'яти осіб. При цьому не може бути резидентом Дія Сіті юридична особа, яка протягом більш як 30 днів має податковий борг, загальна сума якого становить понад 10 мінімальних заробітних плат (виходячи з розміру мінімальної заробітної плати, встановленого на 1 січня поточного календарного року).

Камеральна перевірка [податкової декларації](#) або уточнюючого розрахунку може бути проведена лише протягом 30 календарних днів, що настають за останнім днем граничного строку їх подання, а якщо такі документи були надані пізніше, — за днем їх фактичного подання (п. 76.3 ПКУ).

Камеральні перевірки з інших питань, наприклад зі своєчасності сплати податків, проводяться не пізніше 1095 днів (2555 днів — у разі проведення перевірки відповідно до [ст. 39](#) і [ст. 39-2](#) ПКУ).

Документальні позапланові перевірки, які дозволені зараз

Документальна позапланова перевірка не передбачається у плані роботи контролюючого органу і проводиться за наявності хоча б однієї з підстав, визначених у ПКУ. Такі перевірки можуть бути:

- виїзними — проводяться за місцезнаходженням платника податків чи місцем розташування об'єкта права власності, стосовно якого проводиться така перевірка, наприклад філія;
- невиїзними — проводиться в приміщенні податкового органу, а платник надає необхідні документи або їх завірени копії.

Зверніть увагу, що приписами п. 78.4 ПКУ право на проведення документальної позапланової перевірки платника надається лише у випадку, коли йому до початку проведення зазначеної перевірки вручено у порядку, визначеному ст. 42 цього Кодексу, копію наказу про проведення документальної позапланової перевірки. Тобто якщо немає належного наказу і він не вручений перед перевіркою платнику податків, така перевірка — протиправна.

Тобто зараз дозволено проводити позапланові перевірки в таких випадках:

- **за наслідками інших перевірок:**

— якщо платником податків подано податковому органу заперечення до акта перевірки в порядку, визначеному п. 86.7 ПКУ, або скаргу на прийняте за результатами перевірки податкове повідомлення-рішення, в яких вимагається повний або частковий перегляд результатів відповідної перевірки або скасування прийнятого за її результатами податкового повідомлення-рішення у разі якщо платник податків у своїй скарзі

(запереченнях) посилається на обставини, що не були досліджені під час перевірки, та об'єктивний їх розгляд неможливий без проведення перевірки. Така перевірка проводиться виключно з питань, що стали предметом оскарження (пп. 78.1.5 ПКУ). Наразі такий випадок може статися, коли камеральна чи фактична перевірки виявили порушення законодавства роботодавцем, а він не згоден із такими висновками ревізорів;

— у випадку (пп. 78.1.12 ПКУ), коли ДПС України, в порядку контролю за діями або бездіяльністю посадових осіб податкового органу нижчого рівня, здійснено перевірку документів обов'язкової звітності платника податків або матеріалів документальної перевірки, проведеної податковим органом нижчого рівня, і виявлено невідповідність висновків акта перевірки вимогам законодавства або неповне з'ясування під час перевірки питань, що повинні бути з'ясовані під час перевірки для винесення об'єктивного висновку щодо дотримання платником податків вимог законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на податкові органи. При цьому **наказ про проведення документальної позапланової перевірки приймається ДПС України лише в тому разі, коли** стосовно посадових осіб податкового органу нижчого рівня, які проводили документальну перевірку зазначеного платника податків, **розпочато дисциплінарне провадження або їм повідомлено про підозру у вчиненні кримінального правопорушення**. За відсутності інформації про такі випадки судити про частоту таких перевірок важко;

— податковим органом після проведення документальної планової перевірки або документальної позапланової перевірки отримано інформацію та/або документи від іноземних державних органів, які стосуються питань, що були охоплені під час попередніх перевірок платника податків та свідчать про порушення платником податків податкового, валютного та іншого законодавства, контроль за яким покладено на контролюючі органи. Така перевірка проводиться виключно щодо питань, що стали підставою для проведення такої перевірки (пп. 78.1.21 ПКУ). Наприклад, якщо фізична особа не задекларувала майно, отримане поза межами України;

- **розпочато процедуру реорганізації** юридичної особи (крім перетворення, тобто зміни організаційно-правової форми), припинення юридичної особи або підприємницької діяльності ФОП, закриття постійного представництва чи відокремленого підрозділу юридичної особи, в т. ч. іноземної компанії, організації, порушено провадження у справі про визнання банкрутом платника податків або подано заяву про зняття з обліку платника податків (пп. 78.1.7 ПКУ);

- **у частині податкового контролю за трансфертним ціноутворенням**, оскільки в п. 39.4 ПКУ також йдеться про вказання у певних документах та звітах дані щодо фізичних осіб, які є кінцевими бенефіціарними власниками (контролерами) платника податків (за наявності) та осіб, які безпосередньо (опосередковано) володіють корпоративними правами платника податків у розмірі 25 і більше відсотків. Як побачимо з приписів пп. 78.1.2, 78.1.15 ПКУ, краще наразі подати документи за п. 39.4 ПКУ, ніж під час воєнних дій пережити ще й податкову перевірку:

— якщо платником податків не подано в установлений законом строк [податкову декларацію](#), розрахунки, звітність для податкового контролю за трансфертним ціноутворенням відповідно до п. 39.4 ПКУ, якщо їх подання передбачено законом (пп. 78.1.2 ПКУ);

— у разі неподання платником податків або подання з порушенням вимог п. 39.4 ст. 39 ПКУ звіту про контрольовані операції та/або документації з трансфертного ціноутворення або в разі встановлення порушень під час моніторингу такого звіту або документації відповідно до вимог п. 39.4, 39.5 ПКУ (пп. 78.1.15 ПКУ).

Не передбачено проведення документальної позапланової перевірки за пп. 78.1.13 ПКУ в разі отримання інформації про ухилення податковим агентом від оподаткування виплаченої (нарахованої) найманим особам (у т. ч. без документального оформлення) заробітної плати, пасивних доходів, додаткових благ, інших виплат та відшкодувань, що підлягають оподаткуванню, у т. ч. внаслідок неукладення платником податків трудових договорів з найманими особами згідно із законом, а також здійснення особою господарської діяльності без державної реєстрації. Така перевірка проводиться виключно з питань, що стали підставою для проведення такої перевірки.

Зупинення документальних позапланових перевірок

Законом № 2719 розширено вид перевірок, які можуть бути зупинені. Так, документальні позапланові перевірки, які були розпочаті на звернення платника податків та/або з підстав, визначених пп. 78.1.2, 78.1.7, 78.1.15, 78.1.21 ПКУ, та/або документальних позапланових перевірок з питань оподаткування юридичними особами або іншими нерезидентами, які

проводять господарську діяльність через постійне представництво на території України, доходів, отриманих нерезидентами із джерелом їх походження з України, та/або документальних позапланових перевірок нерезидентів (представництв нерезидентів), але не можуть бути завершені у зв'язку з виникненням обставин, зазначених у пп. 69.2 п. 69 підрозділу 10 розділу XX ПКУ, можуть бути зупинені до завершення дії таких обставин та/або усунення перешкод щодо проведення перевірки за рішенням керівника (його заступника або уповноваженої особи) податкового органу, яке оформлюється наказом, копія якого надсилається платнику податків до електронного кабінету платника податків з одночасним надісланням на електронну адресу (адреси) платника податків інформації про вид документа, дату та час його надіслання до електронного кабінету. Таке зупинення перериває перебіг строку проведення перевірки.

Тобто якщо податківцям буде небезпечно проводити такі перевірки, строк їх проведення зупиняється.

На момент написання цієї статті в Україні немає безпечного місця, адже ворожі ракети досягають будь-якого куточка України, а подекуди (наприклад, у Херсоні, Харкові, чи Дніпрі) спочатку фіксують удари ворожих ракет, а потім — повітряну тривогу. За таких обставин підприємствам варто наголосити на таких обставинах податківцям, особливо якщо підприємство може бути віднесено до об'єкта критичної інфраструктури, наприклад, якщо йдеться про АЗС тощо.

Утім, коли небезпека мине, невикористані податківцями дні на проведення перевірки оновляться. Наприклад, станом на 24.02.2022 р. в м. Херсоні податківці проводили перевірку суб'єкта малого підприємництва і використали лише три з п'яти робочих днів для перевірки. Тож допоки ворог не перестане обстрілювати м. Херсон, продовження виїзної перевірки неможливе, а після усунення небезпеки податківці можуть перевіряти платника лише два робочі дні, якщо, звісно, її не буде подовжено ще на два дні (приписи п. 82.2 ПКУ).

Фактичні перевірки

Підстави для проведення фактичних перевірок викладені у п. 80.2 ПКУ. Разом із тим у п. 80.6 ПКУ передбачено, що в разі проведення фактичної перевірки в частині дотримання роботодавцем законодавства щодо

укладення трудового договору, оформлення трудових відносин з працівниками (найманими особами), у т. ч. яким установлено випробування, перевіряється наявність належного оформлення трудових відносин, з'ясовуються питання щодо ведення обліку роботи, виконаної працівником, обліку витрат на оплату праці, відомості про оплату праці працівника. Для з'ясування факту належного оформлення трудових відносин з працівником, який здійснює трудову діяльність, можуть використовуватися документи, що посвідчують особу, або інші документи, які дають змогу її ідентифікувати (посадове посвідчення, посвідчення водія, санітарна книжка тощо).

При цьому, за приписами п. 80.7 ПКУ, фактична перевірка проводиться двома і більше посадовими особами контролюючого органу у присутності посадових осіб суб'єкта господарювання або його представника та/або особи, що фактично здійснює розрахункові операції.

Можна припустити, що законодавець прописав вимогу про мінімум двох ревізорів з метою уникнення намагань зловживання владою лише один ревізором чи щоб у платника податків не виникало бажання дати хабара.

Запити

У силу приписів пп. 78.1.1 ПКУ, якщо платник податків не надасть пояснення та їх документальні підтвердження на обов'язковий письмовий запит податкового органу, в якому зазначаються порушення цим платником податків відповідного законодавства, протягом 15 робочих днів з дня, наступного за днем отримання запиту, може бути проведена документальна позапланова перевірка.

Порядок надсилання запитів до платників податків вказаний у ст. 73 ПКУ.

Разом із тим абзац четвертий п. 52-⁸ підрозділу 10 розділу XX ПКУ з **26.11.2022 р.** передбачає, що тимчасово, на період по останній календарний день місяця (включно), в якому завершується дія карантину, встановленого КМУ на всій території України з метою запобігання поширенню на території України коронавірусної хвороби (COVID-19), зупиняється перебіг строків, встановлених: ст. 73 та 78 ПКУ, щодо надання платниками податків відповідей на запити контролюючих органів (крім запитів контролюючих органів, у т. ч. з питань оподаткування юридичними особами або іншими нерезидентами, які проводять господарську діяльність

через постійне представництво на території України, доходів, отриманих нерезидентами із джерелом їх походження з України, податкового контролю за нерезидентами (представництвами нерезидентів), що надійшли (надійдуть) платникам податків по останній календарний день місяця (включно), в якому завершується дія карантину, встановленого КМУ на всій території України з метою запобігання поширенню на території України коронавірусної хвороби (COVID-19).

Тобто платники податків можуть до закінчення карантину (на момент написання цієї статті — до 31.12.2022 р.) не подавати відповіді на запити податківців, окрім кількох чітко визначених випадів. У цьому разі позапланові перевірки податківців, із посиланням на ненадану відповідь на запит, будуть неправомірними.

Висновки

Отже, Законом № 2719 було розширено види перевірок, які тепер можуть проводити податківці. Водночас законодавець все ще враховує, що в Україні небезпечно, тож перевірки проводитимуться (на жаль, не всі), лише у випадках, коли є майже 100-відсоткова впевненість, що така перевірка буде безпечною.

Також законодавець врахував, що все ще діє карантин, тобто не всі платники або їх уповноважені особи можуть вчасно реагувати на запити податківців, адже можуть бути на «лікарняному» через коронавірусну хворобу (COVID-19).

І наостанок нагадаємо таке. У п. 44.5 ст. 44 ПКУ передбачено, що в разі втрати, пошкодження або дострокового знищення первинних документів, реєстрів бухгалтерського обліку, фінансової звітності, інших документів, пов'язаних з обчисленням і сплатою податків і зборів, ведення яких передбачено законодавством, платник податків зобов'язаний у п'ятиденний строк з дня такої події письмово повідомити (із наданням оформлених відповідно до законодавства документів, які підтверджують настання події, що призвела до такої втрати, пошкодження або дострокового знищення документів) податковий орган за місцем обліку в порядку, встановленому ПКУ для подання податкової звітності.

Тобто в електронному вигляді, а якщо це неможливо (наприклад, втрачено комп'ютерну техніку внаслідок ворожої атаки), то на паперовому носії віднести такий документ до податкового органу чи надіслати через Укрпошту цінним листом із описом та повідомленням про вручення.

Якщо у платника була печатка, яка втрачена у зв'язку з ворожою атакою, про це теж потрібно вказати у повідомленні.

При цьому платник податків **зобов'язаний** відновити втрачені документи протягом 90 календарних днів з дня, що настає за днем надходження повідомлення до податкового органу.

У разі надання платником податків такого повідомлення та неможливості проведення перевірки платника податків у зв'язку з втратою, пошкодженням або достроковим знищенням платником податків документів строки проведення таких перевірок переносяться до дати відновлення та надання документів до перевірки в межах визначених п. 44.5 ст. 44 ПКУ строків, але на строк не більше ніж 120 днів.

Катерина ЧУЧАЛІНА,
юрист, адвокат

Інвентаризація резерву відпусток

У кінці року підприємствами проводиться інвентаризація активів та зобов'язань. Серед зобов'язань — резерв на оплату відпусток. Як провести його інвентаризацію — у статті.

Пунктом 17 [П\(С\)БО 11 «Зобов'язання»](#) встановлено, що залишок забезпечення переглядається на кожну дату балансу та, в разі потреби, коригується (збільшується або зменшується). У разі відсутності ймовірності вибуття активів для погашення майбутніх зобов'язань сума такого забезпечення підлягає сторнуванню.

Одним із різновидів зобов'язань є забезпечення на виплату відпусток (резерв відпусток (п. 12 П(С)БО 11)). Тож на кожну дату балансу забезпечення відпусток потрібно коригувати. Для цього слід скористатися механізмом, передбаченим п. 8.2 Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, затвердженого наказом Міністерства фінансів України [від 02.09.2014 р. № 879](#).

Залишок забезпечення на виплату відпусток, у т. ч. відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування з цих сум, станом на кінець звітного року визначається за розрахунком, який базується на кількості днів невикористаної працівниками підприємства щорічної відпустки та середньоденній оплаті праці працівників. Середньоденна оплата праці визначається відповідно до [законодавства](#).

Це означає, що на дату інвентаризації до уваги слід брати дні зароблених працівниками відпусток (за всі роки). Інформація про витрати на оплату праці на цю дату також буде вже фактичною, а не плановою. Тож забезпечення відпусток, нараховане як добуток відсотка, обчисленого з планових показників та фактичного фонду оплати праці, слід буде відкоригувати або в бік збільшення, або в бік зменшення з урахуванням даних на дату інвентаризації.

Простіше кажучи, станом на 31.12.2022 р. на субрахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток» має бути зарезервована сума з таким розрахунком, щоб якщо 01.01.2023 р. всі працівники вирішили звільнитися, її вистачило, щоб виплатити компенсацію за невикористані відпустки за всі роки по день звільнення.

Для коректного визначення розміру резерву бухгалтеру насамперед необхідно одержати від кадрової служби довідку довільної форми з інформацією про кількість днів невикористаної відпустки на дату балансу по кожному працівнику.

Наступним етапом у розрахунках резерву є визначення суми оплати за кожний день відпустки. Для розрахунку застосовується той же алгоритм, що й для [розрахунку звичайної відпустки](#): необхідно розрахувати середню зарплату за один день і визначити суму резерву шляхом множення кількості днів невикористаної відпустки на середньоденну зарплату.

Отриману суму порівнюємо із сумою накопиченого резерву в бухгалтерському обліку та за необхідності або донараховуємо резерв, або сторнуємо раніше нараховані суми (*таблиця*). Дуже важливим моментом є необхідність розраховувати резерв у розрізі кожного підрозділу для коректного віднесення сум на витрати в бухгалтерському обліку.

На суму визначених відхилень складається бухгалтерська довідка, за якою:

- суми при позитивному коригуванні (сальдо забезпечення на кінець року потрібно збільшити) відносять до складу витрат: Дт 23, 91, 92, 93, 949 Кт 471;
- суми при від'ємному коригуванні (сальдо забезпечення на кінець року потрібно зменшити) відносять до складу доходів Дт 471 Кт 719 «Інші доходи від операційної діяльності» або методом «сторно» відображають записами Дт 23, 91, 92, 93 Кт 471.

Таблиця. Розрахунок коригування забезпечення на оплату відпусток за 2022 р.

№ з/п	ПІБ працівника	Дохід за 2022 р., грн			Кількість календарних днів розрахункового періоду				Кількість днів невикористаної відпустки	Середня зарплата	Забезпечення на 31.12.2022 р.
		Усього	Не враховується для розрахунку середньої зарплати	Враховується для розрахунку середньої зарплати	Всього	Не відпрацьовані з поважних причин	Святкові	Включастся до розрахунку			
Адміністрація											
1	Карпенко О. М.	260 000,00	20 000,00	240 000,00	365	—	3	362	19	662,98	12 596,62
								Всього			12 596,62

									ЄСВ (22 %)		2771,26
									Загалом резерв		15 367,88
									Нараховано резерву протягом 2022 р.		16 300,00
									До донарахування/сторно		- 932,12
Комерційний відділ											
2	Скарбник С. М.	190 000,00	10 000,00	180 000,00	365	—	3	362	22	497,24	10 939,28
									Всього		10 939,28
									ЄСВ (22 %)		2406,64
									Загалом резерв		13 345,92
									Нараховано резерву протягом 2022 р.		12 900,00
									До донарахування/сторно		+ 445,92
Виробництво											
3	Вітренко Г. В.	145 000,00	1000,00	144 000,00	365	2	3	360	24	400,00	9600,00
									Всього		9600,00
									ЄСВ (22 %)		2112,00
									Загалом резерв		11 712,00
									Нараховано резерву протягом 2022 р.		11 700,00
									До донарахування/сторно		+ 12,00

[Скачати таблицю](#)

Юлія КОНДРАТЬЄВА,
експерт з бухгалтерського обліку

Олександр ФЕСЕНКО,
консультант журналу «Заробітна плата»

Заповнення рядка 105 Податкового розрахунку

Як у Податковому розрахунку заповнюється рядок 105 «Кількість застрахованих осіб у звітному періоді, яким нараховано заробітну плату (крім осіб, яким у звітному періоді нараховано грошове забезпечення)»?

Рядок 105 «Кількість застрахованих осіб у звітному періоді, яким нараховано заробітну плату (крім осіб, яким у звітному періоді нараховано грошове забезпечення)» (далі — рядок 105) Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску (далі — Розрахунок) включає кількість працівників, інформація про яких відображена в додатку 1 «Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам» (далі — Додаток 1).

Проте, до рядка 105 Розрахунку не включаються працівники або інші фізичні особи, щодо яких у зв'язку з відпусткою без збереження заробітної плати, перебуванням повний місяць на «лікарняному», який буде оплачений у наступному місяці, чи відсутністю доходу (оскільки відпускні були нараховані в попередньому місяці) у Додатку 1 до Розрахунку зазначається тільки кількість днів.

Зміна істотних умов праці: відповіді на актуальні запитання

Чи потрібно повідомляти працівника про зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу?

Так, потрібно. Таке повідомлення має бути зроблено до запровадження змінених умов, повідомлення про зміну істотних умов праці за два місяці під час дії воєнного стану не застосовується.

За який період часу необхідно повідомити працівників про зміну істотних умов праці?

У період дії воєнного стану норми частини третьої [ст. 32 КЗпП](#) та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці за два місяці не застосовуються.

Таким чином працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці.

Чи треба попереджати працівників про збільшення тривалості робочого часу за два місяці?

Ні. У період дії воєнного стану норми частини третьої [ст. 32 КЗпП](#) та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці за два місяці не застосовуються.

Якщо є потреба змінити істотні умови праці (наприклад, режим роботи) за скільки необхідно повідомити працівників?

У період дії воєнного стану норми частини третьої [ст. 32 КЗпП](#) та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці за два місяці не застосовуються. Отже, працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці.

До війни підприємство працювало безперервно (3-змінний графік роботи). Зараз є потреба працювати в одну зміну (лише вдень), але робоча зміна буде не 8, а 12 годин. Яким чином можна встановити 12-годинний робочий день? Чи обов'язково погоджувати це із профспілкою? Чи достатньо розпорядження (наказу) роботодавця?

Такий режим встановити можна, але для цього необхідно запровадити підсумований облік робочого часу, що обов'язково потрібно погодити із профспілкою.

Відповідно до [ст. 61 КЗпП](#) в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для конкретної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

В умовах воєнного стану не застосовується попередження працівників про зміну істотних умов праці (режиму роботи) за два місяці ([ст. 3 Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX), запровадження підсумованого обліку робочого часу може оформлюватися розпорядчим документом роботодавця, але для цього необхідна згода первинної профспілкової організації.

Як діяти роботодавцеві в разі переміщення (евакуації) підприємства, установи й організації в іншу місцевість?

Якщо підприємство, установа, організація разом із персоналом вимушені у зв'язку з воєнними діями продовжувати свою роботу в іншій місцевості, всі його працівники вважаються такими, в яких змінилися істотні умови праці.

Відповідно до частини другої [ст. 3 Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX у період дії воєнного стану норми частини третьої [ст. 32 КЗпП](#) та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

За інформацією [Держпраці](#)





Дмитро КУЧЕРАК

головний редактор журналу «Заробітна плата»

«Лікарняні» та «декретні» по-новому: зміни без суттєвих змін

З 01.01.2023 р. набирає чинності [нова редакція](#) Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. Ми вже [інформували](#) про зміни в загальних рисах, тож підстав для паніки немає. Але зміни є, хоч вони принципово на призначення «лікарняних» і «декретних» не впливають. Про них — у коментарі.

[Законом України](#) від 21.09.2022 р. № 2620-IX (далі — Закон № 2620) у новій редакції викладено Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (далі — Закон № 1105) та внесено зміни до [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV (далі — Закон № 1058).

Закон № 2620 набирає чинності 01.01.2023 р. і передбачає, що ФСС ліквідується шляхом приєднання до ПФУ, до якого переходять всі права та обов'язки ФСС. До завершення цієї процедури «виконання функцій та завдань, передбачених цим Законом, забезпечують у межах компетенції виконавча дирекція та робочі органи Фонду соціального страхування України». Нормативно-правові та розпорядчі акти ФСС діють до затвердження відповідних рішень ПФУ.

Отже, **до окремих розпоряджень «партії та уряду» працюємо по-старому.**

І вже маємо перше таке розпорядження. Про те, як подавати заяви-розрахунки на отримання "лікарняних" з 1 січня, див. [тут](#).

Закон № 2620 за структурою та змістом майже не відрізняється від Закону № 1105, все те саме.

Новий страховик — ПФУ

У Законі № 1105 був цілий **розділ II** «Фонд соціального страхування України», що визначав права та обов'язки ФСС, порядок формування, підзвітності тощо. У новому Законі розділ II визначає уповноваженим органом управління в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку Пенсійний фонд України, його права та обов'язки тощо.

Пенсійний фонд України має, зокрема, право на:

- проведення перевірки обґрунтованості видачі, продовження листків непрацездатності та документів, що є підставою для їх формування, на базі інформації з електронних систем та реєстрів;
- здійснення контролю за використанням страхувальниками та застрахованими особами страхових коштів;
- перевірку обґрунтованості медичних висновків про тимчасову непрацездатність тощо.

Це основне, що варто знати про права ПФУ, решта — «бюрократичне». Тому і зміни, внесені до Закону № 1058, не розглядаємо.

Нові терміни

До переліку термінів (ст. 1), якими оперує Закон № 2620, додано два нових: «медичний висновок про тимчасову непрацездатність» і «листок непрацездатності».

Якщо хтось стикається з ними вперше чи призабув, то це два різних документи. Медичний висновок формує лікар за результатами огляду пацієнта у своїй медичній системі та передає ці дані ПФУ, а вже на його основі формується листок непрацездатності в електронній формі, або так

званий е-лікарняний. Що цікаво, листок непрацездатності в тексті Закону жодного разу не називається е-лікарняним.

Відповідальність

Відповідальність роботодавця за порушення Закону № 2620 з 01.01.2023 р. не змінюється:

- за порушення порядку використання страхових коштів — відшкодування неправомірно витраченої суми та/або вартості наданих соціальних послуг і штраф у розмірі 50 % такої суми;
- несвоєчасне повернення або повернення не в повному обсязі страхових коштів — штраф у розмірі 10 % несвоєчасно повернутих або повернутих не в повному обсязі страхових коштів;
- пеня в розмірі 0,1 % зазначених сум коштів, розрахована за кожний день прострочення платежу.

На відміну від усіх попередніх законів з питань соціального страхування, Законом № 2620 встановлено відповідальність і **для лікарів** за створення необґрунтованого медичного висновку про тимчасову непрацездатність (ст. 28). Пенсійний фонд має право вимагати від медзакладів відшкодування коштів, виплачених за листками непрацездатності, що сформовані на підставі таких висновків. Своє чергою, медзаклади мають право вимагати повернення цих коштів від лікарів (в порядку регресу).

На жаль, не зовсім зрозуміло: якщо кошти за необґрунтовано створеними медвисновками і листками непрацездатності повертатимуть медзаклади, то працівники та роботодавці — ні?

Строки призначення та виплати

Змінилися строки призначення «декретних» — не пізніше трьох робочих днів з дня їх надходження (було 10). «Лікарняні», як і раніше, призначаються не пізніше 10 робочих днів з дня їх надходження (ст. 24).

Нагадаємо, «звичайний» листок непрацездатності вважається виданим через сім днів після дати **закриття** листка непрацездатності та набуває

статусу «Готовий до сплати (виданий)», а з причиною непрацездатності «Вагітність та пологи» — через сім днів з дати **відкриття** листка непрацездатності.

Обов'язку повідомляти ПФУ про виплату «лікарняних» чи «декретних» окремим повідомленням у ст. 24 Закону № 2620 немає.

Страховий стаж

Порядок та принципи визначення страхового стажу, в т. ч. у разі сплати ЄСВ менше мінімального внеску, не змінилися.

Єдина зміна — уточнення порядку визначення страхового стажу. Раніше було встановлено, що за періоди, за які не внесені дані до реєстру застрахованих осіб, страховий стаж визначається у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше. Тепер маємо уточнення: за періоди **до 1 липня 2000 р.** страховий стаж визначається у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше.

Зміна ніби несуттєва, але чи слід це розуміти так, що з 1 липня 2000 р., серед іншого з 2001 р., коли оновили законодавство про соціальне страхування, вже не потрібно звіряти страховий стаж за трудовою книжкою?

Нагадаємо, роз'яснення ФСС щодо визначення страхового стажу за періодами — за цим [посиланням](#). Чи залишається воно актуальним?

Види страхових виплат

За страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності надаються такі види страхових виплат (ст. 13):

- допомога по тимчасовій непрацездатності, включаючи догляд за хворою дитиною, догляд за дитиною віком до 14 років або дитиною з інвалідністю віком до 18 років на весь період надання реабілітаційної допомоги, за наявності медичного висновку про необхідність стороннього догляду за дитиною;
- допомога по вагітності та пологах;

- допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли внаслідок нещасного випадку на виробництві).

Закон № 1105 передбачав ще четвертий вид страхових виплат — оплата лікування та/або реабілітаційної допомоги у відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм (з урахуванням змін, внесених [30.06.2021](#) р. Законом України «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я» від 03.12.2020 р. № 1053-IX). У ст. 13 оновленого Закону його немає, натомість маємо оплачуваний час тимчасової непрацездатності на період реабілітації внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві (п. 1 ст. 15).

Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати

Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати визначає ст. 15 Закону № 2620. Вони зазнали лише незначних змін, та все ж наведемо їх у *таблиці*.

Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати

<p style="text-align: center;">БУЛО (ст. 22 Закону № 1105)</p>	<p style="text-align: center;">СТАЛО (ст. 15 Закону № 2620)</p>
<p style="text-align: center;">Допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі страхових виплат, які повністю або частково компенсують втрату заробітної плати (доходу), у разі настання одного з таких страхових випадків:</p>	
<p>1) тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, а також тимчасової непрацездатності на період реабілітації внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві;</p>	<p>1) тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, а також тимчасова непрацездатність на період реабілітації внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві;</p>
<p>2) необхідності догляду за хворою дитиною;</p>	<p>2) догляд за хворою дитиною;</p>
<p>3) необхідності догляду за хворим членом сім'ї;</p>	<p>3) догляд за хворим членом сім'ї;</p>
<p>4) догляду за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною;</p>	<p>4) догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною;</p>

<p>5) карантину, накладеного органами санітарно-епідеміологічної служби;</p> <p>5-1) на період перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій;</p>	<p>5) догляд за дитиною віком до 14 років або за дитиною з інвалідністю віком до 18 років на весь період надання реабілітаційної допомоги, за наявності медичного висновку про необхідність стороннього догляду за дитиною;</p>
<p>6) тимчасового переведення застрахованої особи відповідно до медичного висновку на легшу, нижчеоплачувану роботу;</p>	<p>6) карантин, встановлений уповноваженими відповідно до закону органами;</p>
<p>7) протезування з поміщенням у стаціонар протезно-ортопедичного підприємства;</p>	<p>7) перебування в закладі охорони здоров'я, на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій;</p>
<p>8) перебування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм</p>	<p>8) тимчасове переведення застрахованої особи відповідно до медичного висновку на легшу, нижчеоплачувану роботу;</p>
	<p>9) надання реабілітаційної допомоги з протезування та ортезування у стаціонарних умовах у реабілітаційних закладах, реабілітаційних відділеннях, підрозділах закладів охорони здоров'я.</p>

Варто звернути увагу на п. 7 і 8 ст. 22 Закону № 1105 і п. 9 Закону № 2620: не передбачено виплати окремим пунктом «лікарняних» за час перебування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм — тепер це складова «лікарняних» за п. 1.

У частині другій ст. 15 Закону № 2620 тепер чітко вказано, що «лікарняні» у випадках, зазначених у п. 1 і 7 частини першої цієї статті, виплачуються ПФУ із 6-го дня непрацездатності, а в усіх інших випадках — з 1-го.

Немає у ст. 15 Закону № 2620 і особливих умов виплати «лікарняних» двом категоріям застрахованих осіб:

- особам з інвалідністю, які працюють на підприємствах та в організаціях товариств УТОГ і УТОС, для яких була передбачена виплата з першого дня;
- застрахованим особам, які працюють на сезонних і тимчасових роботах, яким було передбачено надання «лікарняних» не більш як за 75 календарних днів протягом календарного року.

Допомога на поховання

У частині виплати допомоги на поховання (ст. 20) маємо дві зміни.

Додатково уточнюється, що до членів сім'ї, які вважаються такими, що були на утриманні померлого, належать особи, якщо вони:

- були на повному його утриманні;
- одержували від померлого допомогу, що була для них постійним і основним джерелом засобів до існування.

Допомога на поховання застрахованої особи призначається члену сім'ї померлого або особі, яка здійснила поховання, на підставі (ст. 23):

- заяви особи, яка здійснила поховання;
- документа, що посвідчує особу;
- витягу з Державного реєстру актів цивільного стану громадян про смерть для отримання допомоги на поховання або довідки про смерть.

За Законом № 1105 заява і документ, що посвідчує особу, не вимагалися. А про необхідність надання витягу з Державного реєстру актів цивільного стану громадян про смерть для отримання допомоги на поховання ФСС інформував на своєму сайті.

Змінилися умови призначення допомоги на поховання члена сім'ї застрахованої особи. Раніше вона призначалася на підставі свідоцтва про смерть та довідки з місця проживання про перебування померлого члена сім'ї на утриманні застрахованої особи. Тепер, крім заяви та вищезгаданого витягу або довідки про смерть, потрібно надати:

- документи для підтвердження сімейних відносин (народження члена сім'ї та його походження, шлюб, розірвання шлюбу, зміна імені);
- документи про перебування членів сім'ї (крім дітей) на утриманні застрахованої особи. При цьому не уточнюється, ким повинні видаватися документи.

Лікування та надання реабілітаційної допомоги в санаторіях

Закон № 2620 уже не містить норм щодо надання лікування у відділеннях санаторно-курортних закладів після перенесених захворювань і травм (ст. 29 попередньої редакції Закону № 1105). Тепер це питання регулює окремий закон і ст. 9 Закону № 2620 визначено, що застрахована особа має право на:

- послуги з реабілітації у сфері охорони здоров'я, що надаються відповідно до вимог [Закону України](#) «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я»;
- послуги професійної реабілітації, включаючи збереження робочого місця, навчання або перекваліфікацію;
- відшкодування під час проходження реабілітації у сфері охорони здоров'я і професійної реабілітації витрат на проїзд до місця проведення реабілітації чи навчання та у зворотному напрямку, на проїзд особи, яка її супроводжує;
- забезпечення допоміжними засобами реабілітації, що надаються відповідно до вимог законів України [«Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я»](#) та [«Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»](#).

Документи, необхідні для призначення страхових виплат

У ст. 23 Закону № 2620 визначено, що підставою для призначення «лікарняних» і «декретних» є листок непрацездатності, але вже зі згадкою, що він формується на основі медичного висновку про тимчасову непрацездатність (або документа, що засвідчує факт усиновлення дитини, встановлення опіки над дитиною).

Якщо згадаємо про два нових терміни в ст. 1 Закону № 2620 (*див.* вище), все ж розуміємо, що йдеться про електронний листок непрацездатності. Тому дещо незрозумілими є норми частини першої ст. 23 Закону № 2620 про те, що «у разі роботи за сумісництвом, за трудовим договором (контрактом) одночасно із здійсненням підприємницької чи іншої діяльності підставою для призначення допомоги **є копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою** (за наявності) за основним місцем роботи. Для застрахованих осіб, які одночасно здійснюють підприємницьку та іншу діяльність і не працюють на умовах трудового договору (контракту), копію листка непрацездатності засвідчує установа охорони здоров'я, яка його видає»...

Виплата допомог із запізненням

Матеріальне забезпечення, передбачене Законом № 2620, тепер виплачуватиметься, якщо звернення за його призначенням надійшло не пізніше 6-ти (було — 12-ти) календарних місяців з дня відновлення працездатності, закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, з дня смерті застрахованої особи або члена її сім'ї.

Розмір допомоги та обмеження

У Законі № 2620 залишилися ті ж самі, що й у Законі № 1105, обмеження на призначення допомоги особам, що не мають шести місяців страхового стажу за останні 12 календарних місяців.

Розмір допомоги залежно від страхового стажу також не змінився і становить від 50 % до 100 % середньої зарплати.

Немає в Законі № 2620 жодних «роз'яснень» щодо особливостей виплат допомог гіг-спеціалістам (*див.* також [тут](#)).

Уряду наказано привести свої нормативно-правові акти у відповідність із Законом № 2620, тож можливо в них будуть наведені якісь приклади. Це застереження було зроблено автором до внесення змін до Порядку № 1266. Про те, що змінилося у Порядку № 1266 *див.* [тут](#).



Дмитро КУЧЕРАК

головний редактор журналу «Заробітна плата»

Порядок № 1266: що змінив уряд

Уряд вніс зміни до постанови «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» від 26.09.2001 р. № 1266.

Про те, що змінилося, — у коментарі.

Постановою від 02.12.2022 р. № 1350 уряд вніс зміни до постанови «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» від 26.09.2001 р. № 1266 (далі — [Постанова № 1266](#)) і затвердженою нею Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (далі — [Порядок № 1266](#)).

Зміни набирають чинності 01.01.2023 р.

Мінсоцполітики не роз'яснює норми Порядку № 1266

Із Постанови № 1266 виключено п. 4 про те, що Міністерство соціальної політики має право давати роз'яснення щодо застосування Порядку № 1266. І, як наслідок, виключено останній абзац п. 34 Порядку № 1266 про те, що приклади обчислення середньої заробітної плати (доходу) за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування затверджуються Мінсоцполітики.

Наперед зазначимо, що Порядок № 1266 кардинальних змін не зазнав, тому затверджені наказом Мінсоцполітики [від 21.10.2015 р. № 1022](#) Приклади обчислення середньої заробітної плати (доходу) за видами

загальнообов'язкового державного соціального страхування можна використовувати в роботі як орієнтир, якщо виникатимуть труднощі з обчисленням середньої зарплати. Хоча, якщо бути відвертим, є низка спірних та не врегульованих чітко питань (наприклад, про врахування премій) і на них у Прикладах відповідей все одно немає.

Нікого нового на роз'яснення положень Порядку № 1266 уряд не уповноважив. Напевно тому, що у п. 7 частини другої ст. 6 нового [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 21.09.2022 р. № 2620-IX (далі — Закон № 2620; набирає чинності 01.01.2023 р.) є норма про те, що Уповноважений орган управління в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку — Пенсійний фонд України — повинен надавати безоплатно застрахованим особам і страхувальникам консультації з питань застосування законодавства про соціальне страхування.

Порядок № 1266 поширюється на резидентів Дія Сіті

Пункт 1 Порядку № 1266 доповнено нормою про те, що він поширюється і на резидентів Дія Сіті. Але автор все ж не береться стверджувати, що ця та інші зміни вносять ясність^[1] у питання обчислення сум допомог резидентам Дія Сіті.

Уточнено питання щодо розміру «декретних»

Внесено зміни до абзацу третього п. 2 Порядку № 1266 щодо мінімального розміру допомоги по вагітності та пологах. Ця зміна — проста формальність. Його лише буде приведено у відповідність до частини другої ст. 19 нового Закону № 2620 (аналогічна — частина друга ст. 26 [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV; далі — Закон № 1105).

Нагадаємо, що свого часу в частині другій ст. 26 Закону № 1105 було встановлено, що сума «декретних» у розрахунку на місяць «не може бути меншою, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановлений на час настання страхового випадку». І Мінсоцполітики, і ФСС з 2015 р. видали чимало роз'яснень, що цю норму слід розуміти по-іншому, але лише в кінці

2017 р. було внесено зміни про те, що сума допомоги у розрахунку на місяць «не може бути меншою за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку». А це, як кажуть в Одесі, дві великі різниці.

Визначено розмір «лікарняних» і «декретних» для резидентів Дія Сіті

Пункт 2 Порядку № 1266 доповнено новим абзацом. Він повторює норму частини першої ст. 19 нового Закону № 2620: сума допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною або хворим членом сім'ї), допомоги по вагітності та пологах в розрахунку на місяць, що виплачується працівникам та гіг-спеціалістам резидентів Дія Сіті, не повинна перевищувати розміру заробітної плати (доходу) таких осіб, з якого фактично сплачено страхові внески (єдиний внесок).

Але, на думку автора, це так і не відповідає на запитання, «яким є розмір заробітної плати (доходу) таких осіб, з якого фактично сплачено страхові внески (єдиний внесок)»: фактично нараховані 50 000 грн (умовна цифра) чи розмір мінімальної зарплати (якому відповідає розмір сплаченого ЄСВ)?».

Нова поважна причина відсутності на роботі

У новій редакції викладено п. 3 Порядку № 1266, що є базовим у питанні обчислення середньоденної зарплати, але суть не змінилася. Є два нововведення.

Перше. З'являється нова поважна причина відсутності на роботі — призупинення дії трудового договору у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України. У роботодавців уже виникають запитання, чи можна цей період виключати із розрахункового. Можна, **але з 01.01.2023 р.**

Хоча Мінсоцполітики вже в листі [від 07.07.2022 р. № 53/0/248-22](#) роз'яснило, що, на його думку, період призупинення дії трудового договору у зв'язку з військовою агресією проти України може вважатися періодом, не відпрацьованим з поважних причин. Чого ж тоді цю норму запроваджують лише з 01.01.2023 р.?

Друге. За правилами п. 3 Порядку № 1266 обчислюється середньоденна сума заробітної плати (доходу) застрахованої особи, яка є працівником або гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті, з якої фактично сплачено страхові внески. Автор **повторює**: йдеться про «кожному за внеском» чи про «кожному за потребою»?

Обчислення середньої зарплати за наявності кількох місць роботи

У новій редакції викладено п. 30 Порядку № 1266, у якому йшлося про порядок обчислення середньої зарплати, якщо застрахована особа працює за сумісництвом.

Оскільки до застрахованих осіб ще 2017 р. включили осіб, що працюють на умовах цивільно-правового договору, провадять підприємницьку або іншу діяльність, пов'язану з отриманням доходу безпосередньо від такої діяльності, то це питання потребувало уточнення вже давно.

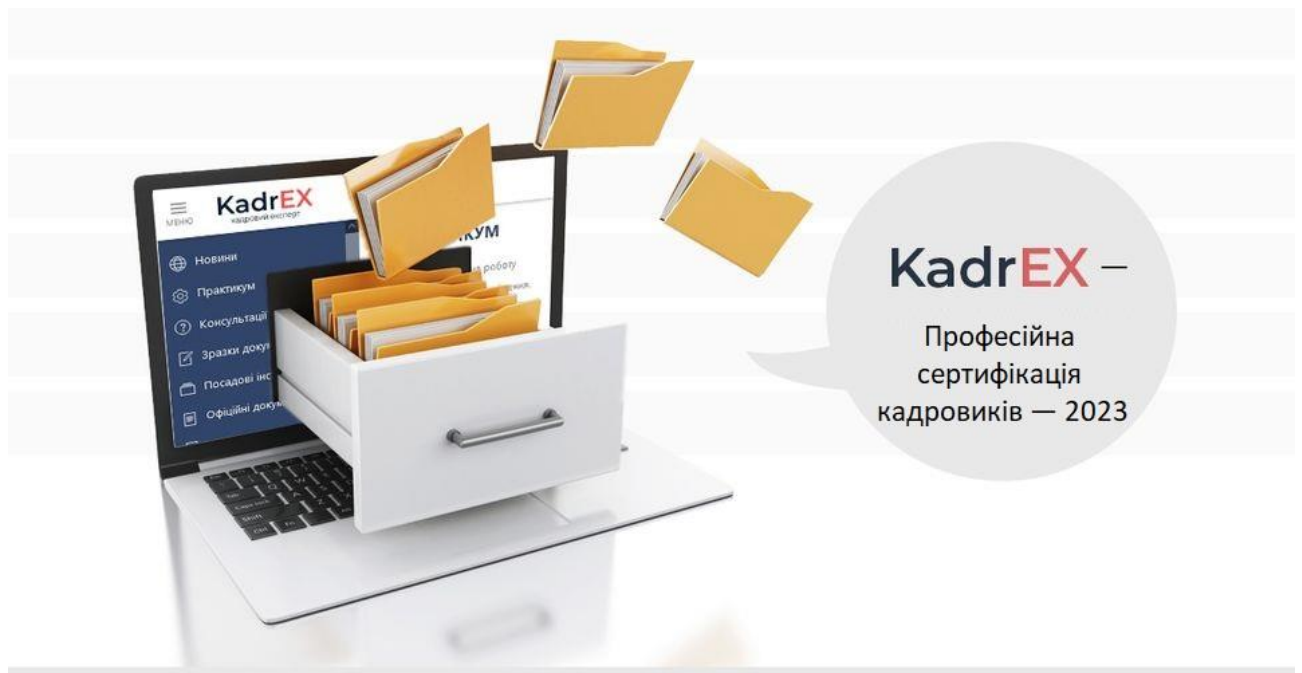
Зокрема, питання нарахування «лікарняних» особам, які працюють на умовах цивільно-правового договору, досі регулювалося роз'ясненням Мінсоцполітики [від 17.12.2017 р. № 571/0/86-17/218](#). Роз'яснювалося, що обчислення середньоденного доходу для розрахунку страхових виплат особам, які працюють на умовах цивільно-правового договору, може здійснюватися відповідно до абзацу першого п. 2 та п. 3 Порядку № 1266 за місцем здійснення діяльності на умовах цивільно-правового договору, під час дії якого настав страховий випадок. У разі коли застрахована особа одночасно здійснює декілька видів діяльності (працює на умовах трудового договору, цивільно-правового договору, є фізичною особою — підприємцем тощо), то, на думку Мінсоцполітики, розрахунок допомоги має здійснюватися окремо за кожним місцем діяльності аналогічно як це визначено п. 30 Порядку № 1266 для осіб, які працюють за сумісництвом. Тепер цю думку «узаконили» у п. 30 Порядку № 1266.

Нова редакція п. 30 Порядку № 1266 примітна ще таким. У ній уточнено, що в разі видачі листка непрацездатності **у формі документа на папері** допомоги за іншими місцями роботи призначаються на підставі його копії, засвідченої підписом керівника і скріпленої печаткою (у разі наявності) за основним місцем роботи та довідки про середню заробітну плату за основним місцем роботи.

Нагадаємо, що у ст. 23 нового Закону № 2620 встановлено, що в разі роботи за сумісництвом, за трудовим договором (контрактом) одночасно із здійсненням підприємницької чи іншої діяльності підставою для призначення допомоги є копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою (за наявності) за основним місцем роботи. Для застрахованих осіб, які одночасно здійснюють підприємницьку та іншу діяльність і не працюють на умовах трудового договору (контракту), копію листка непрацездатності засвідчує установа охорони здоров'я, яка його видає. Тут упустили той момент, що е-лікарняний паперової форми не має, відображається в кабінетах усіх роботодавців, а засвідчувати його паперову копію потрібно.

Решта змін, внесених до Порядку № 1266, на його зміст та на порядок дій роботодавців не впливають, а там, де згадується ФСС, його замінено на Пенсійний фонд України тощо.

^[1] Див. також статтю [«Дія Сіті: як нараховувати «лікарняні» та «декретні»](#) в електронній версії журналу «Заробітна плата» № 10/2022.



Нова форма Єдиного звіту: що змінилося

Мінфін наказом [від 04.07.2022 р. № 189](#) вніс зміни до форми Єдиного звіту та порядку його заповнення. Зміни набрали чинності ще в серпні, але застосовуються з IV кварталу 2022 р. Тож звітуємо за новою формою починаючи з 01.01.2023 р. Що змінилося у Звіті?

Зміни щодо форми Єдиного звіту та порядку його заповнення стосуються такого:

- викладено в новій реакції форму Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, затвердженого наказом Міністерства фінансів України [від 13.01.2015 р. № 4](#) (далі — Єдиний звіт, Податковий розрахунок);
- внесено зміни до порядку заповнення Єдиного звіту щодо:
- характеристики всіх нових та змінених рядків Податкового розрахунку та додатків до нього;
- відображення в додатку 4ДФ доходів від продажу сільгосппродукції;
- доповнення довідника категорій застрахованих осіб новими кодами, зокрема, щодо мобілізованих працівників і добровольців тероборони.

Далі про зміни детальніше.

Зміни у формі Податкового розрахунку

У Податковому розрахунку з'явився, зокрема, такий новий підрядок у рядку 1: «1.6. Сума нарахованої заробітної плати за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходи у вигляді грошового забезпечення, з них:

- 1.6.1 5,3 %;
- 1.6.2 5,5 %;
- 1.6.3 22 %».

І нова примітка щодо його заповнення: заповнюється роботодавцями — платниками єдиного податку, які обрали спрощену систему оподаткування — фізичними особами — підприємцями, які належать до другої та третьої груп платників єдиного податку, а також юридичними особами, які належать до третьої групи платників єдиного податку за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходи у вигляді грошового забезпечення, у період мобілізації, визначений Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 69/2022 «Про загальну мобілізацію», затвердженим Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про загальну мобілізацію».

Зрозуміло, що саме тому в Податковому розрахунку з'явилися і нові підрядки 2.6 і 3.7 щодо нарахування доходу в межах максимальної бази нарахування ЄСВ та власне сум ЄСВ щодо таких осіб, а також підрядки 4.4 і 6.4 з виправлення помилок в цій частині доходів.

Такі зміни були доречними у Податковому розрахунку в I–III кварталах, коли в березні відповідно до [п. 9-20](#) розділу VIII Закону про ЄСВ вищеназвані єдиноподатники отримали право за самостійним рішенням не сплачувати ЄСВ за мобілізованих працівників. Це їхнє право за старої форми Податкового розрахунку реалізувати було проблематично: у ній не було окремого рядка та/або коду категорії застрахованої особи, щоб відобразити доходи мобілізованих працівників, з яких ЄСВ можна було не сплачувати. Тому фахівці Пенсійного фонду України пропонували (див. статтю [«Відображення зарплати мобілізованих працівників у додатку Д1 Єдиного звіту»](#)) доходи мобілізованих працівників, за яких роботодавець не сплачує ЄСВ, відобразити в додатку Д1 з кодом категорії застрахованої особи «48»¹¹ і також сумою нарахованого ЄСВ та загальною кількістю календарних днів перебування у трудових відносинах.

Запропонована назва підрядка 1.6 викликає подив щодо його заповнення. Роботодавець, який увільнив свого працівника від роботи у зв'язку з мобілізацією, не є обізнаним про його доходи за місцем служби і чи отримував він їх. Сплачувати чи ні за таких працівників ЄСВ за кошти бюджету — питання компетенції Пенсійного фонду та/або податкового органу після порівняння даних про суми нарахованого доходу єдиноподатниками і військовими частинами. Завдання роботодавця за п. 9-20 розділу VIII Закону про ЄСВ — «розрахувати та відобразити у звітності суму єдиного внеску за найманих працівників». А тому, схоже, маємо все те саме, але іншими словами.

Тобто підрядок 1.6 і додаток Д1 з категоріями застрахованих осіб «77»–«80» мають заповнювати ті роботодавці-«спрощенці» 2 і 3 груп, які зберігають своїм працівникам середній заробіток, але мають право не сплачувати ЄСВ за самостійним рішенням. Тобто замість категорії «48» — вказуємо категорію «77»–«80» і доходи групуємо в підрядках 1.6, 2.6 і 3.7.

На підтвердження сказаного вище свідчить таке. Ті єдиноподатники, які після 19.07.2022 р. вирішили зберігати за працівниками середній заробіток, і надалі мають право не сплачувати за них ЄСВ в силу дії п. 9-20 розділу VIII Закону про ЄСВ. А доходи, на які ЄСВ не нараховується, в Єдиному звіті не відображаються. Але ж вони не є звільненими від оподаткування, обов'язок сплачувати за таких працівників єдиний внесок на себе взяла держава.

У додатку 4ДФ розділ II «Зведені дані про оподаткування процентів, вигравів (призів) у лотерею, сільськогосподарську продукцію» доповнено двома новими рядками:

- доходи від продажу сільськогосподарської продукції;
- доходи від продажу сільськогосподарської продукції — виключення (на випадок виправлення помилок. — *Прим. авт.*).

Ці зміни також запізнилися, тому що оподатковувати доходи від продажу сільськогосподарської продукції ПДФО і ВЗ «з першої гривні» і відобразити їх у додатку 4ДФ без персоніфікації слід було вже з березня (більше про оподаткування доходів від продажу сільгосппродукції *див. у статті [«Закупівля сільгосппродукції: зміни у справлянні ПДФО»](#)* в електронній версії журналу «Заробітна плата» № 5/2022 або в друкованій версії № 5-7/2022).

Зміни у порядку заповнення Єдиного звіту

Порядок заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску (*далі* — Порядок № 4), зазнав змін, пов'язаних з появою нових рядків у Податковому розрахунку (наведено опис їх заповнення), але є й кілька інших.

Відповідно до змін у п. 1 розділу IV Порядку № 4 внесення від'ємних значень сум нарахованої заробітної плати (нарахованого доходу) **допускається тепер** також у разі відображення сторнованих сум, нарахованих платниками єдиного податку, які обрали спрощену систему оподаткування — фізичними особами — підприємцями, які належать до другої та третьої групи платників єдиного податку, а також юридичними особами, які належать до третьої групи платників єдиного податку, **у період дії воєнного стану**, для категорії застрахованих осіб 29, 36, 37, 39, 42-45 (йдеться про суми нарахованих «лікарняних» і «декретних» цим категоріям працівників), 47, 50, 66, 75-78 (йдеться про доходи мобілізованих працівників і добровольців тероборони).

Розділ V Порядку № 4 доповнено нормами щодо **виправлення помилок** у разі відображення доходів від продажу сільгосппродукції: слід повторити помилковий рядок у рядку «на виключення» і заповнити новий рядок з правильними даними.

Довідник відповідності кодів категорій застрахованих осіб та кодів бази нарахування і розмірів єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування доповнено новими кодами (далі — короткі назви):

- 75 — громадяни України, що підписали контракт добровольця територіальної оборони;
- 76 — наймані працівники, яких було призвано під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходів у вигляді грошового забезпечення;
- 77 — особи, які працюють на підприємствах та в організаціях всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, зокрема товариствах УТОГ та УТОС, яких було призвано під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, які не отримували доходів у вигляді грошового забезпечення;
- 78 — працююча особа з інвалідністю на підприємстві або в організації громадських організацій осіб з інвалідністю, в яких кількість осіб з інвалідністю становить понад 50 %, яку було призвано під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, яка не отримувала доходів у вигляді грошового забезпечення;
- 79 — найманий працівник — особа з інвалідністю, який працює в товариствах УТОГ та УТОС, якого було призвано під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, який не отримував доходи у вигляді грошового забезпечення;

- 80 — найманий працівник — особа з інвалідністю, який працює на підприємствах та в організаціях всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, якого було призвано під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України, який не отримував доходів у вигляді грошового забезпечення

Починаючи з коду 76 є примітка *«Виплати, що відшкодовуються з бюджету в період з 24.02.2022 — розмір єдиного внеску встановлюється відповідно»* і далі вказано ставки єдиного внеску 22 %, 5,5 %, 5,3 % для тієї чи іншої застрахованої особи. Вважаємо, що *«виплати, що відшкодовуються з бюджету»*, не слід розуміти буквально. Очевидно йдеться про сплату ЄСВ з бюджету за працівників-єдиноподатників за п. 9-20 розділу VIII Закону про ЄСВ.

Для відображення доходів мобілізованих у єдиноподатників працівників і добровольців тероборони за ставкою 8,41 % окремого коду категорії застрахованої особи немає.

Тому доходи добровольців тероборони у Д1 за IV квартал відображаємо з категорією застрахованої особи «47» і ставкою ЄСВ 22 %, а доходи добровольців тероборони, які є особами з інвалідністю, щодо яких є право на ставку 8,41 %, — з категорією застрахованої особи «2».

[1] Хоча насправді код «48» має інше призначення.

Особливості провадження волонтерської діяльності платниками податків – фізособами



Роз'яснення, викладені в Інформаційному листі № 8/2022, присвячені провадженню волонтерської діяльності платниками податків – фізичними особами, а саме оподаткування податком на доходи фізичних осіб і військовим збором коштів, які надходять на розрахунковий рахунок волонтера, витрати та їх документальне підтвердження, звітність тощо.

Цей лист має інформаційний характер та не є індивідуальною податковою консультацією, оскільки не базується на особливостях фактичних обставин операцій конкретного платника податку. Інформаційний лист ґрунтується на положеннях чинного законодавства України та практики його застосування, які можуть змінитися в майбутньому.

Інформаційний лист № 8/2022

Лист Мінсоцполітики від 29.06.2022 р. № 48/0/248-22

Щодо обчислення «лікарняних» працівникам та гіг-спеціалістам резидента Дія Сіті

Управління нагляду Міністерства соціальної політики [...] щодо застосування положень Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України [від 26.09.2001 № 1266](#) (далі — Порядок № 1266), при розрахунку матеріального забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності (далі - матеріальне забезпечення) працівникам та гіг-спеціалістам резидента Дія Сіті та повідомляє.

Організаційні, правові та фінансові засади функціонування правового режиму Дія Сіті визначає [Закон України](#) «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 № 1667-IX (далі — Закон № 1667), розділом V якого передбачено умови укладення резидентом Дія Сіті трудових контрактів при наймі працівників, гіг-контрактів при залученні до виконання робіт та/або надання послуг гіг-спеціалістів, а також забезпечення їх соціальних гарантій.

Так, ст. 22 Закону № 1667 визначено, що гіг-спеціалісти мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності, допомогу по вагітності та пологах, виплата та розрахунок розміру яких здійснюється в порядку, передбаченому [Законом України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.99 № 1105-XIV (далі - Закон № 1105).

При цьому ст. 23 Закону № 1667 встановлено, що відомості про страховий стаж гіг-спеціалістів та інша інформація, необхідна для обчислення, призначення та здійснення страхових виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, ведуться у реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування (далі - Реєстр), що відповідає нормам ст. 19 та 21 Закону № 1105.

Отже, розрахунок розміру та виплата матеріального забезпечення працівникам та гіг-спеціалістам резидента Дія Сіті має здійснюватися відповідно до норм Закону № 1105.

Частиною першою ст. 22 Закону № 1105 передбачено, що допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї одного зі страхових випадків.

Працівникам або гіг-спеціалістам резидента Дія Сіті допомога по тимчасовій непрацездатності згідно із пп. 6 частини першої ст. 24 Закону № 1105 виплачується у розмірі суми заробітної плати (доходу), з якої фактично сплачено страхові внески, незалежно від страхового стажу.

Водночас частиною третьою ст. 24 Закону № 1105 встановлено, що сума допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною або хворим членом сім'ї) в розрахунку на місяць, що виплачується працівникам та гіг-спеціалістам резидентів Дія Сіті, не має перевищувати розміру заробітної плати (доходу) таких осіб, з якого фактично сплачувалися страхові внески до Фонду соціального страхування України (далі - Фонд).

Відповідні норми законодавством передбачені щодо виплати працівникам та гіг-спеціалістам резидента Дія Сіті допомоги по вагітності та пологам.

Так, допомога по вагітності та пологам надається у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (частина перша ст. 25 Закону № 1105), у розмірі заробітної плати (доходу) такої особи, з якого фактично сплачувалися страхові внески, незалежно від страхового стажу (абзац другий частини першої ст. 26 Закону № 1105).

При цьому сума допомоги по вагітності та пологах у розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувалися страхові внески до Фонду, та не може бути меншою за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку (частина друга ст. 26 Закону № 1105).

Отже, для визначення суми матеріального забезпечення працівникам та гіг-спеціалістам резидента Дія Сіті в розрахунку на місяць необхідно здійснити обчислення їх заробітної плати (доходу) відповідно до відомостей про

страховий стаж та іншої інформації, що міститься в Реєстрі, що відповідатиме нормам ст. 23 Закону № 1667 та вищезазначеним нормам Закону № 1105.

На сьогодні нормативно-правовим документом, який відповідно до ст. 33 Закону № 1105 застосовується для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, зокрема, матеріального забезпечення, є Порядок № 1266.

З метою реалізації норм Закону № 1667 та Закону № 1105 в частині надання працівникам та гіг-спеціалістам резидента Дія Сіті матеріального забезпечення розрахунок виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності та допомоги по вагітності та пологах, на думку Міністерства, необхідно здійснювати із урахуванням норм Порядку № 1266, зокрема:

1) середньоденну заробітну плату (дохід) та суму допомоги по тимчасовій непрацездатності та допомоги по вагітності та пологах застрахованим особам, які є працівниками резидента Дія Сіті, в розрахунку на місяць обчислювати як для осіб, які перебувають у трудових відносинах як наймані працівники;

2) середньоденну заробітну плату (дохід) та суму допомоги по тимчасовій непрацездатності та допомоги по вагітності та пологах застрахованим особам, які є гіг-спеціалістами резидента Дія Сіті, в розрахунку на місяць обчислювати як для осіб, які надають послуги / виконують роботи за цивільно-правовими договорами.

Водночас, на думку Міністерства, при розрахунку виплати матеріального забезпечення слід врахувати норми Закону № 1667, у тому числі норми ст. 16, 17 та 23, щодо набуття/втрати роботодавцем статусу резидента Дія Сіті, який у випадку трудового контракту не призводить до припинення трудових відносин з працівником, натомість є підставою для укладення/припинення гіг-контракту з гіг-спеціалістом.

Разом з цим зазначаємо, що листи міністерств носять інформаційно-рекомендаційний характер, не є нормативно-правовими актами і не встановлюють нових правових норм.

Заступник начальника Управління нагляду - начальник відділу

Олена БОБРИК

Щодо відсутності працівника на роботі у зв'язку з полоном та запровадження простою

Міністерство економіки України розглянуло Ваше звернення [...] та в межах компетенції повідомляє.

Згідно зі ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП).

Відповідно до ст. 94 КЗпП заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Разом із тим, ст. 119 КЗпП встановлено, що на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

Частиною третьою ст. 119 КЗпП передбачено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації,

фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими (частина четверта ст. 119 КЗпП).

Збереження заробітної плати іншим категоріям працівників за час їх перебування у полоні (позбавлення особистої свободи внаслідок дій незаконних збройних формувань та/або органів влади російської федерації) законодавством про працю не передбачено.

Крім цього, з порушеного питання вважаємо за необхідність поінформувати, що відповідно до ст. 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;

10) призову або мобілізації роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Отже, відсутність працівника на роботі у зв'язку з полоном не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини, відповідно і не можна його звільнити за прогул без з'ясування всіх обставин та причин.

Водночас у роботодавців **наявні правові підстави для запровадження простою.**

Відповідно до ст. 34 КЗпП простій - це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

У колективному договорі підприємства (установи) встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, питання оплати праці, режиму роботи, тривалості робочого часу та відпочинку (ст. 13 КЗпП).

Залежно від обставин, які призводять до неможливості виконання працівниками робіт, може бути запроваджений як простій всього підприємства (установи, організації), так і його окремих структурних підрозділів чи працівників.

Згідно зі ст. 113 КЗпП час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційно-рекомендаційний характер.

З повагою,

***Заступник Міністра економіки України
з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і
цифровізації
Ігор ДЯДЮРА***

Наказ про припинення трудового договору у зв'язку з визнанням особи безвісно відсутньою за рішенням суду (п. 8-2 ст. 36 КЗпП)

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

29.09.2022

Київ

№ 74-П

Про припинення трудового договору
із Братчуком Валерієм
у зв'язку з визнанням його безвісно відсутнім

НАКАЗУЮ:

1. Припинити трудовий договір із Братчуком Валерієм Павловичем, інженером, у зв'язку з визнанням його безвісно відсутнім за рішенням суду від 29 вересня 2022 р. відповідно до п. 8-2 ст. 36 КЗпП.
2. Бухгалтеру Чайці Надії повідомити членів сім'ї Братчука В. про суму належної їм заробітної плати померлого працівника.
3. Начальнику відділу кадрів Лисенко Ганні внести відповідні записи до трудової книжки Братчука В.

Підстава: рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 29.09.2022 р.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

<...>

Наказ про норму тривалості робочого часу за п'ятиденного робочого тижня в січні 2023 року

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»
(ТОВ «РОЗМАЙ»)**

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

21.12.2022

Київ

№ 120/ОД

Про норму тривалості
робочого часу в січні 2023 р.

У зв'язку із продовженням строку дії воєнного стану, ухваленого Указом Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 07.11.2022 р. № 757/2022 та затвердженого Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні»» від 16.11.2022 р. № 2738-ІХ і частиною шостою ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ

НАКАЗУЮ:

1. Встановити норму тривалості робочого часу за п'ятиденного робочого тижня у січні 2023 р. — 22 робочих дні та 176 робочих годин.
2. Начальнику відділу кадрів Надії Чайці до 30 грудня 2022 р. довести наказ до відома всіх працівників шляхом розміщення його на корпоративному сайті.
3. Контроль за виконання наказу залишаю за собою.

Директор

Карпенко

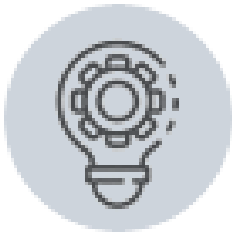
Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

Чайка

Надія ЧАЙКА

21.12.2022



Роботодавець у межах своїх повноважень та власним коштом може встановлювати додаткові вихідні. Якщо роботодавець під час дії воєнного стану прийняв рішення про збереження додаткових вихідних 2 та 9 січня 2023 р. — ці дні виключаються із норми робочого часу на місяць та на рік й у разі проведення роботи в ці дні, вона оплачується за правилами роботи у вихідний.

ПЕРЕДПЛАТА 2023

KadrEX

кадровий експерт

Гарантовано правильні відповіді на будь-які запитання щодо кадрової роботи.

Пакет PREMIUM - 20%
9600 грн/рік
7680 грн/рік

- * Щоденні новини для кадровика та бухгалтера
- * Консультації від експертів-практиків
- * Електронні версії видань безоплатно
- * Нормативно-правова база зі щоденним оновленням
- * Зміни законодавства з роз'ясненнями
- * Практикум кадровика: алгоритми, зразки та шаблони документів
- * Інтерактивний класифікатор професій + ДКХП
- * Ексклюзивні посадові інструкції
- * Робочий онлайн-календар із датами звітів
- * VIDIOTEKA: практичні вебіари, відео-уроки, конференції
- * Архів видань з 2015 року та газета «Консультант Кадровика» на 2023 рік
- * KadrEX. Community — це платформа для запитань та відповідей на професійні теми
- * Робочі калькулятори для кадровика та бухгалтера
- * Онлайн-помічник, який завжди допоможе знайти потрібну інформацію

ОФОРМИТИ ЗАМОВЛЕННЯ

▶ За телефоном:
0 800 214 008
(усі дзвінки безплатні)

▶ Електронною поштою:
peredplata@kadrex.com.ua

▶ На сайті:
kadrex.profprensa.com
kadrex.com.ua

Наказ про запровадження позмінної роботи

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

НАКАЗ

17.11.2022

Київ

№ 97-К

Про запровадження змінного режиму роботи
для працівників цеху збирання склопакетів

У зв'язку зі значною потребою у склопакетах для відновлення пошкодженого внаслідок бойових дій житла громадян необхідно додатково виготовити як мінімум річну норму цієї продукції. Зважаючи на це, керуючись частиною другою ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX,

НАКАЗУЮ:

1. Працівникам цеху збирання та герметизації склопакетів (бригада № 1, бригада № 2, бригада № 3) встановити починаючи з 01 грудня 2022 р. змінний режим роботи згідно з графіком змінності, визначеним п. 6.5 Колективного договору, та трудовим розпорядком, встановленим пп. 5.2.2 Правил внутрішнього трудового розпорядку, з підсумованим обліком робочого часу.

2. Установити обліковий період — місяць.

3. Свириденко Олегу Михайловичу, начальнику цеху збирання та герметизації склопакетів, разом з Васько Оксаною Петрівною, спеціалістом по роботі з кадрами, до 25 листопада 2022 р.:

— повідомити працівникам бригади № 1, бригади № 2 та бригади № 3 про запровадження для них змінного режиму роботи з метою збільшення випуску продукції (склопакетів);

— підготувати проєкт графіка змінності для працівників бригади № 1, бригади № 2 та бригади № 3 та ознайомити з ним працівників;

— довести до мого відома інформацію про працівників, які не згодні працювати в нових умовах.

Підстава: наказ «Про збільшення виробництва склопакетів для відновлення пошкодженого внаслідок бойових дій житла громадян» від 11.11.2022 р. № 42.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

<...>

Наказ про організацію роботи в січні 2023 року

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»
(ТОВ «РОЗМАЙ»)**

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

21.12.2022

Київ

№ 119/ОД

Про організацію роботи
в січні 2023 р.

У зв'язку із продовженням строку дії воєнного стану, ухваленого Указом Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 07.11.2022 р. № 757/2022 та затвердженого Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні»» від 16.11.2022 р. № 2738-ІХ, і тим, що під час воєнного стану не застосовуються норми частин третьої ст. 67 і ст. 73 КЗпП (частина шоста ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ)

НАКАЗУЮ:

- Визнати:
 - 1 та 7 січня 2023 р. вихідними;
 - 2 та 9 січня 2023 р. робочими днями (без урахування перенесення вихідних).
- Начальнику відділу кадрів Надії Чайці — до 30 грудня 2022 р. довести наказ до відома працівників шляхом розміщення наказу на корпоративному сайті з повідомленням про це працівників.
- Відсутність працівників на робочому місці та невиконання роботи (в т. ч. дистанційно) без поважних причин кваліфікуватимуться як прогул без поважної причини.
- Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

Чайка

Надія ЧАЙКА

21.12.2022

Роботодавець у межах своїх повноважень і власним коштом може встановлювати додаткові вихідні, а отже самостійно може зробити для працівників вихідними 2 та 9 січня 2023 р.

Наказ про норму тривалості робочого часу за п'ятиденного робочого тижня в січні 2023 року

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»
(ТОВ «РОЗМАЙ»)**

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

21.12.2022

Київ

№ 120/ОД

Про норму тривалості
робочого часу в січні 2023 р.

У зв'язку із продовженням строку дії воєнного стану, ухваленого Указом Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 07.11.2022 р. № 757/2022 та затвердженого Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні»» від 16.11.2022 р. № 2738-ІХ і частиною шостою ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ

НАКАЗУЮ:

1. Встановити норму тривалості робочого часу за п'ятиденного робочого тижня у січні 2023 р. — 22 робочих дні та 176 робочих годин.
2. Начальнику відділу кадрів Надії Чайці до 30 грудня 2022 р. довести наказ до відома всіх працівників шляхом розміщення його на корпоративному сайті.
3. Контроль за виконання наказу залишаю за собою.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

Чайка

Надія ЧАЙКА

21.12.2022



Роботодавець у межах своїх повноважень та власним коштом може встановлювати додаткові вихідні. Якщо роботодавець під час дії воєнного стану прийняв рішення про збереження додаткових вихідних 2 та 9 січня 2023 р. — ці дні виключаються із норми робочого часу на місяць та на рік й у разі проведення роботи в ці дні, вона оплачується за правилами роботи у вихідний.



Розрахунок норми тривалості робочого часу на 2023 рік

Тривалість робочого часу на рік на всіх підприємствах не може бути однаковою, адже її норма залежить від багатьох чинників, як-от тривалість щоденної роботи, коли встановлено вихідні дні тощо. Тому єдиної норми тривалості робочого часу законодавством не встановлено. Особливо що стосується воєнного стану, що все ще триває у країні.

У статті наведемо приклади норми тривалості робочого часу на 2023 рік із п'ятиденним та шестиденним робочим тижнем [з урахуванням воєнного стану, встановленого до 19 лютого 2023 року](#).

Якою є норма для нормальної тривалості робочого тижня?

Статтею 50 КЗпП передбачено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. У період воєнного стану для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури вона не може перевищувати 60 годин ([ч. 1 ст. 6 Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ). Для зручності використання норми тривалості робочого часу на 2023 р. (з урахуванням воєнного стану, продовженого до 19 лютого 2023 року) за місяцями та за рік наводяться в таблицях нижче.

Норми тривалості робочого часу за п'ятиденного робочого тижня із двома вихідними в суботу та неділю

Показники	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	За 2023 рік
40 годин на тиждень	176	160	175	152	167	159	159	175	168	167	176	160	1994

Норми тривалості робочого часу за шестиденного робочого тижня з одним вихідним днем у неділю

Шестиденний робочий тиждень													
Показники	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	За 2023 рік
40 годин на тиждень	174	160	173	157	166	158	164	173	172	168	174	165	2004

Кількість календарних, святкових, неробочих, вихідних днів за місяцями та інші показники за календарем п'ятиденного робочого тижня з вихідними в суботу й неділю

Показники	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	За 2023 рік
Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
Кількість робочих днів	22	20	22	19	21	20	20	22	21	21	22	20	250
Кількість вихідних днів	9	8	8	10	8	8	10	8	9	9	8	10	105
Кількість святкових і неробочих днів (числа місяця)	—	—	1	1	2	2	1	1	—	1	—	1	10
Дати свят (числа місяця)	—	—	8	16	1, 9	4, 28	28	24	—	14	—	25	
Кількість днів, робота в які не проводиться	9	8	9	11	10	10	11	9	9	10	8	11	115
Кількість днів, у які тривалість робочого дня скорочується на одну годину (числа місяця)	—	—	1	—	1	1	1	1	—	1	—	—	6
Дати (числа місяця)	—	—	7	—	8	27	27	23	—	13	—	—	

**Кількість календарних, святкових, неробочих, вихідних днів
за місяцями та інші показники за календарем шестиденного робочого
тижня з одним вихідним у неділю**

Шестиденний робочий тиждень													
Показники	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	За рік 2023
Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
Кількість робочих днів	26	24	26	24	25	24	25	26	26	25	26	25	302
Кількість вихідних днів	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	53
Кількість святкових і неробочих днів (числа місяця)	—	—	1	1	2	2	1	1	—	1	—	1	10
Дати свят (числа місяця)	—	—	8	16	1, 9	4, 28	28	24	—	14	—	25	
Кількість днів, робота в які не проводиться	5	4	5	6	6	6	6	5	4	6	4	6	63
Кількість днів, в які тривалість робочого дня скорочується на одну годину (числа місяця)	—	—	1	1	1	2	1	1	—	1	—	—	8
Дати (числа місяця)	—	—	7	15	8	3, 27	27	23	—	13	—	—	

Для кого встановлюється скорочена тривалість робочого часу?

Окрім нормальної тривалості робочого часу працівникам згідно з частиною першою [ст. 51 КЗпП](#) може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу.

Це стосується таких категорій працівників, для яких за мирного часу скорочена норма тривалості робочого часу становить:

- для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) — 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абз. 1 п. 1 [ст. 51 КЗпП](#), для осіб відповідного віку;
- для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, — не більш як 36 годин на тиждень. Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджено [постановою КМУ](#) «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» від 21.02.2001 р. № 163.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може запроваджуватися власним коштом підприємств для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю. Адже згідно зі [ст. 69 Господарського кодексу України від 16.01.2003 р. № 436-IV](#) підприємство самостійно встановлює для своїх працівників скорочений робочий день та інші пільги.

Під час дії воєнного стану для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу збільшується, але не може перевищувати 50 годин на тиждень (ч. 2 [ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX](#)).

Якими у 2023 році є скорочені робочі дні?

За мирного часу під час розрахунку норми робочого часу слід мати на увазі, що згідно зі [ст. 53 КЗпП](#) напередодні святкових і неробочих днів ([ст. 73 КЗпП](#)) тривалість роботи працівників, крім осіб, зазначених у [ст. 51 КЗпП](#), скорочується на одну годину як за п'ятиденного, так і за шестиденного робочого тижня, а напередодні вихідних днів тривалість роботи за шестиденного робочого тижня не може перевищувати п'яти годин.

**Скорочені дні за датами за календарем п'ятиденного та шестиденного
робочого тижня з урахуванням воєнного стану,
продовженого до 19 лютого 2023 р.**

Місяць	Число дня, який скорочується	Наступне число
П'ятиденний робочий тиждень		
Березень	7	8 (Міжнародний жіночий день)
Травень	8	9 (День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні)
Червень	27	28 (День Конституції України)
Липень	27	28 (День Української Державності)
Серпень	23	24 (День Незалежності України)
Жовтень	13	14 (День захисників та захисниць)
Шестиденний робочий тиждень		
Березень	7	8 (Міжнародний жіночий день)
Квітень	15	16 (Великдень)
Травень	8	9 (День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні)
Червень	3	4 (Трійця)
	27	28 (День Конституції України)
Липень	27	28 (День Української Державності)
Серпень	23	24 (День Незалежності України)
Жовтень	13	14 (День захисників та захисниць)

Якщо працівник працює за скороченим робочим тижнем (30 годин, 24 години на тиждень тощо) передсвятковий день для нього не підлягає скороченню на годину.

Скільки та які дні є святковими (неробочими) у 2023 році?

У мирний час відповідно до [ст. 73 КЗпП](#) у 2023 р. на підприємствах робота не проводиться у святкові дні. Їх наступного року мало б бути 12, але через продовження воєнного стану їх наразі (з урахуванням воєнного стану, продовженого до 19 лютого 2023 р. — етапи карантину див. [ТУТ](#)) налічується

10, оскільки в період воєнного стану не застосовуються норми ст. 73 КЗпП (святкові та неробочі дні).

Святкові дні — 2023

№ з/п	Місяць	Число	Назва
1	Березень	8	Міжнародний жіночий день
2	Квітень	16	Великдень
3	Травень	1	День праці
4		9	День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні
5	Червень	4	Трійця
6		28	День Конституції України
7	Липень	28	День Української Державності
8	Серпень	24	День Незалежності України
9	Жовтень	14	День захисників і захисниць України
10	Грудень	25	Різдво Христове

Які вихідні дні переносяться у 2023 році?

Згідно з частиною третьою [ст. 67 КЗпП](#) у випадку, коли святковий або неробочий день ([ст. 73 КЗпП](#)) збігається з вихідним, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. Зауважимо, що перенесенню підлягають вихідні дні, встановлені для підприємства.

Нижче наведено дні, що за графіком п'яти(шести)денного робочого тижня та з урахуванням воєнного стану, продовженого до 19 лютого 2023 р., підлягають перенесенню.

Місяць	Число вихідного, який збігся зі святковим	Число, на який день переноситься вихідний
П'ятиденний робочий тиждень		
Квітень	16	17
Червень	4	5

Жовтень	14	16
Шестиденний робочий тиждень		
Квітень	16	17
Червень	4	5

Які робочі дні у 2023 році можуть бути перенесені?

З метою створення сприятливих умов для святкування, а також раціонального використання робочого часу розпорядженнями КМУ рекомендується переносити робочі дні для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями в суботу та неділю.

У зв'язку з тим, що зазначене розпорядження має рекомендаційний характер, рішення про перенесення робочих днів приймається роботодавцем самостійно шляхом видання наказу чи іншого розпорядчого документа.

Тож, дотримуючись правил, за потреби, з метою створення сприятливих умов для святкування 9 травня — Дня перемоги над нацизмом у Другій світовій війні, 8 травня (понеділок), як робочий день, може бути перенесений на 13 травня (суботу).

В разі перенесення робочого дня, який передує святковому чи неробочому, на інший вихідний, для збереження балансу робочого часу за рік тривалість роботи в цей перенесений робочий день має відповідати тривалості передсвяткового робочого дня, як це передбачено [ст. 53 КЗпП](#), тобто робочий день 13 травня дорівнюватиме 7 робочим годинам, як це мало б бути із 8 травня.

Прийняте роботодавцем рішення про перенесення робочих днів змінює графік роботи підприємства та норму тривалості робочого часу в місяцях, у яких запроваджено перенесення. Тому всі дії щодо надання відпусток, виходу на роботу мають здійснюватися за зміненним у зв'язку з перенесенням робочих днів графіком роботи підприємства.

Усе це буде працювати у разі скасування або припинення дії воєнного стану.

Мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум на 2023 рік

з 1 січня 2023 року



Мінімальна заробітна плата

- ▶ у місячному розмірі 6700 гривень
- ▶ у погодинному розмірі 40,46 гривні

Прожитковий мінімум

- ▶ на одну особу на місяць 2589 гривень
- ▶ на працездатних осіб 2684 гривні
- ▶ на дітей віком до 6 років 2272 гривні
- ▶ на дітей віком від 6 до 18 років 2833 гривні
- ▶ на осіб, які втратили працездатність 2093 гривні