

# Заробітна Плата

profpressa.com

НАРАХУВАННЯ  
РОЗРАХУНКИ  
ГАРАНТІЇ

№6,

Червень 2023

ВИДАЄТЬСЯ ЗА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

## ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

### ЗА п. 8<sup>2</sup> і 8<sup>3</sup> ст. 36 КЗпП:

### ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ

Працівника направили на медогляд:  
як оформити й оплатити

Збереження минулорічної індексації:  
позиції Мінсоцполітики та Мінекономіки

Як перевірятимуть нарахування ПДФО та ЄСВ:  
затверджено методику

Припинення трудового договору за п. 8<sup>2</sup> ст. 36 КЗпП:  
заповнення Д1 і 4ДФ

## Передплата-2023



Телефонна лінія  
«Запитання – відповідь»

**0 800 214 009**

у будні з 10:00 до 15:00

Фото обкладинки Freepik  
www.freepik.com

Вам доступна безкоштовна пряма телефонна лінія  
Центру кадрових консультацій

Ваш пароль до прямої лінії – **1839**

☎ 0 800 214 009

☎ 044 581 57 07

🕒 10:00-15:00

# Заробітна плата №6 (2023)

## МОНІТОРИНГ

Огляд змін у законодавстві

### ВІДПОВІДІ НА ЗАПИТАННЯ

Виплата компенсації за невикористану відпустку без звільнення

Чи виплачувати добові, якщо сторона, що приймає, покриває витрати на відрядження

Основні умови звільнення за п. 6 ст. 41 КЗпП

Чи передбачений штраф за неподання звіту виконавцю

Надання підприємством документів центру зайнятості у разі поновлення працівника на роботі

Звільнення у вихідний день за воєнного та мирного часу

Порядок і терміни сплати ЄСВ, донарахованого до розміру мінімальної зарплати

Підтвердження факту проходження медогляду за направленням ТЦК та СП

Відновлення дії трудових договорів

Відображення в додатку Д1 часу неоплаченої непрацевдатності

Відповідальність за неоплату часу відрядження за середнім заробітком

Звільнення день у день

Підстава внесення запису про звільнення до трудової книжки

Надання невикористаної відпустки особі з інвалідністю

Виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю за наявності «декретниці»

Виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю

Сумісництво та призупинення дії трудового договору

Подання відомостей про наявність транспортних засобів

Внесення запису про припинення трудового договору до трудової книжки померлого працівника

Працівник-тероборонівець тимчасово виходить на роботу

Виключення часу тимчасової непрацевдатності із розрахункового періоду під час обчислення відпускних

### ТРУДОВЕ ПРАВО

Європейська соціальна хартія та призупинення дії трудового договору: що спільного?

Припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ст. 36 КЗпП)

Припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, визнанням його судом безвісно відсутнім або оголошенням померлим (п. 8-2 ст. 36 КЗпП)

### ОРГАНІЗАЦІЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ ПРАЦІ

Стажування та практика учнів і студентів: оформлення, оплата, облік

Працівника направили на медогляд: як оформити й оплатити

Оформлення працівників з інвалідністю

Бухгалтер-касир на підприємстві: чи можлива така посада?

Як директору укласти договір із собою

### ОПЛАТА ПРАЦІ

Збереження минулорічної індексації: позиції Мінсоцполітики та Мінекономіки

Обчислення середнього заробітку за час вимушеного прогулу: особливості врахування часу простою

### ОБЛІК І ПОДАТКИ

Штрафи під час воєнного стану: позиція ДПС та втілення на практиці

Оподаткування власних коштів працівника, витрачених на користь підприємства

Як податківці перевірятимуть правильність нарахування ПДФО та ЄСВ

### ОФІЦІЙНА ДУМКА

Зміни щодо організації примусового виконання рішень під час дії воєнного стану

Що робити, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє продовжувати роботу

Чи правомірно під час простою вимагати від працівників виконання посадових обов'язків

[Працівник відсутній на роботі понад чотири місяці підряд: чи можна звільнити](#)  
[Чи можна переслати трудову книжку звільненому працівнику, який перебуває за кордоном](#)  
[Чи можна забронювати сумісника](#)

## ПЕНСІЙНЕ ТА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

[Чи можна застосовувати ставку ЄСВ 8,41% за відсутності нової довідки МСЕК](#)  
[Розрахунок суми допомоги по вагітності та пологах за погодинної системи оплати праці, якщо в розрахунковому періоді немає заробітку](#)  
[Розрахунок суми допомоги по вагітності та пологах, якщо були невідпрацьовані періоди та виплачувалась матеріальна допомога на оздоровлення](#)  
[Врахування витрат на відрядження під час обчислення суми допомоги по вагітності та пологах](#)  
[Припинення трудового договору за п. 8-2 і 8-3 ст. 36 КЗПП: заповнення Д1 і 4ДФ «Лікарняні» та «декретні»: огляд роз'яснень](#)

## ДОКУМЕНТИ ДЛЯ РОБОТИ

[Методика проведення перевірки достовірності, повноти нарахування та сплати податку на доходи фізичних осіб, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та військового збору](#)  
[Щодо застосування ставки ЄСВ 8,41 % за відсутності довідки МСЕК. ІПК ДПСУ від 27.04.2023 р. № 1031/ІПК/99-00-24-03-03-06](#)  
[Щодо застосування штрафних санкцій. Лист ДПСУ від 16.02.2023 р. № 3478/7/99-00-04-02-03-07](#)  
[Щодо збереження сум індексації попередніх років у 2023 році. Лист Мінсоцполітики від 02.05.2023 р. № 11/0/215-23](#)  
[Щодо збереження сум індексації попередніх років у 2023 році. Лист Мінекономіки від 21.02.2023 р. № 4707-05/7400-07](#)  
[Щодо надання допомоги по вагітності та пологах особі, яка виконує роботи за договором ЦПХ. Лист ПФУ від 10.05.2023 р. № 2800-030401-8/25868](#)  
[Щодо надання допомоги по вагітності та пологах. Лист ПФУ від 09.05.2023 р. № 2800-030401-8/25459](#)  
[Щодо мінімального розміру допомоги по вагітності та пологах. Лист ПФУ від 04.05.2023 р. № 17595-20802/У-03/8-2800/23](#)  
[Щодо надання допомоги по тимчасовій непрацездатності звільненому працівнику. Лист ПФУ від 01.05.2023 р. № 2800-030401-8/23664](#)  
[Щодо надання допомоги по тимчасовій непрацездатності за час проходження працівником курсів підвищення кваліфікації. Лист ПФУ від 25.04.2023 р. № 2800-030401-8/22536](#)  
[Щодо доотримання допомоги по тимчасовій непрацездатності за оплаченим листком непрацездатності. Лист ПФУ від 09.03.2023 р. № 2800-030401-8/12042](#)  
[Щодо повернення надміру отриманих коштів. Лист ПФУ від 01.03.2023 р. № 2800-030401-8/10294](#)  
[Щодо включення щомісячної премії у розрахунок лікарняних. Лист ПФУ від 07.04.2023 р. № 13488-15877/Р-03/8-2800/23](#)  
[Щодо призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності. Лист Держпраці від 15.03.2023 р. № 951/2/2.6-23а](#)  
[Щодо зарахування до страхового стажу періоду догляду за дитиною з інвалідністю. Лист Мінсоцполітики від 19.04.2023 р. № 1201/0/290-23/54](#)

## ВРАЗИКИ ДОКУМЕНТІВ

[Наказ про організацію роботи у червні 2023 року](#)  
[Наказ про норму тривалості робочого часу за п'ятиденного робочого тижня у червні 2023 року](#)

## ПЕРЕДПЛАТА СИСТЕМИ KADREX — 2023



Безлімітні  
консультації щодня

Оперативний аналіз  
останніх змін

База готових  
шаблонів документів

Професійні видання  
безоплатно

# Огляд змін у законодавстві – 2023

ТРАВЕНЬ		
<b>Президент України</b>		
<b>Продовжено воєнний стан</b>		
<p><a href="#">Указ Президента України</a> «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 01.05.2023 р. № 254/2023</p> <p><a href="#">Закон України</a> «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні»» від 02.05.2023 р. № 3057-IX</p>	<p>У зв'язку з триваючою широкомасштабною збройною агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України Президентом України продовжено воєнний стан із 05:30 20 травня 2023 р. строком на 90 діб до 18 серпня 2023 р. включно</p>	<p>Указ та Закон набули чинності 19.05.2023 р.</p> <p>Детальніше про його етапи <a href="#">ТУТ</a>.</p>
<b>Продовжено загальну мобілізацію</b>		
<p><a href="#">Указ Президента України</a> «Про продовження строку проведення загальної мобілізації» від 01.05.2023 р. № 255/202</p> <p><a href="#">Закон України</a> «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку проведення загальної мобілізації»» від 02.05.2023 р. № 3058-IX</p>	<p>У зв'язку з триваючою широкомасштабною збройною агресією Російської Федерації проти України та з метою забезпечення оборони держави, підтримання боєздатності Збройних сил України та інших військових формувань термін загальної мобілізації продовжено з 20 лютого 2023 р. строком на 90 діб до 18 серпня 2023 р. включно</p>	<p>Указ та Закон набули чинності 20.05.2023 р.</p>
<b>Верховна Рада України</b>		
<b>Змінено порядок розпорядження фізичними особами — боржниками коштами, на які накладено арешт, і стягнення боргів</b>		
<p><a href="#">Закон України</a> «Про внесення змін до деяких законів України щодо окремих особливостей організації примусового виконання судових рішень і рішень інших органів під час дії воєнного стану» від 11.04.2023 р. № 3048-IX</p>	<p>Викладено в новій редакції п. 10-2 розділу XIII «Прикінцеві та перехідні положення» <a href="#">Закону України</a> «Про виконавче провадження». Зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• змінено порядок розпорядження фізичними особами — боржниками коштами, на які накладено арешт;</li><li>• не передбачено припинення звернення стягнення на заробітну плату інших боргів, крім аліментів</li></ul>	<p>Закон набрав чинності 06.05.2023 р.</p> <p>Коментар <a href="#">ТУТ</a></p>

Кабінет Міністрів України

Затверджено Порядок проведення аудиту пожежної та техногенної безпеки

<p><a href="#">Постанова</a> «Про затвердження Порядку проведення аудиту пожежної та техногенної безпеки» від 02.05.2023 р. № 436</p>	<p>Відповідно до Порядку аудит полягає в аналізі стану діяльності суб'єкта господарювання або іншої юридичної особи щодо відповідності вимогам законодавства у сфері пожежної та техногенної безпеки.</p> <p>Аудит може проводитися організаціями незалежно від форми власності, які внесено до відповідного реєстру, визначеного законом, і які мають атестат про акредитацію Національного агентства з акредитації відповідно до вимог стандарту ДСТУ EN ISO/IEC 17020:2019.</p> <p>Аудит проводиться на підставі ЦПД, укладеного між організацією, що проводить аудит, та суб'єктом господарювання (СГ) або уповноваженою ним особою, за зверненням СГ.</p> <p>Аудит проводиться не пізніше 45 днів після отримання відповідного звернення СГ до організації, що проводить аудит, і триває не більше 10 робочих днів.</p> <p>За результатами аудиту складається акт в паперовій формі у трьох примірниках, який є дійсним протягом трьох місяців з дня його складення.</p> <p>Організація та експерти, що проводять аудит, забезпечують відповідно до законодавства збереження (нерозголошення) комерційної таємниці та конфіденційної інформації щодо суб'єкта, який перевіряється</p>	<p>Постанова набрала чинності 06.05.2023 р.</p>
<p><b>Внесено зміни до Правил перетинання державного кордону</b></p>		
<p><a href="#">Постанова</a> «Про внесення зміни до Правил перетинання державного кордону громадянами України» від 02.05.2023 р. № 428</p>	<p>Постановою від 02.05.2023 р. № 428 КМУ вніс зміни до Правил перетинання державного кордону громадянами України.</p> <p>Так, у разі введення в Україні воєнного стану пропуск через державний кордон громадян України, які є працівниками дипломатичної служби та направляються у службове або довготермінове відрядження, і членів їх сімей, які перебуватимуть разом з ними за місцем їх довготермінового відрядження, здійснюється уповноваженими службовими особами Держприкордонслужби за наявності відповідних підтвердних документів.</p> <p>Підтвердними документами для працівників дипломатичної служби, які направляються у службове відрядження, є засвідчені копії наказів МЗС / закордонної дипломатичної установи України про направлення таких працівників дипломатичної служби у службове відрядження та їх дипломатичні або службові паспорти.</p> <p>Підтвердними документами для працівників дипломатичної служби, які направляються у довготермінове відрядження, і членів їх сімей, які перебуватимуть разом з ними за місцем їх довготермінового відрядження, є засвідчені копії наказів МЗС про переведення / призначення / направлення / відрядження таких працівників до закордонних дипломатичних установ України та їх дипломатичні або службові паспорти</p>	<p>Постанова набрала чинності 09.05.2023 р.</p>

Доповнено перелік керівників закладів освіти і педагогів, які мають право на збільшену щорічну відпустку		
<p><a href="#">Постанова</a> «Про внесення зміни у додаток до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 09.05.2023 р. № 467</p>	<p>Внесено зміни у додаток до <a href="#">Порядку</a> надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам.</p> <p>Встановлено тривалість відпустки педагогічним працівникам — завідувачам територіальних курсів цивільного захисту та безпеки життєдіяльності та їх заступникам, начальникам (директорам) навчально-методичних центрів цивільного захисту та безпеки життєдіяльності та їх заступникам, яка становить 42 календарних дні</p>	<p>Постанова набрала чинності 12.05.2023 р.</p>
Міністерство економіки України		
Затверджено Перелік професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер		
<p>Наказ «Про затвердження Переліку професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер» від 11.04.2023 р. № 2040</p>	<p>Наказом затверджено новий перелік професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер</p>	<p>Наказ набуває чинності з моменту опублікування.</p> <p>Детальніше див. <a href="#">ТУТ</a></p>
Затверджено нову форму припису та перелік питань для трудових перевірок в умовах війни		
<p><a href="#">Наказ</a> «Про внесення змін до наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 27 жовтня 2020 року № 2161» від 09.03.2023 р. № 1243</p>	<p>Наказом, зокрема, затверджено форми:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• припису про скасування наказу (розпорядження) роботодавця або усунення порушень законодавства про працю щодо призупинення дії трудового договору (форма 16);</li> <li>• попередження (форма 17).</li> </ul> <p>Також внесено зміни до інших форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю Держпраці, затверджених Наказом № 2161. А саме до:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• акта, складеного за результатами проведення планового (позапланового) заходу державного нагляду (контролю) щодо додержання вимог законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснення державного гірничого нагляду (форма 1);</li> <li>• акта про відмову від підпису (форма 2);</li> <li>• акта про неможливість проведення заходу державного контролю (форма 3);</li> <li>• акта про неможливість складання висновку (форма 4);</li> <li>• вимоги про надання документів (форма 5);</li> <li>• вимоги щодо забезпечення здійснення контрольних повноважень, усунення виявлених порушень (форма 6);</li> </ul>	<p>Наказ набув чинності 23.05.2023 р.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• висновку про стан дотримання об'єктом нагляду законодавства про працю під час здійснення контрольних повноважень (форма 7);</li> <li>• припису про усунення виявлених порушень законодавства про працю (форма 8)</li> </ul>	
<b>Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України</b>		
<b>Діють Критерії визначення важливих підприємств у галузях транспорту, поштового зв'язку, будівництва та енергоефективності</b>		
<b>Наказ</b> «Про затвердження Критеріїв визначення підприємств, установ і організацій, які мають важливе значення для національної економіки у галузях транспорту, поштового зв'язку, будівництва та енергоефективності в особливий період» від 24.04.2023 р. № 303	Мінінфраструктури наказом від 24.04.2023 р. № 303 затвердило Критерії визначення підприємств, установ і організацій, які мають важливе значення для національної економіки у галузях транспорту, поштового зв'язку, будівництва та енергоефективності в особливий період. Підставою для прийняття рішення про визначення підприємств, які мають важливе значення для національної економіки у цих галузях в особливий період, є відповідність хоча б одному з 15 критеріїв	Наказ набув чинності 16.05.2023 р.
<b>Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України</b>		
<b>Оновлено перелік територій бойових дій та ТОТ</b>		
<b>Наказ</b> «Про затвердження Змін до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією» від 25.04.2023 р. № 125	Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України наказом від 25.04.2023 р. № 125 відкоригувало перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих РФ.  Зміни стосуються Бахмутської, Соледарської та Світлодарської міських територіальних громад. До Переліку додали с. Приміське Покровської сільської територіальної громади Нікопольського району.  Нагадаємо, що перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих РФ, <b>затверджується</b> Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій за погодженням з Міністерством оборони з урахуванням пропозицій відповідних обласних, Київської міської військових адміністрацій	Наказ набув чинності 02.05.2023 р.
<b>Наказ</b> «Про затвердження Змін до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією» від 15.05.2023 р. № 143	Наказом внесено зміни до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії, або тимчасово окупованих РФ.  Право на виплати мають особи, які виїхали з населених пунктів, що включені до переліку як території: <ul style="list-style-type: none"> <li>• можливих бойових дій;</li> <li>• активних бойових дій;</li> <li>• тимчасово окуповані РФ, на яких не визначена дата завершення бойових дій (дата припинення можливості бойових дій) або тимчасової окупації РФ</li> </ul>	Наказ набув чинності 19.05.2023 р.
<b>Міністерство внутрішніх справ України</b>		
<b>Запрацював Єдиний реєстр осіб, зниклих безвісти за особливих обставин</b>		

<p><a href="#">Закон України</a> «Про внесення змін до Закону України «Про правовий статус осіб, зниклих безвісти» та інших законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із набуттям статусу осіб, зниклих безвісти за особливих обставин» від 14.04.2022 р. № 2191-IX</p>	<p>Про створення такого реєстру було заявлено ще минулого року. Але тільки зараз МВС повідомляє початок функціонування Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин</p>	<p>Коментар <a href="#">TVT</a> і <a href="#">TVT</a></p>
---	---	---

**Міністерство фінансів України**

**З 5 травня діє оновлена єдина звітність**

<p><a href="#">Наказ</a> «Про внесення змін до наказу Міністерства фінансів України від 13 січня 2015 року № 4» від 02.03.2023 р. № 113</p>	<p>Мінфін виклав у новій редакції 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, а також:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• додаток 1 «Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам»;</li> <li>• додаток 3 «Відомості про осіб, які проходять строкову військову службу»;</li> <li>• додаток 4ДФ «Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору»;</li> <li>• додаток 6 «Відомості про наявність підстав для обліку стажу окремим категоріям осіб відповідно до законодавства»;</li> <li>• затвердив зміни до Порядку 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</li> </ul>	<p>Наказ набрав чинності 05.05.2023 р.</p> <p>Коментар до змін буде в журналі «Заробітна плата» № 8/2023</p>
---	---	--



**ЗАПИТАННЯ-ВІДПОВІДІ  
ВІД KADREX**





# Чи виплачується компенсація за невикористану відпустку без звільнення

---

*Працівник прийнятий на основне місце роботи в лютому 2019 р. З дати прийняття він використав лише 14 календарних днів щорічної основної відпустки. Чи має він право отримати без звільнення грошову компенсацію за всі інші не використані ним дні вказаної відпустки за 2021–2023 робочі роки?*

---

На підставі [ст. 83](#) КЗпП та [ст. 24](#) Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) працівник має право на отримання грошової компенсації за невикористану відпустку в таких випадках:

- у разі звільнення;
- у разі переведення на інше місце роботи;
- без звільнення за дотримання визначених законодавством умов.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки може бути замінена грошовою компенсацією. Але це допускається тільки за умови, якщо тривалість наданої йому щорічної та додаткових відпусток буде не меншою ніж 24 календарних дні ([ст. 24](#) Закону про відпустки).

Як вказану законодавчу норму застосовувати на практиці, свого часу роз'яснило Міністерство праці та соціальної політики України в [листі від 18.06.2007 р. № 150/13/133-07.](#)

Наприклад, якщо тривалість щорічної відпустки працівника становить 35 к. дн., з яких 24 к. дн. — щорічна основна відпустка та 11 к. дн. — щорічна додаткова відпустка, то за умови використання ним за відповідний робочий рік щорічної відпустки загальною тривалістю 24 к. дн. за 11 к. дн. він потім зможе отримати грошову компенсацію.

Працівник, який має щорічну відпустку звичайної тривалості, зможе отримати грошову компенсацію тільки в разі звільнення.

Не допускається заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією особам віком до 18 років ([ст. 24](#) Закону про відпустки).

---

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

# Чи виплачувати добові, якщо сторона, що приймає, покриває витрати на відрядження

---

*Чи обов'язково виплачувати добові працівнику бюджетної установи, якого направляють у закордонне відрядження за кошти сторони, що приймає (проїзд, проживання та триразове харчування)?*

---

Виплата добових передбачена. Але в одному випадку — з урахуванням забезпечення харчуванням, у другому — з урахуванням забезпечення додатковими коштами.

Це питання прямо врегульовано в розділі III [Інструкції](#) про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р. № 59 (далі — Інструкція № 59).

Визначено, що якщо відряджений за кордон працівник за умовами запрошення безоплатно забезпечується харчуванням стороною, яка приймає, або якщо вартість харчування включається до рахунків на найм житлового приміщення, проїзних документів без визначення конкретної суми, добові витрати відшкодовуються в розмірах, що визначаються у відсотках сум добових витрат для відповідної держави згідно з [додатком 1](#) до постанови КМУ від 02.02.2011 р. № 98, зокрема 80 % — при одноразовому, 55 % — дворазовому, 35 % — триразовому харчуванні (пп. 16.2 Інструкції № 59).

Якщо сторона, яка приймає, забезпечує працівника, відрядженого за кордон, додатковими коштами в іноземній валюті у вигляді компенсації поточних витрат (крім витрат на проїзд до держави відрядження і назад та на найм житлового приміщення) або добових витрат, сторона, яка направляє, виплату йому добових витрат зменшує на суму додатково наданих коштів.

Якщо сума, надана стороною, яка приймає, перевищує або дорівнює встановленим сумах добових витрат, сторона, яка відряджає, виплату добових витрат не проводить (пп. 16.7 Інструкції № 59).

---

**Дмитро КУЧЕРАК**  
**головний редактор журналу «Заробітна плата»**

# Які основні умови звільнення за п. 6 ст. 41 КЗпП

---

*Які умови для звільнення за п. 6 ст. 41 КЗпП є основними?*

---

[Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX внесені зміни до [ст. 41 КЗпП](#), якими передбачена нова підстава для звільнення з ініціативи роботодавця — неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ України, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо.

---

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

# Чи передбачений штраф за неподання звіту виконавцю

---

*Підприємство утримує аліменти із зарплати працівника, але забуло вчасно подати звіт виконавцю. Чи передбачений за це штраф?*

---

## **Вважаємо, що ні.**

Необхідність подання звіту передбачена ст. 69 [Закону](#) України «Про виконавче провадження» від 02.06.2016 р. № 1404-VIII (*далі* — Закон № 1404).

Встановлено, що підприємства, установи, організації, фізичні особи, фізичні особи — підприємці здійснюють відрахування із заробітної плати, пенсії, стипендії та інших доходів боржника і перераховують кошти на відповідний рахунок органу державної виконавчої служби, рахунок приватного виконавця у строк, встановлений для здійснення зазначених виплат боржнику, а в разі якщо такий строк не встановлено, — до 10 числа місяця, наступного за місяцем, за який здійснюється стягнення. Такі підприємства, установи, організації, фізичні особи, фізичні особи — підприємці щомісяця надсилають виконавцю звіт про здійснені відрахування та виплати за формою, встановленою Міністерством юстиції України.

Форма звіту наведена в додатку 9 до [Інструкції](#) з організації примусового виконання рішень, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 02.04.2012 р. № 512/5.

Конкретні строки подання звіту Законом № 1404 та Інструкцією не встановлені.

Відповідальність за неподання звіту передбачена ст. 76 Закону № 1404 у формі відсилання до закону.

Встановлено, що за невиконання законних вимог виконавця, порушення вимог цього Закону, у тому числі за несвоєчасне подання або неподання звітів про відрахування із заробітної плати та інших доходів боржника, неподання або подання неправдивих відомостей про доходи і майновий стан боржника, ненадання боржником на вимогу виконавця декларації чи зазначення у декларації неправдивих відомостей або неповідомлення про зміну таких відомостей, неповідомлення боржником про зміну місця проживання (перебування) чи місцезнаходження або місця роботи (отримання доходів), а також за неявку без поважних причин за викликом виконавця, винні особи несуть відповідальність відповідно до закону. За наявності ознак кримінального правопорушення в діях особи, яка умисно перешкоджає виконанню рішення чи в інший спосіб порушує вимоги закону про виконавче провадження, виконавець

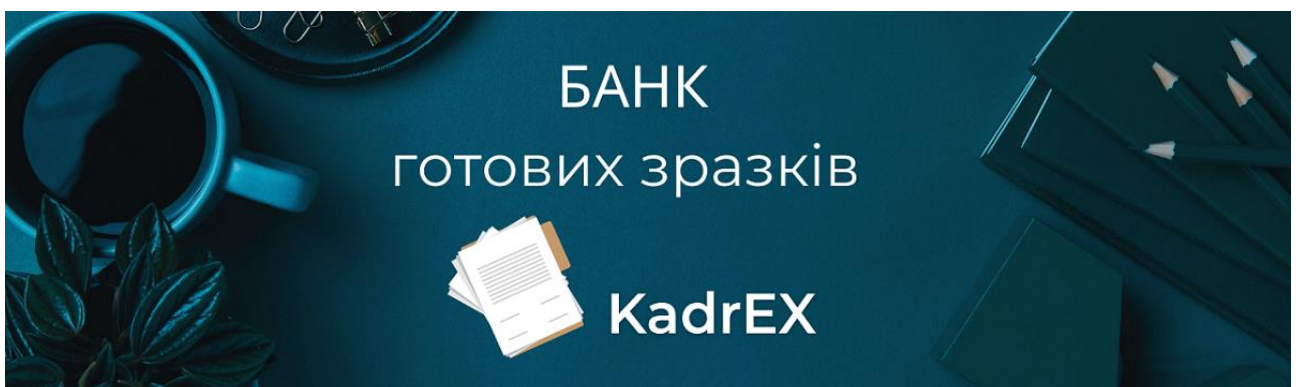
складає акт про порушення і звертається до органів досудового розслідування з повідомленням про вчинення кримінального правопорушення.

Своєю чергою, ст. 188-13 КУпАП передбачено адмінштраф у розмірі від 50 до 100 нмдг, або він 850 до 1700 грн за невиконання законних вимог державного виконавця, приватного виконавця щодо усунення порушень законодавства про виконавче провадження, несвоєчасне подання або **неподання звітів** про відрахування із заробітної плати та інших доходів боржника, неподання або подання недостовірних відомостей про доходи і майновий стан боржника, ненадання на вимогу державного виконавця, приватного виконавця декларації про доходи та майно, що подається відповідно до Закону № 1404, чи зазначення в такій декларації неправдивих відомостей або неповідомлення про зміну відомостей, які зазначаються в декларації, неповідомлення боржником про зміну місця проживання чи місцезнаходження або місця роботи (отримання доходів), а також неявку без поважних причин за викликом державного виконавця, приватного виконавця.

Але на час воєнного стану діє [Закон](#) України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» від 03.03.2022 р. № 2115-IX (не поширюється на податкові відносини). Підпунктом 1 п. 1 цього Закону встановлено, що фізичні особи, фізичні особи — підприємці, юридичні особи, крім тих, які наділені бюджетними повноваженнями згідно із законодавством, подають облікові, фінансові, бухгалтерські, розрахункові, аудиторські звіти та будь-які інші документи, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства в документальній та/або в електронній формі, протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи. У період дії воєнного стану або стану війни, а також протягом трьох місяців після його завершення до фізичних осіб, фізичних осіб — підприємців, юридичних осіб не застосовується адміністративна та/або кримінальна відповідальність за неподання чи несвоєчасне подання звітності та/або документів, визначених пп. 1 цього пункту (пп. 2).

---

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



# Які документи надаються підприємством центру зайнятості у разі поновлення працівника на роботі

---

*Колишня працівниця поновилася на роботі за рішенням суду, але після звільнення й під час суду вона перебувала на обліку в службі зайнятості. Центр зайнятості надіслав запит на підприємство щодо надання за цей період документів. Чи передбачена в такій ситуації відповідальність для підприємства?*

---

**По-перше, роботодавець зобов'язаний надати на вимогу територіального державного центру зайнятості відповідні документи.**

Така норма передбачена пп. 1 частини другої [ст. 35 Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III (далі — [Закон № 1533](#)). У ній зазначено, що роботодавець зобов'язаний під час перевірки правильності використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі — Фонд) та достовірності поданих роботодавцем даних надавати посадовим особам територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (державна служба зайнятості), необхідні документи та пояснення з питань, що виникають під час перевірки.

Також згідно з пп. 2 частини другої [ст. 35](#) Закону № 1533 роботодавець зобов'язаний подавати центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в установленому порядку відповідно до законодавства відомості про:

- прийняття на роботу працівників;
- розмір заробітної плати та використання робочого часу працівників;
- виплату застрахованим особам допомоги по частковому безробіттю;
- використання коштів Фонду за іншими визначеними цим Законом напрямками.

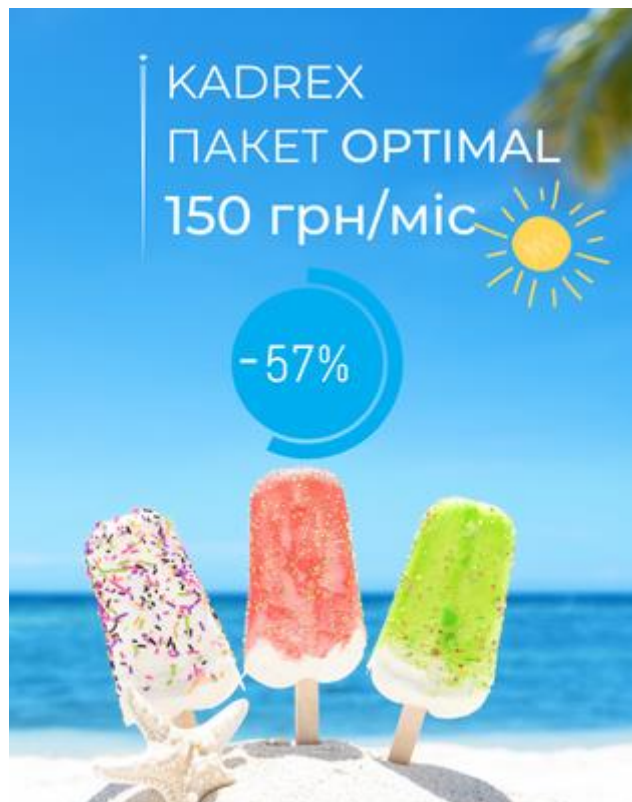
**По-друге, частина четверта ст. 35 Закону № 1533 передбачає, що із роботодавця утримуються:**

- сума виплаченого забезпечення та вартості наданих соціальних послуг безробітному в разі поновлення його на роботі за рішенням суду;
- незаконно виплачена безробітному сума забезпечення в разі неповідомлення про його прийняття на роботу;
- незаконно отримана сума допомоги по частковому безробіттю.

Отже, роботодавець зобов'язаний на вимогу державної служби зайнятості (його територіального органу) надати документи, що стосуються колишньої працівниці (поновленої за рішенням суду). Також якщо судове рішення про поновлення працівниці на роботі набуде законної сили, необхідно компенсувати Фонду суму допомоги по безробіттю, яку отримувала працівниця, поновлена на роботі за рішенням суду.

---

**Таміла РАДЧЕНКО**  
**головна редакторка журналу «Кадровик України»**



# Як звільнити працівників у вихідний день

---

*Як звільнити працівників у вихідний день за воєнного та мирного часу?*

---

**Згідно зі [ст. 47 КЗпП](#) роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові:**

- копію наказу (розпорядження) про звільнення;
- письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні та провести з ним розрахунок у строки, визначені [ст. 116 КЗпП](#);
- на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

Якщо в день звільнення працівник не працював, то розрахункові суми йому мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові в разі звільнення, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум ([ст. 116 КЗпП](#)).

У разі звільнення працівника у вихідний роботодавцю необхідно дотримуватися вищезазначених умов. Для уникнення непорозумінь звільнення працівника з ініціативи роботодавця у вихідний день слід оформлювати лише у випадку, якщо роботодавець зможе забезпечити дотримання всіх гарантій (якщо фахівці відділу кадрів (відділу персоналу) й бухгалтерії також працюють у цей день).

Відповідно до п. 2.27 [Інструкції](#) про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58, днем звільнення вважається останній день роботи.

Крім того, нагадуємо, що відповідно до [ст. 3 Закону](#) України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР за бажанням працівника в разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має



бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

Щодо звільнення працівника у період дії воєнного стану, то є лише незначні застереження, які передбачені [ст. 5 Закону № 2136](#) і стосуються лише звільнення працівників з ініціативи роботодавця. А саме: у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. Звільнення відбувається без згоди профспілки, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

**Отже, законодавством не заборонено звільняти працівників у вихідний день як у мирний, так і у воєнний час.**

---

**Таміла РАДЧЕНКО**  
**голова редакторка журналу «Кадровик України»**



# Як сплатити ЄСВ, донарахований до розміру мінімальної зарплати

---

*В умовах воєнного стану на підприємстві встановлений неповний робочий день, тож заробітна плата працівників розраховується пропорційно відпрацьованому часу, і в деяких з них ця сума є меншою за мінімальний розмір зарплати, встановлений законодавством. Як у такому разі роботодавець повинен сплатити суму ЄСВ, що донарахована до розміру мінімальної зарплати: під час виплати заробітної плати чи після подання звітності?*

---

Питання, що пов'язані з нарахуванням та сплатою ЄСВ, регулюються [Законом України](#) «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI (далі — Закон про ЄСВ).

Якщо вказане підприємство належить до роботодавців, що визначені в п. 1 частини першої [ст. 4](#) цього Закону, то в такому разі воно зобов'язане сплатити суму ЄСВ, нарахованого на додаткову базу (різницю між розміром мінімальної зарплати і фактичною базою нарахування ЄСВ), одночасно з отриманням (перерахуванням) коштів на оплату праці (виплату доходу, грошового забезпечення), у т. ч. у безготівковій чи натуральній формі (частина восьма [ст. 9](#) Закону про ЄСВ).

Це потрібно зробити не пізніше 20 числа наступного місяця, крім гірничих підприємств, які зобов'язані сплачувати єдиний внесок, нарахований за календарний місяць, не пізніше 28 числа наступного місяця (частина восьма [ст. 9](#) Закону про ЄСВ).

---

**[Ольга ГЛИНЯНА](#)**  
**[фахівець Центру кадрового консалтингу, науковий редактор журналу](#)**  
**[«Заробітна плата»](#)**

# Як підтвердити факт проходження медогляду за направленням ТЦК та СП

---

*Чим працівник має підтвердити факт проходження медогляду за направленням ТЦК та СП? Повісткою?*

---

**І повісткою в тому числі. Але орієнтуйте працівників на те, щоб вимагали довідку про проходження медогляду.**

У п. 2 розділу IV [Порядку](#) організації експертизи тимчасової втрати працездатності, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 09.04.2008 р. № 189, визначено, що довідку довільної форми, засвідчену підписом лікаря й печаткою суб'єкта господарювання, видають, зокрема, особам, які проходять обстеження за направленням військових комісаріатів (тепер — ТЦК та СП).

---

**Дмитро КУЧЕРАК**  
**головний редактор журналу «Заробітна плата»**

Пропонуємо вам приєднатися до каналу **Kadrex**



# Як відновити дію трудових договорів

---

*Підприємство свого часу призупинило з працівниками дію трудових договорів. Тепер з'явилася робота, тож планується відновлення дії трудових договорів. Як це зробити, якщо деякі працівники залишили місце основного проживання?*

---

У [ст. 13](#) Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136) встановлено, що в разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору (частина друга ст. 13 Закону № 2136) мало оформлюватися «наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про спосіб обміну інформацією, умови відновлення дії трудового договору».

Тобто ще в момент оформлення наказу про призупинення дії трудового договору слід було обумовити порядок відновлення його дії, зокрема, у частині комунікацій з працівниками. Попередження про намір відновити дію трудового договору є обов'язковим, тому вважаємо, що роботодавець не може вимагати, щоб працівники вийшли на роботу раніше цього строку.

---

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

# Як відобразити в додатку Д1 час неоплаченої непрацездатності

---

*Працівник є сумісником. Листок непрацездатності із шостого дня оплачений тільки за основним місцем роботи, перші п'ять днів — і за сумісництвом також. У додатку Д1 Єдиного звіту вказувати всі дні тимчасової непрацездатності чи тільки оплачені?*

---

У додатку Д1 Єдиного звіту слід вказувати всі дні тимчасової непрацездатності: і оплачені, і не оплачені.

За працівником інформація в місяці оплати часу тимчасової непрацездатності буде відображена двома рядками:

- у першому — заробітна плата за відпрацьований час і кількість днів перебування у трудових відносинах;
  - у другому — допомога по тимчасовій непрацездатності за п'ять днів з кодом категорії застрахованої особи «29». І в цьому ж рядку слід вказати всі дні тимчасової непрацездатності.
- 

**Дмитро КУЧЕРАК**  
головний редактор журналу «Заробітна плата»



**KadrEX**  
COMMUNITY

КАДРОВА ВЗАЄМОДОПОМОГА

# Яка відповідальність за неоплату часу відрядження за середнім заробітком

---

*Підприємство час відрядження працівників оплачувало не за середнім заробітком. Чи передбачена за це відповідальність? Як тепер виправити помилку?*

---

У [ст. 121](#) КЗпП вказано, що працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

Тому тут слід вести мову про недотримання мінімальних гарантій в оплаті праці, за що [ст. 265](#) КЗпП передбачено відповідальність у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.

Як виправити... «Не може бути нижчим середнього заробітку» не означає, що це обов'язково має бути середній заробіток. Можна оплачувати час відрядження «відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором». Але потрібно проводити обчислення середньої зарплати за два попередні місяці відповідно до умов Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ [від 08.02.1995 р. № 100](#), і порівнювати з оплатою часу відрядження за умовами договору. Якщо середня зарплата буде більша, то провести доплату до рівня середньої. Все це слід провести в обліку і звітності (зокрема, в Д1 і 4ДФ) в місяці проведення перерахунків.

---

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

# Коли можливе звільнення день у день

---

*Коли можливе звільнення день у день під час дії воєнного стану?*

---

Під час дії воєнного стану звільнення працівника день у день можливе через ведення бойових дій. Такий варіант звільнення може застосовуватися за ініціативою працівника, а отже, за його бажанням.

Звільнення за власним бажанням передбачено [ст. 38 КЗпП](#), проте такої підстави, як ведення бойових дій, у цій статті немає. Право працівнику розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві, надають положення [ст. 4 Закону](#) України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136).

**Зокрема, це може відбуватися за наявності таких умов:**

- ведення бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника;
- робота за трудовим договором не зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Отже, у разі звільнення працівника за власним бажанням через ведення бойових дій (як це визначено у [ст. 4 Закону № 2136](#)) допускається припинення трудових відносин навіть у день написання ним заяви про звільнення за власним бажанням або в інший день без дотримання двотижневого строку до дати звільнення.

Разом з тим відповідно до [ст. 38 КЗпП](#) працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. Крім цього, у [ст. 38 КЗпП](#) наводяться випадки, коли працівник може просити розірвати трудовий договір у строк, визначений у ним у заяві. Такими поважними причинами для звільнення, передбаченими у [ст. 38 КЗпП](#), коли звільнення за власним бажанням можливе без дотримання двотижневого строку, є:

- переїзд на нове місце проживання;
- переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
- вступ до закладу освіти;
- неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком;
- вагітність;
- догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю;
- догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи;
- вихід на пенсію;
- прийняття на роботу за конкурсом;
- інші поважні причини.

---

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



**ПЕРЕДПЛАТА 2023**

---



# Як звільнити працівника за власним бажанням у зв'язку з веденням бойових дій

---

*Яку статтю вказувати в трудовій книжці в разі звільнення працівника за власним бажанням у зв'язку з веденням бойових дій у районі, в якому розташоване підприємство, та існуванням загрози для життя та здоров'я працівника?*

---

Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника передбачене [ст. 38 КЗпП](#). У ній визначено певний перелік причин, через які працівник має право розірвати трудовий договір у строк, про який він просить, у т. ч. день у день. Серед передбачених [цієї статтею](#) причин є так звані «інші поважні причини», до яких можна віднести розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя та здоров'я працівника.

Така підстава для звільнення за власним бажанням працівника з'явилася в березні минулого року внаслідок введення воєнного стану в країні та задля визначення особливостей трудових відносин в умовах воєнного стану. Тож [ст. 4 Закону](#) України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136) визначено, що працівник, який в умовах воєнного стану примусово не залучений до суспільно корисних робіт, до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, має право звільнитися за власною ініціативою у строк, зазначений у його [заяві](#).

Запис про звільнення, внесений роботодавцем до трудової книжки, має відповідати тексту [наказу](#), а отже, підставою внесення буде саме формулювання з цього документа.

Оскільки у [ст. 38 КЗпП](#) у переліку причин такої підстави для звільнення, як ведення бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя та здоров'я працівника, немає, на думку автора, [запис у трудовій книжці](#) має містити не тільки посилання на норми [ст. 38 КЗпП](#) — у ній слід також вказати [ст. 4 Закону № 2136](#) як особливу підставу звільнення працівника за власним бажанням.

---

**[Галина ГОРОХОВСЬКА](#)**  
**[керівниця Центру кадрового консалтингу, головна редакторка газети](#)**  
**["Консультант Кадровика»](#)**

# Як надається невикористана відпустка особі з інвалідністю

---

*У ході проведення внутрішнього аудиту виявлено, що працівникові з інвалідністю кілька років поспіль надавалася щорічна відпустка тривалістю не 26, а 24 к. дн. Різницю днів можна компенсувати коштами чи слід надати невикористані дні відпустки?*

---

У [ст. 24](#) Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) встановлено, 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 [ст. 6](#) Закону про відпустки визначено, що особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи — 26 календарних днів.

Тому, зважаючи на норми ст. 24 Закону про відпустки, **працівнику з інвалідністю можна компенсувати 2 календарних дні відпустки коштами.**

---

**Олександр ФЕСЕНКО**  
консультант журналу «Заробітна плата»



**KadrEX**  
COMMUNITY

КАДРОВА ВЗАЄМОДОПОМОГА

# Як виконати норматив з працевлаштування осіб з інвалідністю за наявності «декретниці»

---

*Працівниця, якій встановлено інвалідність, йде у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, а потім — у відпустку для догляду за дитиною. Чи потрібно для виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю приймати іншого працівника з інвалідністю?*

---

**Так, потрібно.**

У [ст. 20](#) Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ (*далі* — Закон № 875) встановлено, що підприємства, установи, організації, у т. ч. підприємства, організації громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим ст. 19 цього Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю адміністративно-господарські санкції.

Середньооблікова чисельність штатних працівників визначається відповідно до [Інструкції](#) зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 р. № 286 (*далі* — Інструкція № 286). Підпунктом 3.2.2 Інструкції № 286 встановлено, що при обчисленні 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). Облік цих категорій працівників ведеться окремо.

З цього випливає, що працівниця, якій встановлена інвалідність, не може бути врахована до середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу, зокрема, осіб з інвалідністю, як того вимагає ст. 20 Закону № 875. А тому підприємству на час її відпусток для виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю доведеться працевлаштувати іншу особу з інвалідністю.

---

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

# Як визначати середньооблікову чисельність працівників для виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю

---

*На підприємстві є мобілізовані працівники. На їх місце прийнято за строковими трудовими договорами інших працівників. Як визначати середньооблікову чисельність працівників для виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю: включати і строковиків, і основних працівників?*

---

**Так, включати.**

Але є й декілька "але"...

[Статтю 19 Закону](#) України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-XII (далі — Закон № 875) передбачено, що для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, **установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця.**

Середньооблікова чисельність штатних працівників визначається відповідно до Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 р. № 286 (далі — [Інструкція № 286](#)).

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, а також власники підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували заробітну плату на цьому підприємстві (п. 2.1 Інструкції № 286).

Категорії осіб, які не виключаються з облікової кількості штатних працівників, визначені у п. 2.6 Інструкції № 286. **Серед них немає працівників, які проходять військову службу** і за якими зберігається місце роботи відповідно до частини третьої ст. 119 КЗпП (мобілізовані, строковики, контрактники тощо). **Отже, вони входять в облікову кількість штатних працівників і, як наслідок, у середньооблікову.**

Відповідно до пп. 3.2.2 Інструкції № 286 при обчисленні 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). Облік цих категорій працівників ведеться окремо.

Варто згадати також і про [ст. 20 Закону](#) № 875. Нею встановлено, що підприємства, установи, організації, у т. ч. підприємства, організації громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим ст. 19 цього Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю адміністративно-господарські санкції.

Тут, як бачимо, також ідеться про середньооблікову чисельність працівників, але вже осіб з інвалідністю. З цього випливає, що **якщо серед мобілізованих працівників є працівники з інвалідністю (а такі випадки є), то вони також враховуються у виконання нормативу.**

Цікавим є [роз'яснення](#) фахівців Східного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці. На їх думку, Інструкцією № 286 не передбачено зарахування до облікової кількості працівників, з якими призупинили дію трудового договору. Звідси напрашується «дзеркальний» висновок, що й особи з інвалідністю, з якими призупинено дію трудового договору, не враховуються у виконання квоти.

Але якщо міркувати так само, то й мобілізовані працівники не згадуються в п. 2.4 і 2.6 Інструкції № 286 і їх також не слід враховувати. І це зменшуватиме середньооблікову кількість штатних працівників облікового складу. Але є ще одне «але».

І мобілізовані працівники, і працівники, з якими призупинили дію трудового договору, у звітності з ЄСВ відображаються як такі, з якими трудові відносини тривають, робиться відмітка про категорію (зокрема, особи з інвалідністю — «2»), відмітка про наявність трудової книжки (читай, основне місце роботи). І якщо ПФУ надає Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю інформацію для обчислення штрафних санкцій за невиконання нормативу (див. [тут](#) і [тут](#)), він ці дані не може ігнорувати. Хоча достеменно невідомо, як ПФУ ці дані для Фонду формує.

У цьому питанні дивним є «мовчання» Держстату ще з 2014 р. на тему мобілізованих працівників щодо врахування цього факту в Інструкції № 286.

# Чи можливе сумісництво за призупинення дії трудового договору

---

*Чи може працівник працювати за зовнішнім сумісництвом, якщо з ним призупинено дію трудового договору за основним місцем роботи?*

---

Порядок призупинення дії трудового договору визначено [ст. 13](#) Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136). Згідно з нормами цієї статті 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 трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

Своєю чергою, сумісництво регулюється [ст. 102-1](#) КЗпП, згідно з якою 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. Тобто сумісництво є зовнішнім та внутрішнім.

Що стосується зовнішнього сумісництва (тобто в іншого роботодавця), то заборони немає — працівник може працювати за сумісництвом в іншого роботодавця без обмежень.

Щодо внутрішнього сумісництва, то в разі призупинення дії трудового договору виконання обов'язків за іншою посадою на перший погляд буде некоректним (хоча й прямої заборони в законодавстві немає), оскільки під час призупинення виключається можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Але сумісництво — це виконання роботи за окремим трудовим договором (наприклад, працівник за основною посадою працював на виробництві, що було зруйноване під час обстрілу, але за сумісництвом він виконує роботу в адміністративному корпусі підприємства, який не постраждав). Тому, на думку автора, у такому випадку робота за внутрішнім сумісництвом вважатиметься правомірною.

---

**[Таміла РАДЧЕНКО](#)**  
**[голова редакторка журналу «Кадровик України»](#)**

# Як подаються відомості про наявність транспортних засобів

---

*Інформацію про наявність транспортних засобів і техніки, їх технічний стан, а також про громадян, які працюють на підприємствах, в установах та організаціях на таких транспортних засобах і техніці, тепер слід подавати щоквартально? В які строки?*

---

**Ні, вимоги для підприємств незмінні.**

Ми повідомляли (див. [тут](#)), що постановою від 21.04.2023 р. № 373 уряд вніс зміни до п. 13 [Положення](#) про військово-транспортний обов'язок, затвердженого постановою КМУ від 28.12.2000 р. № 1921 (далі — Положення № 1921). Інформація про реєстрацію (перереєстрацію) та зняття з обліку транспортних засобів, які перебувають у власності підприємств, установ та організацій і можуть бути призначені для задоволення потреб Збройних сил та інших військових формувань в особливий період, подається до ТЦК та СП територіальними органами з надання сервісних послуг МВС щокварталу та протягом п'яти робочих днів з дати надходження відповідних запитів від таких центрів.

Але ці зміни не скасовують обов'язок керівників підприємств, установ та організацій подавати ТЦК та СП щороку до 20 червня та 20 грудня інформацію про наявність транспортних засобів і техніки, їх технічний стан, а також про громадян, які працюють на підприємствах, в установах та організаціях на таких транспортних засобах і техніці, за формою згідно з додатком 1 до Положення № 1921.

---

**Дмитро КУЧЕРАК**  
**головний редактор журналу «Заробітна плата»**

# Що робити з трудовою книжкою померлого працівника

---

*Хто має право отримати трудову книжку, якщо працівник помер, та як внести запис про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю, якщо трудова книжка зберігалася у працівника?*

---

Трудова книжка працівників на сьогодні може зберігатися як у роботодавця (якщо працівник прийнятий до 10.06.2021 р.), так і у працівника (за умови його працевлаштування після 10.06.2021 р.).

**Якщо трудова книжка зберігалася в роботодавця**, відповідно до п. 4.3 [Інструкції](#) про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 (далі — Інструкція № 58), у разі смерті працівника вона видається на руки його найближчим родичам під розписку ([заяву](#)) або надсилається [поштою](#) на їх вимогу.

**Тож для отримання трудової книжки померлого працівника родичі повинні надати свої документи:**

- паспорт;
- документ, що підтверджує родинний зв'язок з померлим (свідоцтво про шлюб, свідоцтво про народження тощо);
- письмову заяву з копіями документів (засвідченими в установленому законодавством порядку), що підтверджують родинний зв'язок і місце реєстрації заявника.

Якщо родичі не звернулися (чи їх немає, не зацікавлені) за трудовою книжкою, в такому випадку трудову книжку безвісти зниклого чи визнаного померлим працівника слід зберігати у відділі кадрів підприємства.

Статтею 508 [Переліку](#) типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого наказом Мін'юсту України від 12.04.2012 р. №



578/5, визначено, що оригінали незатребуваних трудових книжок мають зберігатися не менше 50 років. Те саме передбачено й п. 6.2 [Інструкції № 58](#).

**Якщо трудова книжка зберігалася у працівника**, внесення запису про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, відповідно до п. 8-2 [ст. 36 КЗпП](#), може стати необхідним, наприклад, для призначення пенсії по втраті годувальника, а отже, внести такий запис потрібно.

Незважаючи на те, що [ст. 48 КЗпП](#) не передбачає можливості родичам вимагати внесення такого запису до трудової книжки працівника, яка зберігалася в нього, на прохання одного з родичів запис про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю може бути внесений, адже та сама стаття не забороняє цього. Тож, на думку автора, за **заявою** одного з родичів (прохання про внесення запису до трудової книжки може бути зафіксоване в заяві про виплату заробітної плати та інших виплат, на які мав право працівник за життя) такий запис може бути внесений.

---

**[Галина ГОРОХОВСЬКА](#)**  
**[керівниця Центру кадрового консалтингу, головна редакторка газети](#)**  
**["Консультант Кадровика»"](#)**



# Що робити, якщо працівник-тероборонівець тимчасово виходить на роботу

---

*Працівник перебуває в теробороні і на роботу не ходить. Інший працівник захворів. Директор, щоб не приймати на роботу іншого працівника, просить працівника-тероборонівця вийти на підміну. Той погодився, але попередив, що виконуватиме обов'язки в теробороні вночі. Чи можна так? Які наслідки для підприємства?*

---

**Так, працівник-тероборонівець може вийти на роботу.**

Для цього йому слід написати заяву, а керівнику наказом дозволити приступити до роботи. Крім того, слід видати ще один наказ про покладення на працівника-тероборонівця обов'язків відсутнього працівника на час його тимчасової непрацездатності. І тут уже на розсуд керівництва: зі звільненням від основної роботи чи без.

За працівниками, які перебувають у теробороні, зберігається місце роботи та середній заробіток на підставі частини другої ст. 119 КЗпП. Відповідно, якщо працівник вийде на роботу, йому середній заробіток вже не зберігають — він отримуватиме зарплату за основною роботою та доплату (зарплату) за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника або зарплату за тимчасовим місцем роботи.

Виконання державних і громадських обов'язків у позаробочий час не оплачується. Тому працівник-тероборонівець, якщо залучатиметься до виконання обов'язків у ТрО вночі, середнього заробітку не отримуватиме.

---

**Дмитро КУЧЕРАК**  
**головний редактор журналу «Заробітна плата»**

# Чи виключається час тимчасової непрацездатності із розрахункового періоду під час обчислення відпускних

---

*Працівник працює за сумісництвом і йде у відпустку. У розрахунковому періоді був період тимчасової непрацездатності, який із шостого дня був оплачений за новими правилами лише за основним місцем роботи і лише п'ять днів — за сумісництвом. Як враховувати цей період під час розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності?*

---

Оплачені «лікарняні» та дні враховуємо, неоплачені — виключаємо із розрахункового періоду (питання схоже на ситуацію, коли був дефіцит паперових листків непрацездатності).

Відповідно до абзацу шостого п. 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ [від 08.02.1995 р. № 100](#) (далі — Порядок № 100), час, протягом якого працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається із розрахункового періоду.

Оскільки працівник не працював через тимчасову непрацездатність, час якої із шостого дня не оплачується, цей період виключаємо із розрахункового.

А відповідно до абзацу четвертого п. 3 Порядку № 100 при обчисленні середньої заробітної плати для оплати за час відпусток або компенсації за невикористані відпустки, крім зазначених вище виплат, до фактичного заробітку включаються виплати за час, протягом якого працівнику зберігається середній заробіток (за час попередньої щорічної відпустки, виконання державних і громадських обов'язків, службового відрядження, вимушеного прогулу тощо) та допомога по тимчасовій непрацездатності.

---

**Дмитро КУЧЕРАК**  
**головний редактор журналу «Заробітна плата»**

# Європейська соціальна хартія та призупинення дії трудового договору: що спільного?

---

У період воєнного стану з'явилися нові інструменти в трудових відносинах між роботодавцем та працівником, зокрема призупинення дії трудового договору. Проте постає питання, яку роль відіграє держава у підтримці працівника під час призупинення дії трудового договору?

## **Як ми вже знаємо, основними ознаками призупинення трудового договору є:**

- одночасна абсолютна неможливість надання роботи;
- абсолютна неможливість виконання роботи у зв'язку з військовою агресією проти України.

Через це виникають правові наслідки використання цього інструменту, що передбачені у статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а саме тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Крім того, призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Таким чином, під час призупинення трудового договору працівник не отримує заробітної плати, а також роботодавцем не сплачується єдиний соціальний внесок, не продовжується нарахування трудового стажу, відсутня можливість відкриття "лікарняного" або звернення до центру зайнятості, при цьому працівник продовжує перебувати в трудових відносинах з роботодавцем весь час, поки існує підстава для такого призупинення.

Виходить, що порушується одне з основоположних соціальних прав людини, а саме право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень.

Тому, захищаючи права працівників у спорі про скасування наказу про призупинення дії трудового договору, я рекомендую використовувати

положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі — ЄСХ) від 03.05.1996 р., ратифікованої Законом України від 14.09.2006 р. № 137-V.

**У частині I ЄСХ закріплюються, зокрема, такі положення, як:**

- кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає;
- усі працівники мають право на справедливі умови праці;
- усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей;
- кожна людина має право користуватися послугами соціальних служб;
- усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі;
- кожна людина має право на захист від бідності та соціального відчуження тощо.

Коли роботодавець призупиняє дію трудового договору чи порушуються вищевказані принципи, закріплені в Європейській соціальній хартії? Відповідь неоднозначна.

Адже працівники, з якими призупинено дію трудового договору, не мають права на отримання соціальних виплат від Державної служби зайнятості, їм не зараховується пенсійний стаж, не нараховуються дні щорічної відпустки. І, на жаль, поки що дієвого інструменту для захисту таких працівників від держави немає.

При цьому суди все більше посилаються на встановлені Європейською соціальною хартією принципи та стають на бік працівників.

Так, у постанові Верховного Суду від 26.10.2022 р. у справі № 905/857/19 суд визначив обов'язковість виплати заробітної плати, посилаючись на норму Європейської соціальної хартії, а саме "наведений зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який дістав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996 р., ратифікованої Законом України від 14.09.2006 р. № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень". Під час вирішення цього спору суд зобов'язав виплатити роботодавця суму заробітної плати за період, коли було здійснене призупинення дії трудового договору.

Рішення Верхньодніпровського районного суду Дніпропетровської області від 10.03.2023 р. у справі № 173/1540/22:

*“Зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин, а саме відплатності праці, який отримав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року, ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечує достатній життєвий рівень. Крім обов'язку оплатити результати праці робітника, існують також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я робітника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя, у тому числі й у разі простою — зупинення роботи, що було викликано відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (форс-мажор) тощо. Такі зобов'язання відповідають мінімальним державним гарантіям, установленим статтею 12 Закону № 108/95-ВР, зокрема щодо оплати часу простою, який мав місце не з вини працівника”.*

У своєму рішенні суд задовольнив позовні вимоги позивача на стягнення заборгованості із заробітної плати з роботодавця.

Рішення Маловичківського районного суду Кіровоградської області від 08.03.2023 у справі № 392/1465/22.

Суд при вирішенні питання щодо скасування наказу про звільнення, застосував таку норму: “Пунктом 24 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3.05.1996 року, ратифікованої Законом України “Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)”, передбачено, що усі працівники мають право на захист у випадках звільнення.”

У цій справі було порушено норми призупинення дії трудового договору, про що суд зважав для винесення рішення про скасування наказу про звільнення.

Як вбачається із судової практики закріплене право працівника на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей, у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії є основоположним документом.

Отже, виходячи з основних принципів Європейської соціальної хартії, останньої судової практики, вважаємо, що для дотримання цієї норми є необхідним:

1. Розробка державною правового механізму, що встановлював би матеріальну допомогу особам, трудові відносини яких призупинені;
2. Сприяння держави тимчасового працевлаштування, особам, дія трудових відносин яких призупинена.

Отже, можна зробити висновок, що **використання міжнародних норм є важливим для розвитку держави та слідування курсу євроінтеграції, оскільки підтримка державою працівників, дія трудового договору яких призупинена, буде сприяти також економічному зростанню держави.**

**Ганна ЛИСЕНКО**

*адвокат, партнер АО «Адвокатська сім'я Лисенко», член Комітету НААУ з трудового права*



# Припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ст. 36 КЗпП)

---

[Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX (далі — Закон № 2352) частину першу [ст. 36 КЗпП](#) було доповнено також новим п. 8-3, яким передбачено припинення трудового договору в разі відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. Тож із 19 липня 2022 р. роботодавець має можливість припинити трудовий договір із працівником через відсутність його на роботі та інформації про причини такої відсутності більше чотирьох місяців підряд.

---

Припинити трудовий договір з працівником за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) можна з дотриманням двох обов'язкових умов:

- відсутність працівника на роботі понад чотири місяці поспіль (тобто чотири місяці підряд, безперервно);
- роботодавцю невідомі причини відсутності працівника (при цьому поважність причин значення не має).

Відсутність працівника на роботі необхідно фіксувати: можна скласти акт у довільній формі (при цьому необов'язково це робити на всі чотири місяці відсутності) та/чи підготувати доповідну записку. Також допускається в таблиці обліку робочого часу проставляти відмітку «НЗ» (неявка з нез'ясованих причин).

Звільнення за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) не є заходом дисциплінарного стягнення, тому роботодавець не повинен вимагати від працівника надати пояснення своєї відсутності. Зверніть увагу, якщо працівник виходить на зв'язок, але не приступає до роботи навіть через неповажні причини, звільнити за цією підставою не можна, адже припинення відносин за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) можливе, якщо немає інформації про причини відсутності працівника.



Щодо звільнення за згаданою підставою під час відпустки та тимчасової непрацездатності, то де-юре звільнити працівника можна, оскільки це не є розірванням трудових відносин з ініціативи роботодавця. У той же час, як зазначалося вище, звільнення можливе, якщо роботодавець не знає причин відсутності працівника. Отже, можна дійти висновку, що в період відпустки не можна припинити трудовий договір з працівником за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#).

Стосовно припинення трудових відносин за цією підставою в період тимчасової непрацездатності, то можна припустити, що звільнення можливе, якщо роботодавець не знає про непрацездатність працівника, оскільки останній про це не повідомив і не оформив згідно із законодавством України листок непрацездатності. Адже якщо тимчасова непрацездатність була належно оформлена, то ці відомості роботодавець може побачити у своєму електронному кабінеті на порталі ПФУ, тож він уже матиме інформацію про причини відсутності працівника. Але якщо особа захворіла за кордоном і не попередила про це роботодавця, то можна вважати, що звільнення за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) допускається.

Припинення трудових відносин з працівником за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) відбувається без згоди профспілки як у мирний, так і воєнний час.

Як визначити строки для звільнення за п. 8-3 ст. 36 КЗпП?

Оскільки [Закон № 2352](#) набув чинності 19.07.2022 р., відлік чотиримісячного періоду починається з цієї дати, тобто працівника можна було звільнити не раніше 20.11.2022 р., адже згідно зі [ст. 58 Конституції України](#) закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі.

Нагадаємо, що згідно зі [ст. 241-1 КЗпП](#) строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця.

Яким є порядок припинення трудового договору?

Після спливу чотирьох місяців підряд з моменту нез'явлення працівника на роботі роботодавець з дотриманням процедури, про яку йшлося вище,

видає **наказ** про припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#). Підставою його видання можуть слугувати **акти** про відсутність працівника та / або **доповідна записка** відділу кадрів.

Зауважимо, що протягом усього періоду також варто складати доповідні записки (**безпосереднім керівником** та / або **відділом кадрів**), а також доцільно направляти працівнику **листи** на відомі підприємству адреси задля отримання інформації про причини відсутності.

У разі наявності на підприємстві трудової книжки працівника до неї вноситься **запис**: «Звільнено у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль, п. 8-3 ст. 36 КЗпП».

Якщо трудова книжка зберігалася у працівника, запис про звільнення на його вимогу буде внесений після того, як останній вийде на зв'язок, з'явиться на підприємстві та подасть таку вимогу ([ст. 47 КЗпП](#)).

Через те що працівник у день звільнення швидше за все буде відсутній на роботі, у день звільнення варто надіслати йому поштове **повідомлення про одержання трудової книжки** або надати згоду на її пересилання поштою. Разом із цим повідомленням, для виконання норм [ст. 47 КЗпП](#), доцільно надіслати також копію наказу про звільнення та повідомлення про суми, нараховані під час звільнення. Про суми, нараховані та виплачені працівникові під час звільнення, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна і додаткова зарплата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, зокрема під час звільнення), роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати (частина перша [ст. 116 КЗпП](#)).

Лист із повідомленням про необхідність отримати трудову книжку в день звільнення також доцільно направити на всі адреси (у т. ч. електронну) та номери телефонів, які зазначені в особовій картці форми № П-2.

Якщо зв'язок із працівником існує, через електронну пошту, Viber чи інший месенджер його можна ознайомити з наказом. В іншому випадку ознайомлення як такого не буде, а отже, відмітка працівника про ознайомлення в наказі буде відсутня.

**Особова картка форми № П-2 має заповнюватися за загальним правилом:**

- у графі «Дата і причина звільнення (підстава)» особової картки має бути зазначена дата і причина припинення трудового договору, дата та номер наказу;
- у графі «Працівник кадрової служби» працівник, відповідальний за ведення кадрів, має зазначити свою посаду, прізвище та ініціали й проставити підпис;
- графа «Підпис працівника» залишається незаповненою.

У день припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ст. 36 КЗпП) бухгалтерія підприємства має провести розрахунок та виплатити всі суми, що належать працівнику при звільненні.

У цьому разі, окрім заробітної плати (якщо вона працівнику належить), роботодавець повинен виплатити працівнику грошову компенсацію за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також, за потреби, додаткової відпустки «на дітей» ([ст. 83 КЗпП](#), [ст. 24 Закону](#) України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР).

Якщо працівник отримував заробітну плату через банк, у день звільнення бухгалтерія має перерахувати всі належні працівнику кошти. Якщо ж працівник отримував заробітну плату в касі підприємства, розрахунок потрібно буде провести після того, як він з'явиться на роботі.

Відповідно до [ст. 116 КЗпП](#) якщо в день звільнення працівник не працював, зазначені суми необхідно виплатити не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

---

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

# Припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, визнанням його судом безвісно відсутнім або оголошенням померлим (п. 8-2 ст. 36 КЗпП)

---

[Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX (далі — Закон № 2352) частину першу ст. 36 КЗпП було доповнено новим п. 8-2, яким передбачено припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, визнанням його судом безвісно відсутнім або оголошенням померлим. І хоча ця підстава де-факто існувала й раніше, де-юре її не було в трудовому законодавстві.

---

## Як завершити трудові відносини в разі смерті працівника?

Підстави для припинення (розірвання) трудового договору із працівником установлені ст. 36–41 КЗпП, і серед них немає такої підстави, як смерть працівника. З іншого боку, якщо однієї сторони договору фактично немає, то відносини за таким договором тривати не можуть — їх потрібно завершити (припинити).

У разі смерті працівника трудовий договір не розривається (оскільки немає з ким його розірвати) — трудовий договір із працівником у такому випадку підлягає припиненню.

## Який документ є підставою для наказу?

Після набуття чинності [Законом № 2352](#) процедура звільнення за згаданою підставою суттєво не змінилася, за винятком того, що відтепер можна посилається на законодавчу норму, а саме на п. 8-2 [ст. 36 КЗпП](#).

**Отже, трудовий договір за п. 8-2 [ст. 36 КЗпП](#) припиняється на підставі:**

- свідоцтва про смерть

або

- рішення суду про визнання працівника безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Зазвичай про смерть працівника роботодавцю повідомляє хтось із його родичів. Вони надають адміністрації підприємства копію свідоцтва про смерть працівника, а оригінал цього документа тільки показують і залишають у себе.

Але можуть виникнути й такі ситуації, коли роботодавець з якихось джерел дізнався про смерть (загибель) працівника, але:

- у нього немає родичів і нікому отримати свідоцтво про смерть та надати його на підприємство;
- немає зв'язку з родичами;
- родичі виїхали за кордон і протягом певного часу не надають копії свідоцтва про смерть.

У зазначених випадках роботодавець не має права без документа видати наказ та припинити трудовий договір з працівником. Тож як діяти в такому разі?

Якщо у померлого (загиблого) працівника родичі є, але з ними немає зв'язку або вони затримують надання копії свідоцтва про смерть, необхідно продовжувати шукати всі можливі варіанти вийти з ними на зв'язок з ними та просити якнайшвидше надати підприємству копію зазначеного документа.

У випадку, коли родичів немає, підприємству слід самостійно звернутись до всіх органів, в яких могла відбутися реєстрація смерті працівника (останнє місце реєстрації, за місцем настання смерті чи виявлення трупа або за місцем поховання).

У такому разі наказ про припинення трудового договору з померлим (загиблим) працівником можна видати лише на підставі отриманої відповіді із зазначенням дати смерті.

***Припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника***

У разі припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, як і раніше, видається відповідний [наказ](#).

У разі наявності на підприємстві трудової книжки померлого працівника чи на вимогу членів сім'ї померлого на підставі наказу вноситься [запис](#) до трудової книжки.

Щодо розрахунків при звільненні та процедурних моментів (див. [тут](#)), то зауважимо, що цей механізм не змінився. Єдине, що [Законом № 2352](#) внесено уточнення до частини шостої [ст. 83 КЗпП](#) та частини шостої [ст. 24 Закону](#) України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки), що в разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а в разі їх відсутності — входить до складу спадщини.

### ***Припинення трудового договору з безвісно відсутнім працівником***

Визнати особу безвісно відсутньою можна лише в судовому порядку відповідно до норм Цивільного та Цивільного процесуального кодексу України (зокрема, керуючись [главою 4 розділу IV](#) Цивільного процесуального кодексу України від 18.03.2004 р. № 1618-IV (далі — ЦПК)). Ця процедура не змінилася й під час війни.

Позовну заяву, як правило, подають найближчі родичі, але якщо таких немає або вони цього не роблять, заявником може бути й роботодавець. У заяві про визнання фізичної особи безвісно відсутньою має бути зазначено, з якою метою заявникові необхідно визнати фізичну особу такою, обставини, що підтверджують її безвісну відсутність. Але щоб суд прийняв заяву до розгляду, потрібно, щоб була виконана умова щодо певних строків:

- у місці постійного проживання особи немає відомостей про місце її перебування протягом одного року, а для оголошення особи померлою — протягом трьох років;
- особа зникла безвісти за обставин, що загрожували їй смертю або дають підставу припускати її загибель від певного нещасного випадку — протягом шести місяців;
- можливість вважати фізичну особу загиблою від певного нещасного випадку або інших обставин внаслідок надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру — протягом одного місяця

після завершення роботи спеціальної комісії, утвореної внаслідок надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру;

- фізична особа зникла у зв'язку із воєнними діями, збройним конфліктом — після спливу двох років від дня закінчення воєнних дій. З урахуванням конкретних обставин справи суд може оголосити фізичну особу померлою і до спливу цього строку, але не раніше спливу шести місяців.

Фізична особа визнається померлою за аналогією з визнанням фізособи безвісно відсутньою. Але в разі оголошення померлим громадянина, який зник безвісти за обставин, що загрожували смертю або давали підстави припускати його загибель від нещасного випадку, суд може визнати днем смерті особи день її гаданої загибелі (наприклад, якщо особа перебувала в приміщенні, яке було зруйновано внаслідок ракетного удару, тощо).

Після набрання законної сили рішенням про оголошення фізичної особи померлою суд надсилає його відповідному органу державної реєстрації актів цивільного стану для реєстрації смерті фізичної особи, а також до нотаріуса за місцем відкриття спадщини, а в населеному пункті, де немає нотаріуса, — відповідному органу місцевого самоврядування для вжиття заходів щодо охорони спадкового майна. За наявності в населеному пункті кількох нотаріусів, а також у випадках, коли місце відкриття спадщини невідоме, рішення надсилається до державного нотаріального архіву з метою передання його за належністю уповноваженому нотаріусу для вжиття заходів з охорони спадкового майна (частина друга [ст. 308 ЦПК](#)). У разі оголошення громадянина померлим днем його смерті вважається день набуття чинності рішенням суду, а в деяких випадках — день його ймовірної загибелі.

Як бачимо, має минути певний час, поки роботодавець зможе припинити трудові відносини з таким працівником. Тому поки немає рішення суду, припинити відносини на підставі п. 8-2 ст. 36 КЗпП неможливо. До цього часу зниклого працівника слід табелювати позначкою «НЗ» (неявка з нез'ясованих причин). І лише після набуття чинності рішенням суду потрібно видати [наказ](#) про припинення трудового договору.

### Що вказувати в наказі?

У [наказі](#) має йтися про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення

померлим на підставі п. 8-2 частини першої [ст. 36 КЗпП](#), а також про необхідність проведення остаточного розрахунку за всіма належними працівнику виплатами.

Дата наказу про припинення трудового договору, як правило, не збігається з датою смерті (загибелі) працівника і навіть із датою видання свідоцтва про смерть, набрання законної сили рішення про оголошення працівника померлим, оскільки його копію (рішення суду) підприємство отримує дещо пізніше. Однак, незалежно від дати видання наказу та від того, працював у цей день працівник, був у відпустці, хворів або брав відгул, був мобілізований тощо, датою припинення трудового договору має бути дата смерті працівника, вказана у свідоцтві про смерть, або дата набрання законної сили рішенням про оголошення працівника померлим.

### Чи табелювати працівника?

До дати припинення трудового договору із померлим (загиблим) працівником він вважається найманою особою. Але, як зазначалося вище, дата наказу про припинення трудового договору буде пізнішою за дату смерті, набрання чинності рішенням про оголошення працівника померлим. У зв'язку з цим табелювання працівника триває, навіть якщо відомо, що він помер (загинув). Особа, відповідальна за ведення табеля, до дня видання наказу про припинення трудового договору за п. 8-2 [ст. 36 КЗпП](#) у табелі обліку використання робочого часу щодо померлого (загиблого) працівника має проставляти позначку «НЗ» — неявка з нез'ясованих причин.

Після видання наказу про припинення трудових відносин у зв'язку зі смертю працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим щоденне табелювання припиняється та складається коригувальний табель.

Такий табель готується за тими ж правилами, що й основний: єдиною відмінністю є проставлення в рядку «Вид табеля» назви «Коригувальний». Особа, відповідальна за ведення табеля, складає та додає до коригувального табеля службову записку, в якій коротко пояснює причину, чому потрібно провести коригування (отримано копію свідоцтва про смерть працівника). У коригувальному табелі виправляється (анулюється) позначка «НЗ». У результаті останнім днем роботи померлого працівника буде день



припинення трудових відносин із ним (день його смерті). До цього дня в таблиці проставляється відповідна позначка (якщо працівник хворів — «ТН», якщо був мобілізований — «ІН» тощо).

Вказані дії застосовуються як до основних працівників підприємства, так і до сумісників.

### Що з особою картою й особою справою?

У разі припинення трудових відносин особу картою типової форми № П-2 слід «закрити». Для цього потрібно внести відомості про дату, причину та підстави припинення трудового договору й засвідчити цей запис підписом працівника відділу кадрів. Реквізит «Підпис працівника» залишається незаповненим.

Крім того, слід завершити особу справу померлого (загиблого) працівника. Це робиться таким чином:

- вносять необхідні відомості до внутрішнього опису документів особової справи;
- оформлюють підсумковий запис про кількість документів, вміщених в особовій справі;
- засвідчують підсумковий запис підписом працівника відділу кадрів;
- долучають особу справу померлого (загиблого) працівника до особових справ працівників, звільнених у поточному році.

### Як заповнити та видати трудову книжку?

#### *Заповнення*

**Трудову книжку померлого (загиблого) працівника заповнюють відповідно до [Інструкції](#)** про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58. **Зокрема, в розділі «Відомості про роботу» зазначають:**

- **у графі 1 — номер запису за порядком;**

- у графі 2 — дату смерті працівника;
- у графі 3 — запис «Трудовий договір припинено у зв'язку зі смертю, визнанням судом безвісно відсутнім або оголошенням померлим, п. 8-2 ст. 36 КЗпП»;
- графі 4 — дату і номер документа, який став підставою для внесення запису (наказу про припинення трудового договору).

### *Видача*

За загальним правилом, трудова книжка має бути видана працівнику в день його звільнення. Однак у разі смерті (загибелі) працівника трудова книжка (за наявності її на підприємстві) видається на руки його **найближчим родичам під підпис або надсилається поштою** на їхню вимогу.

Трудове законодавство не містить визначення, хто є «найближчим родичем», але зазвичай такими вважають членів сім'ї померлого (загиблого) працівника, визначених [ст. 3](#) Сімейного кодексу України від 10.01.2002 р. № 2947-III. Сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом. Подружжя вважається сім'єю навіть у випадку, якщо через поважні причини чоловік і дружина не проживають спільно. Також і дитина належить до сім'ї своїх батьків, якщо спільно з ними не проживає.

Отже, адміністрації підприємства необхідно з'ясувати, з ким померлий (загиблий) працівник проживав, чи перебував він у шлюбі, чи є в нього кровні родичі (діти, батьки, онуки, брати, сестри).

Переліку документів, які має надати родич для отримання трудової книжки померлого працівника, на законодавчому рівні не встановлено, тому роботодавець може вимагати документи, які вважає за потрібне. Але в будь-якому разі для отримання трудової книжки **родич має надати:**

- свій паспорт;
- свідоцтво про народження;
- письмову заяву з копіями документів, які підтверджують родинний зв'язок.

**Трудова книжка видається родичу під підпис** у Книзі обліку руху трудових книжок і вкладишів до них (типова форма № П-10). До неї

необхідно внести запис, кому та на підставі яких документів видано трудову книжку.

Якщо **родич** померлого (загиблого) працівника **звернувся** до підприємства з письмовою заявою **надіслати йому трудову книжку поштою**, її потрібно направити цінним листом з описом вкладення та повідомленням про вручення. Заяву родича та корінець повідомлення про вручення цінного листа слід докласти до особової справи працівника. На підставі наказу вноситься відповідний **запис** до трудової книжки (у разі її наявності). Якщо родичі не звернулися (чи їх немає, не зацікавлені) за розрахунком та трудовою книжкою, трудову книжку безвісти зниклого чи визнаного померлим працівника слід зберігати у відділі кадрів підприємства. Статтею 508 [Переліку](#) типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 12.04.2012 р. № 578/5, визначено, що оригінали незатребуваних трудових книжок мають зберігатися не менше 50 років.

Щодо видачі належних працівнику коштів у разі його смерті *див. [тут](#)*.

---

**[Галина ГОРОХОВСЬКА](#)**

**[керівниця Центру кадрового консалтингу, головна редакторка газети "Консультант Кадровика»](#)**

**KadrEX**  
кадровий експерт

Новий пакет  
**OPTIMAL** для вас!

**150 грн**  
на місяць

# Стажування та практика учнів і студентів: оформлення, оплата, облік

---

Учням професійно-технічних закладів та студентам вишів для повного оволодіння майбутньою спеціальністю (професією) недостатньо лише теоретичних знань: потрібно ще десь попрактикувати чи пройти стажування. Тож далі про те, як підприємству — базі практики чи стажування оформлювати практикантів і стажистів, оплачувати їх працю та відображати виплати у звітності.

---

## Поняття про практику і стажування

Законодавство не містить конкретних визначень понять «виробнича практика» і «стажування», але можна відзначити, що обидва вони пов'язані з набуттям досвіду роботи за спеціальністю й підготовкою майбутніх працівників (фахівців) до самостійного виконання трудових обов'язків.

**Проходження практики** учнями професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) та студентами вищих навчальних закладів (ВНЗ) передбачено [ст. 29 Закону](#) України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР та [ст. 51 Закону](#) України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII і регулюється:

- для учнів ПТНЗ — [Порядком](#) надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики, затвердженим постановою КМУ від 07.06.1999 р. № 992 (далі — Порядок № 992);
- для студентів ВНЗ — [Положенням](#) про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, затвердженим наказом Міністерства освіти України від 08.04.1993 р. № 93 (далі — Положення № 93).

Зазначені нормативні акти визначають виробничу практику як складову частину навчального процесу, який організовується й проводиться під керівництвом навчального закладу.

**Стажування** студентів ВНЗ та учнів ПТНЗ здійснюється відповідно до [ст. 29 Закону](#) України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI та [Порядку](#) укладення договору про стажування студентів закладів вищої

освіти та учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на підприємствах, в установах та організаціях, затвердженого постановою КМУ від 16.01.2013 р. № 20 (далі — **Порядок № 20**).

На відміну від виробничої практики, стажування не є частиною навчального процесу студента або учня і відбувається у вільний від навчання час. Навчальні заклади до організації стажування не долучаються.

**Крім того, до відмінностей між виробничою практикою та стажуванням можна віднести:**

- різні цілі: виробнича практика проводиться з метою, щоб закріпити теоретичні знання студента або учня, а стажування — щоб набути новий досвід, знання та вміння, які стануть у пригоді в майбутній роботі;
- методи навчання: на практиці студентам/учням дають дрібні доручення, пов'язані з їх спеціальністю чи темою майбутнього диплома: як правило, їм не показують повну роботу виробництва і не розказують про дрібниці у вибраній професії. Стажисти, своєю чергою, самостійно вивчають трудовий процес, читають довідкову літературу, спілкуються зі старшими колегами тощо;
- трудові завдання: для практиканта їх складає його науковий керівник, враховуючи профіль навчання чи тему майбутньої випускної кваліфікаційної роботи, причому навчальні завдання можуть бути без кінцевого результату. Стажист виконує ті завдання, які йому дає керівництво підприємства, і вони, як правило, мають кінцевий результат.

Зважаючи на зазначене, оформлення студентів/учнів на виробничу практику і стажування та оплата цих робіт відбувається по-різному.

## Оформлення на виробничу практику та стажування

### ***Виробнича практика***

Організаційні моменти щодо оформлення та проходження виробничої практики мають свої особливості залежно від того, хто є практикантом: учень ПТНЗ чи студент ВНЗ.

**Таблиця. Особливості оформлення та проходження виробничої практики учнями/студентами**

Організаційні питання	Практикант — учень ПТНЗ	Практикант — студент ВНЗ
База (місце проходження) практики	<p>Визначається ПТНЗ з урахуванням пропозицій підприємств – замовників підготовки кваліфікованих робітників.</p> <p>Як виняток, базою практики можуть бути підрозділи ПТНЗ.</p> <p>Крім того, учні ПТНЗ можуть самостійно добирати місця для проходження практики, в т. ч. з наступним працевлаштуванням</p>	<p>Може визначатися:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ВНЗ;</li> <li>• міністерством/відомством, у підпорядкуванні в якого перебуває ВНЗ;</li> <li>• підприємством, за замовленням якого навчається студент;</li> <li>• фізичною особою, за замовленням якої відбувається підготовка спеціаліста.</li> </ul> <p>Також місце практики може самостійно підібрати студент</p>
<p>Примітка. Нормативними актами з питань проходження практики не передбачено її проходження у фізичних осіб — підприємців. Чому так і нічого не змінюється з часу затвердження Порядку № 992 і Положення № 93 — невідомо, адже й підприємці можуть бути власниками виробничих потужностей не гірших, ніж у юридичних осіб. З цього доходимо висновку, що підприємець ініціатором проходження практики все ж не може бути. Але якщо навчальний заклад буде зацікавлений, щоб підприємець був базою практики, то може укласти договір (але це малоімовірно, тому що «законодавством не передбачено»)</p>		
Оформлення на практику	<p>Не пізніше двох тижнів до початку практики між базою практики і ПТНЗ укладається договір<sup>1</sup> про навчально-виробничу практику за типовою формою, наведеною в додатку до Порядку № 992.</p> <p>Перед початком практики керівник підприємства видає наказ про:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• персональний розподіл учнів ПТНЗ на робочі місця та види робіт, які вони будуть виконувати;</li> <li>• керівника практики та інших спеціалістів, відповідальних за проведення практики і безпеки праці;</li> <li>• оплату праці учнів ПТНЗ за фактично виконаний обсяг робіт</li> </ul>	<p>Між ВНЗ та базою практики завчасно (як мінімум за 2 місяці) укладається договір<sup>2</sup> на проведення практики за формою, визначеною в додатку № 1 до Положення № 93.</p> <p>ВНЗ за 2 місяці до початку практики надає підприємству для погодження програму, а не пізніше ніж за тиждень — список студентів-практикантів.</p> <p>Прийняття студентів на практику оформлюють наказом керівника підприємства<sup>3</sup> (додаток 1)</p>

Укладення трудового договору	Трудові договори із практикантами під час виробничої практики, як правило, не укладаються. Трудові відносини між базою практики та практикантом не виникають	
	Зарахування практиканта на штатну посаду і зарахування часу роботи як проходження практики можливе тільки за умови і на умовах, передбачених договором про проходження практики, що є швидше винятком ніж правилом. У разі укладення трудового договору про це потрібно до початку роботи повідомити податковий орган	
Особливості обліку практикантів	Практикантів не включають до складу (списку) і штатного розпису працівників підприємства	
Закінчення практики	Після закінчення практики підприємство — база практики надає ПТНЗ виробничу характеристику на кожного учня	Підприємство — база практики після її закінчення подає до ВНЗ довідку про фактичну кількість студентів, які проходили практику, і строки керівництва
Запис до трудової книжки	Не вноситься, якщо не укладається трудовий договір	
	Запис вноситься в разі укладення трудового договору (за наявності та/або заявлення вимоги про оформлення). Обов'язково формується та подається додаток Д5	
<sup>1</sup> Договір не укладають, якщо всі його розділи включено до загального договору про підготовку кваліфікованих працівників, укладеного ПТНЗ з підприємством — замовником підготовки кадрів		
<sup>2</sup> Якщо питання практики студента врегульовані в договорі (контракті) про його навчання, окремий договір про проведення практики не укладають		
<sup>3</sup> У наказі зазначають прізвища, імена, по батькові практикантів, умови та строк проходження практики, а також призначають керівника практики від підприємства. Якщо оплату за керівництво здійснює підприємство, то в наказі уточнюється її розмір		

## **Стажування**

Як зазначалося вище, стажування студентів та учнів регулюється Порядком № 20. До нього нещодавно постановою КМУ від 17.02.2023 р. № 146 (далі — Постанова № 146) було внесено **зміни, які набувають чинності 29.04.2023 р.**

Зокрема, згідно зі змінами студенти ВНЗ та учні ПТНЗ тепер визначені в Порядку № 20 як здобувачі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти (далі — здобувачі).

Стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти відбувається в такому порядку (Порядок № 20):

- ВНЗ та ПТНЗ разом із підприємствами — базами стажування надають здобувачам інформацію про можливість стажування;
- здобувач на підставі цієї інформації звертається до керівника підприємства, де він зможе стажуватися, і надає:
  - заяву за формою згідно з додатком до Порядку № 20;
  - копію паспорта;
  - копію документа про освіту (за наявності);
  - копію реєстраційного номера облікової картки платника податків;
  - за необхідності — медичну книжку, сертифікат про проходження профілактичного наркологічного огляду чи довідку про проходження попереднього (періодичного) психіатричного огляду;
- підприємство — база стажування укладає із здобувачем договір про стажування, у якому зазначаються строк і умови проходження стажування, визначаються права й обов'язки сторін, порядок оплати виконаної стажистом роботи, відповідальність сторін тощо;
- керівник підприємства визначає керівника стажування, який разом із стажистом розробляє індивідуальну програму стажування за здобутою спеціальністю/професією та перелік робіт;
- керівник підприємства затверджує індивідуальну програму стажування та видає наказ про проходження стажування (*додаток 2*);
- після закінчення стажування здобувачу видається висновок про його результати із зазначенням виконаних робіт, оцінки якості їх виконання;
- кадрова служба підприємства вносить запис про проходження стажування до трудової книжки здобувача (за наявності), яка в разі відсутності на вимогу працівника оформлюється згідно із законодавством.

Звертаємо увагу, що Постановою № 146 в новій редакції затверджено форму заяви про прийняття на стажування та Типову форму договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця.

Ще одне нововведення: відомості про проходження стажування вносять до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового



державного соціального страхування в порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням із Мінсоцполітики.

## Оплата виробничої практики

### *Учні ПТНЗ*

Згідно з абзацом першим п. 17 Порядку № 992 за фактично виконаний обсяг робіт відповідно до виробничих завдань у період виробничої практики підприємство — база практики нараховує учням ПТНЗ заробітну плату. При цьому 50 % цієї зарплати може бути спрямовано на рахунок ПТНЗ для провадження його статутної діяльності, зміцнення навчально-матеріальної бази, на соціальний захист учнів, проведення культурно-масової та фізкультурно-спортивної роботи (абзац перший п. 18 Порядку № 992).

Допускається два варіанти виплати учням доходу за виконану ними роботу:

- **варіант 1:** підприємство — база практики на підставі договору, укладеного з ПТНЗ, **повністю (у розмірі 100 %)** перераховує закладу кошти у вигляді оплати за виконану учнями роботу. Своєю чергою, ПТНЗ здійснює виплату таким учням у розмірі 50 % цієї суми, а решту 50 % — використовує на зазначені потреби ПТНЗ;
- **варіант 2:** підприємство перераховує ПТНЗ **50 %** коштів, зароблених практикантами за період виробничої практики, а **решту 50 %** — виплачує безпосередньо практикантам.

Спосіб розподілу зарплати учнів узгоджується між підприємством та ПТНЗ і прописується в договорі про навчально-виробничу практику як додаткове зобов'язання підприємства (абзац другий п. 18 Порядку № 992).

Нараховані учням кошти переказуються для виплати на рахунок ПТНЗ або виплачуються їм безпосередньо підприємством не пізніше п'яти днів після виплати заробітної плати працівникам підприємства (абзац другий п. 17 Порядку № 992).

Як порахувати виконаний практикантом обсяг робіт? Так само, як рахується обсяг робіт, виконаний звичайним працівником. Мінсоцполітики в листі від 01.06.2005 р. № 36-211 зазначало, що таблиць обліку використання робочого часу застосовується для обліку використання робочого часу всіх категорій

працівників, отримання даних про відпрацьований час, розрахунку заробітної плати тощо. І хоча цей лист досить давній, на думку автора, ідея, наведена в ньому, є актуальною і на сьогодні.

Тому для нарахування практикантам зарплати відпрацьований ними час має фіксуватися в таблиці обліку використання робочого часу, незважаючи на те, що підприємство застосовує працю практикантів без укладання з ними трудових договорів.

**Щодо оподаткування зарплати практикантів.** За законодавством, оподаткування виплат фізичним особам залежить від їх видів (зарплата, винагорода, подарунок, інший дохід тощо). І хоча в п. 17 і 18 Порядку № 992 йдеться про те, що учням-практикантам виплачують зарплату, фактично відносини, що виникають у період практики між підприємством — базою практики і практикантами — учнями ПТНЗ, не є трудовими, оскільки з учнями не укладають трудових договорів і не включають до складу (списку) працівників і штатного розпису підприємства. Тобто практика для учнів ПТНЗ — це не робота, а частина навчання.

Аналогічної думки про те, що відносини між підприємством — базою практики і учнями ПТНЗ не є трудовими, а трактуються як навчально-виробничий процес, дотримуються Мінсоцполітики в листі від 20.08.2012 р. № 107/021/150-12 та Пенсійний фонд України (див. лист від 14.08.2012 р. № 18973/03-20; далі — Лист № 18973).

У той же час Державна фіскальна служба України в листі від 13.10.2015 р. № 21700/6/99-99-17-03-03-15 (далі — Лист № 21700) не визнає того, що проходження виробничої практики не належить до трудових відносин, зазначаючи при цьому, що учні не включаються до складу (списку) працівників підприємства, однак на них у повній мірі поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку і положення інших внутрішніх актів і розпоряджень підприємства.

Отже, податківці вважають, що зарплата учнів-практикантів — це така ж сама зарплата, яка виплачується працівникам за трудовим договором.

У роз'ясненні, наведеному в підкатегорії 103.02 Загальнодоступного інформаційно-довідкового ресурсу «База знань», податківці зазначають, що під час нарахування зарплати учням ПТНЗ, які проходять практику на підприємстві згідно з договором, підприємство як податковий агент зобов'язане утримати із суми такого доходу ПДФО за ставкою 18 % та

перерахувати його до бюджету у порядку, встановленому ст. 168 ПКУ. При цьому незалежно від того, за яким із вказаних вище варіантів підприємство — база практики проведе виплати, все одно воно виступає податковим агентом з ПДФО і ВЗ щодо повної суми коштів.

Щодо ЄСВ, то Пенсійний фонд у Листі № 18973 зазначав: *«Оскільки учні, які проходять виробничу практику, не є штатними працівниками підприємства, а отже, не перебувають у трудових відносинах з підприємством, то єдиний внесок на заробітну плату учнів, яка виплачується їм при проходженні виробничої практики, не нараховується та не утримується»*. Однак ДФСУ в Листі № 21700 висловлює протилежну думку і зазначає, що зарплата практиканта є базою нарахування та утримання ЄСВ. При цьому підприємство має нараховувати ЄСВ на всю суму нарахованої зарплати, незалежно від того, який варіант виплати обрано. Оскільки адмініструванням ЄСВ займається ДПСУ, то Лист № 18973 до уваги вже можна не брати і ЄСВ слід нараховувати.

Спірним є питання щодо донарахування ЄСВ, якщо база оподаткування менше мінімальної зарплати. Думка податківців з цього приводу не є сталою.

Так, у Листі № 21700 податківці наголошували на тому, що для учнів, які проходять виробниче навчання і виробничу практику на підприємстві, сума ЄСВ розраховується з фактично нарахованої заробітної плати незалежно від її розміру. При цьому згадували норму про нарахування ЄСВ на зарплату (дохід), отриманий фізособою з джерел не за основним місцем роботи (учні ж не є основними працівниками).

Пізніше, в індивідуальній податковій консультації від 13.05.2017 р. № 168/6/99-99-13-02-03-15/ІПК, вони вже змінили свою думку з цього питання і зазначили, що якщо дохід у вигляді зарплати, який виплачують студентам (учням) професійних училищ під час проходження виробничої практики за відпрацьований час не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, суму ЄСВ розраховують як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який нараховують заробітну плату, та ставки ЄСВ (тобто як для зарплати за основним місцем роботи).

Логічно припустити, що оскільки трудові відносини не виникають, то дохід не можна вважати отриманим за основним місцем роботи і ЄСВ слід би нараховувати з фактичної суми, без дотяжки ЄСВ, але інших, більш «свіжих»

роз'яснень з цього питання немає. Тому радимо обережним роботодавцям нараховувати ЄСВ на зарплату практикантів не нижче мінімального страхового внеску, а в разі непогодження із цим —спробувати отримати індивідуальну податкову консультацію.

### ***Студенти ВНЗ***

Обов'язкова оплата праці студентів ВНЗ не передбачена законодавством. Але якщо зі студентом-практикантом укладено трудовий договір, йому за відпрацьований час нараховується заробітна плата. При цьому, на відміну від учнів ПТНЗ, всю суму заробітної плати студента виплачують йому, без відрахування 50 % навчальному закладу.

Навіть якщо під час практики студент працює на робочому місці за відповідною посадою й отримує заробітну плату, за ним зберігається право на одержання стипендії.

Зарплата студента-практиканта оподатковується на загальних підставах, а саме з неї утримується ПДФО за ставкою 18 % і ВЗ — 1,5 % та на неї нараховується ЄСВ у розмірі 22 % (або в розмірі 8,41%, якщо практикант є особою з інвалідністю).

Студент-практикант має право на зменшення суми загального місячного оподаткованого доходу, отриманого від одного роботодавця у вигляді заробітної плати, на суму ПСП у підвищеному розмірі — 150 % звичайної ПСП (пп. «г» пп. 169.1.3 ПКУ). Нагадаємо, що протягом 2023 р. розмір такої ПСП становить 2013,00 грн ( $150\% \times (2684,00 \text{ грн} \times 50\%)$ ).

Скористатися правом на застосування ПСП студент-практикант може в разі дотримання таких вимог:

- його зарплата за місяць не перевищує граничного розміру заробітної плати, що дає право на ПСП (у 2023 р. — 3760,00 грн ( $2684,00 \text{ грн} \times 1,4$ ));
- він не отримує протягом звітного податкового місяця одночасно із зарплатою стипендію, що виплачується з бюджету (пп. 169.2.3 ПКУ).

Таким чином, якщо студент-практикант не отримує стипендії або отримує спонсорську стипендію (не з бюджету), то якщо під час проходження

практики його зарплата за місяць не перевищує у 2023 р. 3760,00 грн, він матиме право на ПСП у розмірі 2013,00 грн.

Для підтвердження права на застосування ПСП студент-практикант має надати керівнику підприємства — бази практики:

- заяву про застосування ПСП;
- довідку з ВНЗ про те, що він дійсно проходить навчання в цьому навчальному закладі та не отримує стипендії з бюджету.

### Оплата стажування

Проходити стажування на підставі договору здобувач професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти може за двома варіантами:

- **перший варіант:** він лише спостерігає і вивчає процеси виробництва (стажування носить ознайомлювальний характер);
- **другий варіант:** він не лише спостерігає і вивчає виробничі процеси, а й виконує професійні роботи.

За першим варіантом, коли здобувач не виконує робіт, стажування не оплачується.

За другим варіантом професійні роботи, виконані здобувачем, потрібно оплатити. Договір про проходження стажування — це цивільно-правовий договір, а отже, здобувач отримує за ним не зарплату, а винагороду.

Оплата виконаних здобувачем робіт проводиться на підставі акта здавання-приймання робіт (лист Міністерства соціальної політики України від 22.05.2013 р. № 413/039/97-13). Крім того, умова про необхідність оформлення такого акта передбачена п. 7 Типового договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця (додаток до Порядку № 20).

Із суми винагороди утримується ПДФО (18 %) і ВЗ (1,5 %). Також на суму винагороди слід нарахувати ЄСВ (22 %).

## Відображення в обліку та звітності

### *Практиканти*

Витрати на оплату праці практикантів і сплату ЄСВ у бухгалтерському обліку відображають на рахунках витрат залежно від того, у якому підрозділі такі особи проходили виробничу практику. Так, це можуть бути рахунки 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут».

Порядок відображення доходу, нарахованого за час проходження виробничої практики, в єдиній звітності (Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, затверджений наказом Міністерства фінансів України від 13.01.2015 р. № 4; далі — Розрахунок) Пенсійний фонд України роз'яснив у листі від 16.09.2021 р. № 2800-050102-8/45289.

Згідно із цим роз'ясненням:

- оскільки з практикантами — учнями ПТНЗ трудові відносини не виникають, оформлення трудових договорів не здійснюється, повідомлення про прийняття їх на роботу не подається, то додаток 5 до Розрахунку за таких осіб не подається;
- нарахований практиканту дохід відображається в додатку 6 Розрахунку з кодом категорії застрахованої особи «69» із заповненням всіх граф відповідно до Порядку № 773;
- якщо в одному з місяців проходження виробничої практики особі не було нараховано винагороду, графа «14» додатка 6 Розрахунку заповнюється;
- у разі якщо із практикантом у тому ж місяці було оформлено трудовий договір, то щодо нього в додатку 5 Розрахунку зазначається дата початку трудових відносин (дата прийняття на роботу). У додатку 6 Розрахунку такого практиканта зазначають двома рядками:
- перший — із кодом категорії застрахованої особи «69» та з відображенням у графі «14» кількості календарних днів проходження виробничої практики у відповідному місяці;

- другий — із кодом категорії застрахованої особи «1» та з відображенням в графі «14» кількості календарних днів роботи за трудовим договором.

У додатку 4ДФ дохід практиканта слід відобразити з ознакою доходу «101». Причому це стосується як доходу студента ВНЗ, який отримує зарплату за укладеним трудовим договором, так і доходу учня ПТНЗ, зважаючи на те, що в Порядку № 992 такий дохід названо зарплатою.

### *Стажисти*

Винагороду, яку нараховують і виплачують здобувачу за договором про стажування, в Розрахунку відображають як винагороду за цивільно-правовим договором. Тобто дані про здобувача (здобувачів), нараховану винагороду та утримані/нараховані суми ПДФО, ВЗ та ЄСВ відображають у додатках Д1, 4ДФ та Д5.



НАШ ТЕЛЕГРАМ-КАНАЛ

<https://t.me/kadrex>



Підписуйтесь. Це ще зручніше!

# Додаток 1. Зразок наказу про проходження практики студентами ВНЗ

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

## НАКАЗ

14.04.2023

Київ

№ 37-К

Про проходження технологічної практики студентами-практикантами

Відповідно до договору про проведення практики студентів від 10.04.2023 р. № 7, укладеного з Київським національним університетом технологій та дизайну,

НАКАЗУЮ:

1. Для проходження навчальної практики в період із 17 квітня по 19 травня 2023 р. прийняти таких студентів третього курсу спеціальності 022 «Дизайн» (спеціалізація 022.03 «Дизайн середовища» Київського національного університету технологій та дизайну:
  - Кравченко Сергія Олександровича;
  - Грищенко Олену Іванівну.
2. Кравченко Сергія Олександровича, студента-практиканта, прийняти на роботу за строковим трудовим договором зі встановленням режиму неповного робочого часу на посаду помічника графічного дизайнера із 17 квітня по 19 травня 2023 р.
3. Бухгалтерії (Лисенко А. В.) проводити оплату Кравченку С. О. за відпрацьований ним робочий час.
4. Начальника відділу ландшафтного дизайну Лисенка Віктора Петровича призначити керівником практики та відповідальним за техніку безпеки з доплатою за керівництво практикою в розмірі 10 % посадового окладу згідно з п. 11 розділу «Надбавки і доплати» Колективного договору ТОВ «Краса навкруги».
5. Забезпечити необхідні умови для виконання студентами-практикантами програми практики:
6. начальнику загального відділу Горбунову К. В. — видати тимчасові перепустки Кравченку С. О. та Грищенко О. І. на час практики;
7. інженеру з охорони праці Шевчук В. П. — провести інструктажі з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії.
8. Контроль за виконанням наказу та проходженням практики покласти на заступника директора Мельниченка П. Р.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

<...>



## Додаток 2. Зразок заяви про проходження стажування

Директору ТОВ «Розмай»  
Олександр Карпенку

Бережної Ольги Павлівни,  
студентки 5 курсу Харківського національного університету  
міського господарства імені О. М. Бекетова (спеціальність  
071 «Облік і аудит»)

### ЗАЯВА

Прошу прийняти мене на стажування до Товариства з обмеженою відповідальністю «Розмай» з 03 квітня 2023 р. по 02 червня 2023 р. на посаду бухгалтера та встановити такий режим стажування:

з понеділка по середу — з 15:00 до 18:00;  
у четвер — з 9:00 до 12:00.

Мета стажування: набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь і навичок, набуття додаткових компетенцій за професією бухгалтера.

01.03.2023

Бережна



ПЕРЕДПЛАТА 2023

### Додаток 3. Зразок наказу про проходження стажування

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
«РОЗМАЙ»

#### НАКАЗ

31.03.2023

м. Київ

№ 45-К

Про проходження стажування

Для здобуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, керуючись ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI та Порядком укладення договору про стажування студентів закладів вищої освіти та учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на підприємствах, в установах та організаціях, затвердженим постановою КМУ від 16.01.2013 р. № 20,

НАКАЗУЮ:

1. Прийняти для проходження стажування Бережну Ольгу Павлівну, студентку 5 курсу Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова (спеціальність 071 «Облік і аудит»), у бухгалтерію на посаду бухгалтера з 03 квітня 2023 р. по 02 червня 2023 р.
2. Встановити Бережній О. П. такий режим стажування:
  - з понеділка по середу — з 15:00 до 18:00;
  - у четвер — з 9:00 до 12:00.
3. Призначити керівником стажування від підприємства заступника головного бухгалтера Качинську С. В.
4. Качинській С. В. разом із Бережною О. П. розробити та подати на затвердження індивідуальну програму стажування за спеціальністю.
5. Головному бухгалтеру Лисенку А.В. здійснювати:
  - доплату Качинській С. В. за керівництво стажуванням щомісяця за весь період стажування в розмірі 10 % посадового окладу;
  - виплату Бережній О. П. за фактично виконану нею роботу на підставі акта здавання-приймання робіт.
6. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника директора з організаційних питань Кравченка С. А.

Підстави: 1. Заява Бережної О. П. про проходження стажування від 27 березня 2023 р.

2. Договір про стажування від 30 березня 2023 р. № 07/03.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

<...>

---

**Ірина КРАСОВСЬКА**  
**консультант із питань бухгалтерського та податкового обліку**

# Працівника направили на медогляд: як оформити й оплатити

---

*Працівник надав повістку з ТЦК та СП, що його направляють на медогляд. Чи слід оплачувати час проходження медичного огляду? Як це оформити?*

---

Статтю 21 [Закону України](#) «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-XII (далі — Закон № 2232) встановлено, що особи, які направляються відповідними районними (міськими) територіальними центрами комплектування та соціальної підтримки (далі — ТЦК та СП) на медичний огляд (медичне обстеження в амбулаторних чи стаціонарних умовах), лікування, звільняються від роботи на час, необхідний для виконання зазначених обов'язків та перебування в лікувальному закладі охорони здоров'я, із збереженням за ними місця роботи, займаної посади і середньої заробітної плати.

Але ж ми не знаємо, скільки часу він там проведе. Тому видаємо наказ (додаток 1), в якому вказуємо лише початкову дату, а кінцеву не зазначаємо.



**Додаток 1. Зразок наказу про увільнення працівника від роботи у зв'язку з медоглядом за направленням ТЦК та СП**

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

**НАКАЗ**

12.05.2023

Київ

№ 110-К

Про увільнення від роботи  
Переможця В. М.

Керуючись ст. 21 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ,

УВІЛЬНИТИ:

Переможця Віктора Миколайовича, водія автотранспортного засобу, від роботи зі збереженням місця роботи та середнього заробітку з 15 травня 2023 р. на час проходження медичного огляду за направленням Шевченківського районного у м. Києві ТЦК та СП.

Підстава: повістка Шевченківського районного у м. Києві ТЦК та СП.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлений:

*Переможець*  
12.05.2023

Віктор ПЕРЕМОЖЕЦЬ

Відповідно до п. 2 розділу IV Порядку організації експертизи тимчасової втрати працездатності, затвердженого наказом МОЗ України [від 09.04.2008 р. № 189](#), особам, які проходять обстеження за направленням військових комісаріатів (вони ж ТЦК та СП), видають довідку довільної форми, засвідчену підписом лікаря й печаткою суб'єкта господарювання.

На підставі цієї довідки вже відомо, скільки часу працівник проходив обстеження, тож видаємо наказ такого змісту, як наведено в *додатку 2*.

**Додаток 2. Зразок наказу про оплату працівнику днів відсутності на роботі у зв'язку з медоглядом за направленням ТЦК та СП**

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

**НАКАЗ**

19.05.2023

Київ

№ 115-К

Про оплату днів відсутності на роботі  
Переможця В. М. у зв'язку з медоглядом за направленням ТЦК та СП

Керуючись ст. 21 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ,

**ОПЛАТИТИ:**

Переможцю Віктору Миколайовичу, водію автотранспортного засобу, у розмірі середнього заробітку час увільнення від роботи з 15 по 17 травня 2023 р. у зв'язку з проходженням медичного огляду за направленням Шевченківського районного у м. Києві ТЦК та СП.

Підстава: довідка міської лікарні № 2 м. Києва про проходження медогляду.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлений:

*Переможець*  
19.05.2023

Віктор ПЕРЕМОЖЕЦЬ

Як свідчать запитання, що надходять на пряму телефонну лінію журналу, бувають випадки, коли під час проходження працівником медогляду за направленням ТЦК та СП працівнику відкривають е-лікарняний. Чи підлягає він оплаті?

На сайті розміщено лист ПФУ [від 25.04.2023 р. № 2800-030401-8/22536](#). У ньому роз'яснюється, що працівнику за дні хвороби, які збіглися з періодом проходження курсів підвищення кваліфікації, допомога по тимчасовій непрацездатності не надається, оскільки за період навчання передбачено збереження середньої заробітної плати.

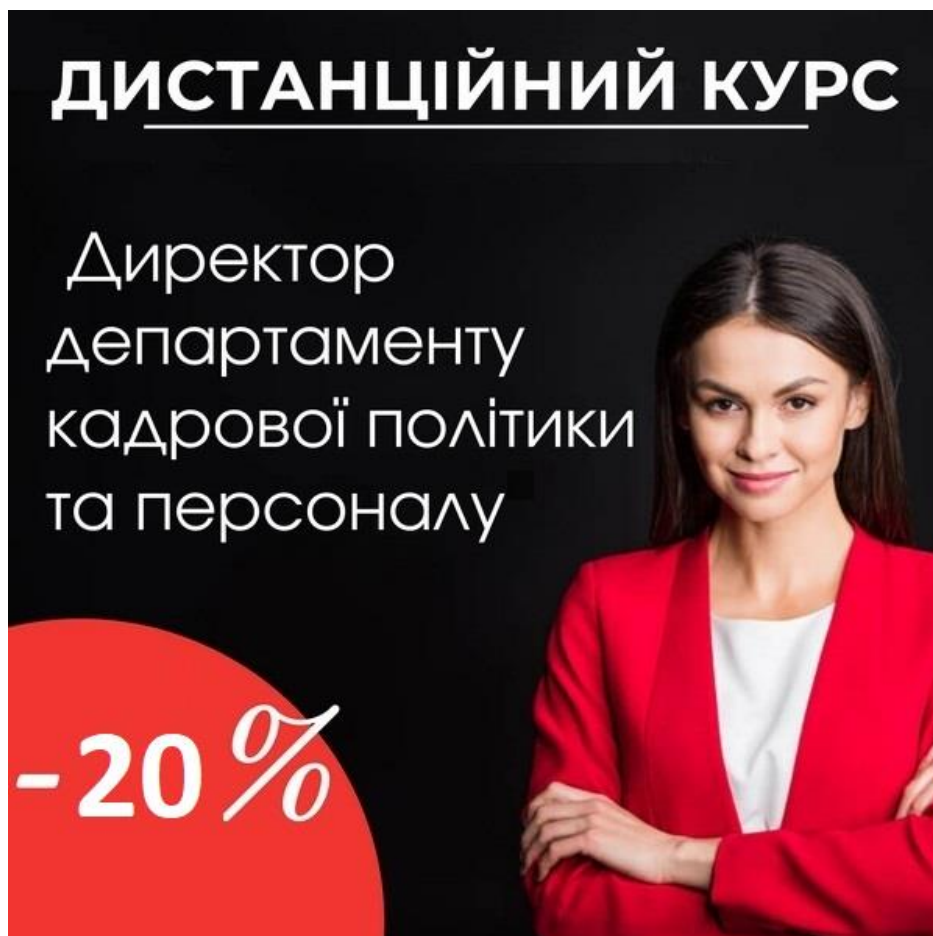
З проходженням медогляду маємо аналогічну ситуацію: за працівником зберігається місце роботи та середній заробіток. Тому один з висновків —

листок непрацездатності оплаті не підлягає. Правда, цікаво, чи треба тоді цей час відображати в додатку Д1 як період тимчасової непрацездатності. І чи не буде згодом у ході проведення перевірки правильності нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності ПФУ перевіряти, чи всі дні тимчасової непрацездатності правильно відображені у звітності.

А ще, як відомо, в переліку причин для відмови в оплаті листка непрацездатності (ст. 16 [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV; далі — Закон № 1105) немає такої причини відмови, як «допомога не надається за період збереження середнього заробітку». Тому листок непрацездатності можна оплачувати. Але надто буквально останнім часом ПФУ трактує Закон № 1105...

---

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



**ДИСТАНЦІЙНИЙ КУРС**

Директор  
департаменту  
кадрової політики  
та персоналу

**-20%**

# Оформлення працівників з інвалідністю

---

Які з документів обов'язково повинні бути в роботодавця в разі оформлення працівників з інвалідністю (II та III групи), щоб слугувати підставою для нарахування ЄСВ за ставкою 8,41 %: копія пенсійного посвідчення, довідка МСЕК, виписка з акта огляду МСЕК, індивідуальна програма реабілітації? Які документи вимагатиме під час перевірки Держпраці?

---

Відповідно до ст. 2 [Закону України](#) «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-XII (далі — Закон № 875) та ст. 1 [Закону України](#) «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06.10.2005 р. № 2961-IV (далі — Закон № 2961) особа з інвалідністю — це особа зі стійким розладом функцій організму, що під час взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок цього держава має обов'язок щодо створення умов для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом ([ст. 17](#) Закону № 875).

Згідно зі [ст. 172](#) КЗпП на роботодавця покладається обов'язок організувати працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (ст. 55 та ст. 63 КЗпП).

Тож якщо працівник з інвалідністю бажає працювати неповний робочий час, роботодавець має встановити йому відповідний графік робочого часу.

## Обов'язкові документи для працевлаштування

Прийняття на роботу осіб з інвалідністю здійснюється в загальному порядку. Тобто працівник з інвалідністю під час оформлення на роботу подає

відповідно до [ст. 24](#) КЗпП «паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, — також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи».

А Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці роз'яснює, що для укладення трудового договору особа з інвалідністю повинна подати, крім загальноприйнятих (паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку; документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію)), такі документи:

- довідку МСЕК (наразі МСЕК оформлює виписку з акта огляду за формою № 157-1/о. — *Прим. авт.*);
- виписку з акта огляду МСЕК (роботодавцеві залишають їх копії). У цих документах вказується причина інвалідності, група і строк інвалідності та висновки комісії про умови та характер праці особи з інвалідністю;
- індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю (обов'язкова для виконання всіма роботодавцями).

Відмовити в укладенні трудового договору не можна (частина третя [ст. 17](#) Закону № 875). Проте відмовити можна, якщо за висновком МСЕК стан здоров'я працівника перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю та безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню здоров'я особи з інвалідністю.

Далі на підставі вищезазначених документів видається наказ про прийняття на роботу, а напередодні подається повідомлення до податкової.

### Довідка до акта огляду МСЕК

Довідка до акта огляду МСЕК є частиною виписки з акта огляду МСЕК за ф. № 157-1/о ([наказ](#) МОЗ від 30.07.2012 р. № 577). За результатами експертного обстеження видається довідка до акта огляду МСЕК, де зазначається група інвалідності, її причина, термін, до якого встановлено цю групу, та висновок про умови і характер праці людини з інвалідністю.



Саме ця довідка є підставою для сплати роботодавцем єдиного соціального внеску в розмірі нижчому, ніж за працівників, яким не встановлене обмеження життєдіяльності, тобто в розмірі 8,41 %.

А в п. 24 [Положення](#) про медико-соціальну експертизу, затвердженого постановою КМУ від 03.12.2009 р. № 1317, встановлено, що видача особі, яку визнано особою з інвалідністю або стосовно якої встановлено факт втрати професійної працездатності, виписки з акта огляду комісії на руки забороняється.

Тож які зі згаданих документів (не)обов'язкові для працевлаштування особи з інвалідністю?

## Необов'язкові документи для працевлаштування

### *Індивідуальна програма реабілітації*

Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю (лист від 01.10.2018 р. № 1/3-140/02-01), Держпраці (лист від 05.10.2018 р. № 7850/1/4.2-ДП-18) і Мінсоцполітики (лист від 23.10.2018 р. № 20396/0/2-18/29) зазначили, що копія індивідуальної програми реабілітації (ІПР) повинна зберігатися в роботодавця. Інформація, що міститься в ній, дає можливість контролювати дотримання умов праці, рекомендованих (з боку МСЕК) працівнику з інвалідністю. Водночас якщо працівник не надав ІПР, то відмовити у працевлаштуванні (звільнити) не можна, оскільки ІПР не є обов'язковим документом під час прийняття на роботу, тому що не зазначена в ст. 24 КЗпП. Адже ІПР не є документом про стан здоров'я. Інвалідність як міра втрати здоров'я визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи МОЗ. Відповідно під час перевірки Держпраці надається за наявності.

### *Витяг з акта огляду МСЕК*

Щодо надання витягу з акта огляду МСЕК, то він надсилається органом за місцем роботи як повідомлення про групу інвалідності (у разі встановлення ступеня втрати професійної працездатності). Цей документ, як і ІПР, не є обов'язковим документом під час прийняття на роботу.

## Перевірки Держпраці

Предметом перевірок Держпраці, окрім багатьох інших зарплатних питань, є виконання роботодавцем нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

До 06.11.2022 р., тобто до набрання чинності змінами у частині третій [ст. 18](#) Закону № 875, якими було скасовано обов'язок для роботодавців щодо подання до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, Держпраці перевіряла:

- реєстрацію роботодавців у відділеннях Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю;
- подання роботодавцем до відділень Фонду звіту про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю за формою № 10-ПІ.

Із зазначеної дати цей обов'язок для роботодавців скасований. Проте, як і раніше, підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для таких осіб умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, у порядку, встановленому КМУ.

Особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.

Крім того, [ст. 19](#) Закону № 875 передбачено збереження нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю:

- у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік — для роботодавців, у яких працює понад 25 осіб;
- у кількості одного робочого місця — для роботодавців, у яких працює від 8 до 25 осіб.

Перевірки можуть проводитися планові та позапланові. **Планові перевірки** проводяться відповідно до річних планів, що затверджуються Держпраці не пізніше 1 грудня року, що передує плановому. Періодичність проведення таких перевірок визначається за критеріями ступеня ризику від провадження господарської діяльності, які мають оприлюднюватися на офіційному вебсайті Держпраці. Суб'єкт господарювання має бути письмово повідомлений (рекомендованим листом або особисто під розписку суб'єкту господарювання чи уповноваженій ним особі) про проведення планової перевірки не пізніше ніж за 10 днів до дня її початку. Строк проведення планової перевірки становить не більш як 10 робочих днів, а щодо суб'єктів господарювання, які належать до суб'єктів мікро-, малого підприємництва, — не більш як п'ять робочих днів.

Строк проведення **позапланової перевірки** обмежений 10 робочими днями, а щодо суб'єктів господарювання, які належать до суб'єктів малого підприємництва, — двома робочими днями.

Роботодавець зобов'язаний надавати перевіряючим для ознайомлення та перевірки такі документи (зокрема, але не вичерпно):

- статут або установчий документ;
- витяг із Реєстру неприбуткових установ та організацій, виданий контролюючим органом за основним місцем обліку неприбуткової організації (якщо підприємство таким є);
- штатний розпис;
- особові картки, трудові книжки осіб з інвалідністю, що перебувають у трудових відносинах із роботодавцем;
- копії документів, що підтверджують інвалідність працівників; накази (розпорядження) про прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, розірвання трудового договору, про відрядження, про відпустки осіб з інвалідністю тощо;
- трудові договори (контракти), укладені з особами з інвалідністю (у разі їх укладення в письмовій формі);
- таблиць обліку використання робочого часу;
- розрахунково-платіжні відомості працівників і розрахунково-платіжні відомості (зведені).

У разі встановлення факту невиконання нормативу роботодавці згідно зі [ст. 20](#) Закону № 875 будуть сплачувати адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі:

- середньої річної зарплати за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею — з чисельністю 15 і більше працівників;
- половини середньої річної заробітної плати — з чисельністю від 8 до 15 працівників.

Зазначений штраф роботодавці розраховують самостійно та сплачують до 15 квітня року, наступного за роком, в якому відбулося порушення нормативу. Правда, цьогоріч роботодавці отримали повідомлення про суми накладених штрафних санкцій через особистий кабінет на вебпорталі ПФУ. І вже у соцмережах можна зустріти думки, що одним із аргументів для оскарження може бути саме ця норма. Але як воно буде насправді, час покаже.

Крім того, за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю на посадових осіб підприємства може бути накладено адміністративний штраф у розмірі від 10 до 20 нмдг (170 до 340 грн) відповідно до частини другої [ст. 188-1](#) КУпАП.

---

**[Світлана ЩЕРБИНА](#)**  
**[консультант з питань бухгалтерського обліку та оподаткування](#)**



# Бухгалтер-касир на підприємстві: чи можлива така посада?

---

Майже на кожному підприємстві є фахівець, який виконує функції і бухгалтера, і касира. На практиці працівника на такій посаді зазвичай називають бухгалтером-касиром. Але чи може така посада передбачатися у штатному розписі? І як правильно оформити працівника, якщо потрібно, щоб він виконував обов'язки і бухгалтера, і касира? Про це — далі.

---

Насамперед зазначимо, що назва роботи (посади), зазначена у штатному розписі, має відповідати найменуванню роботи (посади), вказаному у Національному класифікаторі України «Класифікатор професій» ДК 003:2010 (далі — [КП](#)). Тобто під час розроблення штатного розпису потрібно уважно переглянути КП, адже роботодавець, визначаючи свою організаційну структуру, кількість працівників, посади, які вони займатимуть, а також належні їм оклади, відображає цю інформацію в єдиному документі, який називається штатний розпис.

**Єдиної затвердженої форми штатного розпису** для підприємств недержавної **форми власності немає**<sup>(1)</sup>, проте розробляти його варто, адже він допомагає в організації багатьох питань (скорочення штату працівників, розроблення посадових інструкцій тощо).

Штатний розпис, для того щоб він набув статусу юридичного документа, потрібно затвердити. Затвердження штатного розпису є обов'язковою нормою. Про це наголошено і в [листі](#) Мінпраці від 27.06.2007 р. № 162/06/187-07. Таким чином, прийняття (затвердження) штатного розпису відбувається шляхом видання керівником підприємства нормативного акта (наказу), у якому визначається, зокрема, кількість штатних одиниць у розрізі посад.

Як зазначалося вище, назви посад у штатному розписі мають відповідати найменуванням, вказаним у [КП](#). І такої подвійної назви посади, як «Бухгалтер-касир», КП не містить. Окрім цього, [КП](#) не передбачено утворення розширених (подвійних) назв посад (професій) через дефіс, крім тих, які внесено до КП ([лист](#) Мінпраці від 20.01.2007 р. № 10/13/116-07). Отже, з двох окремих посад «Бухгалтер» і «Касир» не можна утворити

подвійну назву посади «Бухгалтер-касир», як і не можна розробити посадову інструкцію для такої посади.

**Водночас для оформлення виконання «подвійних» обов'язків можна застосувати:**

- внутрішнє сумісництво, коли працівник працює на двох посадах (за різними графіками), виконуючи роботу за сумісництвом у вільний від основної роботи час. Для цього потрібно прийняти працівника на роботу за окремою посадою (касира або бухгалтера) і подати повідомлення до ДПС тощо;
- суміщення посад, за яким передбачається доплата за виконання обов'язків за іншою посадою без відриву від основної роботи ([ст. 105 КЗпП](#)). Для цього посада, за якою виконують роботу за суміщенням, має бути внесена до штатного розпису й бути вакантною. Суміщення й розмір доплати за нього слід попередньо узгодити з працівником, після чого оформити наказом. Встановлення суміщення за ініціативою роботодавця є зміною істотних умов праці, про яку працівника у період воєнного стану потрібно попередити не пізніше як до запровадження таких умов (частина друга [ст. 3 Закону](#) України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX).

Також, за потреби, для виконання обов'язків за двома посадами можна скористатися Загальними положеннями [Випуску 1](#) «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» ДКХП, затвердженого наказом Мінпраці та соцполітики України від 29.12.2004 р. № 336, п. 14 якого передбачено, що в разі виконання працівником робіт, що належать до різних посад (професій), трудовий договір укладається за згодою сторін за посадою, яку визнано основною. Основною вважають посаду з найбільшим обсягом виконуваних робіт порівняно з іншими посадами ([лист](#) Мінсоцполітики від 18.03.2016 р. № 106/13/116-16).

*Чи означає це, що якщо працівник на виконання обов'язків за посадою бухгалтер витрачає більшість робочого часу, то його посада може називатися «Бухгалтер» із виконанням обов'язків касира?*

Так, Загальними положеннями Випуску 1 ДКХП передбачено, що конкретний перелік обов'язків визначається посадовими (робочими) інструкціями працівників, які розробляють і затверджують роботодавці. При цьому враховуються конкретні завдання та обов'язки працівника, а також

особливості штатного розпису підприємства. Зокрема, якщо виникає необхідність, коло завдань та обов'язків окремих працівників може бути розширено з дорученням їм робіт, передбачених для різних груп професій, рівних за складністю, виконання яких не потребує іншої спеціальності, кваліфікації. Отже, у роботодавця є можливість (за згодою працівника) внести до посадової інструкції за основною посадою додаткові завдання та обов'язки. Проте слід взяти до уваги, що ці посади належать до різних професійних груп і мають різні кваліфікаційні вимоги.

### **Отже, резюмуючи зазначимо, що роботодавець не може:**

- вказувати у штатному розписі посаду під назвою «Бухгалтер-касир»;
- розробляти посадову інструкцію, що містить виконання обов'язків, які передбачені для бухгалтера та касира, під назвою «Бухгалтер-касир».

### **Але роботодавець має право:**

- визнати посаду, якою передбачений більший обсяг виконуваних робіт, основною (наприклад, «Бухгалтер») порівняно з іншою посадою (наприклад, «Касир»);
- розробити (змінити) [посадову інструкцію](#) під назвою «Бухгалтер», в якій вказати про виконання додаткових обов'язків, передбачених для посади касира (для цього необхідно буде укласти договір про повну матеріальну відповідальність із працівником, який виконує обов'язки касира, щодо приймання, зберігання та видачі готівки й цінностей);
- оформити внутрішнє сумісництво за окремою посадою;
- встановити суміщення посад.

---

<sup>[1]</sup> Винятком є лише **бюджетні організації**, для яких [постановою КМУ](#) «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ» від 28.02.2002 р. № 228 передбачена типова форма штатного розпису, затверджена [наказом](#) Мінфіну від 28.01.2002 р. № 57.

# Як директору укласти договір із собою

---

У господарській діяльності виникають ситуації, коли директор підприємства збирається укласти договір із собою, наприклад, як із ФОПом, що здає в оренду автомобіль, надає позику тощо. Тож розглянемо, чи може директор підписати договір за обидві сторони і як урегулювати таку ситуацію

---

## Що не заборонено законом, те дозволено

Відповідно до частини першої [ст. 626](#) Цивільного кодексу України (далі — ЦКУ) договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків.

А згідно з приписами частини першої [ст. 627](#) ЦКУ сторони є вільними в укладенні договору, виборі контрагента та визначенні умов договору з урахуванням вимог цього Кодексу, інших актів цивільного законодавства, звичаїв ділового обороту, вимог розумності та справедливості.

З цих норм права вбачається, що ЦКУ не забороняє укладати договори підприємству зі своїм директором як із фізичною особою або ФОПом.

## Але є один нюанс...

У частині третій [ст. 238](#) ЦКУ визначено, що представник не може вчиняти правочин від імені особи, яку він представляє, у своїх інтересах або в інтересах іншої особи, представником якої він одночасно є, за винятком комерційного представництва, а також щодо інших осіб, встановлених законом. І Верховний Суд напрацював певну судову практику щодо цього питання.

Так, виходячи з постанови Верховного Суду України від 23.09.2014 р. у справі № 3-110гс14, частина третя ст. 238 ЦКУ прямо забороняє представнику вчиняти правочин від імені особи, яку він представляє, не тільки у своїх власних інтересах, а також і в інтересах іншої особи, представником якої він одночасно є.



Виходячи з цього правового висновку, Верховний Суд у постановах від 17.10.2018 р. у справі [№ 910/16391/17](#), від 21.07.2019 р. у справі [№ 925/968/18](#), від 25.11.2020 р. у справі [№ 639/5187/17](#) визнав укладені договори недійсними із посиланням саме на вказану норму ЦКУ.

Наприклад, у справі № 639/5187/17 цивільна палата Верховного Суду вказала, що встановивши, що договір міни укладено між ПАТ «Х...» від імені директора Особа\_1 та Особа\_1 (як друга сторона договору), тобто однією й тією ж особою, суди дійшли обґрунтованого висновку про те, що договір є недійсним.

Отже, якщо не дотримуватися приписів частини третьої ст. 238 ЦКУ, то укладений договір можуть визнати недійсним.

### За яких обставин договір можуть визнати недійсним

Перше, що потрібно пам'ятати, це те, що недійсним договір може визнати лише і виключно суд. Дуже часто податківці наполягають на тому, що договір є недійсним, але допоки вони не доведуть це в суді, їхні твердження є абсолютно безпідставними.

Отже, для того, щоб договір був визнаний недійсним, одна зі сторін договору або третя особа мають подати до суду відповідний позов.

Для того щоб звернутися до суду, потрібно сплатити судовий збір. Як правило, у податківців на це немає коштів.

Зрозуміло, що у випадку, коли директор сам один власник підприємства й уклав договір із собою як із фізичною особою, то він не буде оспорювати вчинений правочин. Але якщо він здасть підприємству свою квартиру, яка належить також і його дружині, тут може виникнути спір, наприклад, у разі розлучення.

У наведеній вище цивільній справі апеляційний суд та Верховний Суд виходили з того, що оспорюваний правочин (міна нежитлових будівель) був значним для підприємства (ПАТ) як такий, що перевищував 25 % вартості активів ПАТ за даними його останньої річної звітності. Отже, директор як посадова особа товариства, яка є стороною значного правочину як фізична особа, є таким, що був зацікавлений у вчиненні оспорюваної угоди, тому

рішення про вчинення оспорюваного правочину повинно було прийматися загальними зборами ПАТ за поданням наглядової ради. До відома наглядової ради були доведені не всі істотні умови угоди. Загальні збори ПАТ питання про вчинення оспорюваного договору попередньо до його укладення не вирішували. Отже, немає належних та допустимих доказів того, що директором було дотримано процедуру погодження зазначеного правочину, вчиненого заінтересованою особою. Оскільки директор не дотримався додаткових вимог до порядку вчинення значного правочину, то цей правочин вважається вчиненим ним із перевищенням обсягу повноважень.

Як бачимо, якщо директор є найманим працівником або не єдиним учасником підприємства, у майбутньому може виникнути спір щодо визнання договору недійсним.

### «Конфлікт інтересів» та добросовісність директора

Потрібно згадати ще одну правову позицію Верховного Суду, яка викладена у постанові від 01.12.2021 р. у справі [№ 908/3467/19](#).

Серед іншого, Верховний Суд зазначає, що представництво характеризується такими ознаками: цивільні права та обов'язки належать одній особі, а здійснюються безпосередньо іншою; представник вчиняє певні юридичні дії (вчинення виключно фактичних (не юридичних) дій представництвом не охоплюється); представник діє не від свого імені, а від імені іншої особи; представник діє виключно в межах наданих йому повноважень; правові наслідки настають не для представника, а для особи, яку він представляє.

Тобто правочин (укладання та виконання договору) завжди має вчинятися в інтересах сторони, яку представляють, незалежно від того, вчиняється такий правочин з перевищенням наданих представнику повноважень чи без такого перевищення.

З метою забезпечення інтересів цієї особи представнику заборонено вчиняти представницький правочин у своїх інтересах або в інтересах іншої особи, представником якої він одночасно є.

При цьому словосполучення «у своїх інтересах», на думку Верховного Суду, слід розуміти таким чином, що представник не може вчиняти від імені особи, яку він представляє, правочин щодо себе особисто (тобто бути стороною цього правочину) або іншим шляхом на шкоду інтересам довірителя, в т. ч. на користь інших осіб, включаючи і тих, представником яких він одночасно є.

Верховний Суд зазначає, що представник, який вчиняє правочин від імені довірителя сам із собою, завжди перебуває в ситуації конфлікту інтересів, адже інтерес різних сторін правочину не збігається. Зокрема, у разі укладення договору купівлі-продажу інтерес продавця полягає в реалізації товару за найбільшу ціну, а інтерес покупця — за найменшу, інтерес продавця полягає у скороченні строків розрахунку, а покупця — у їх збільшенні, тощо.

У разі укладення представником правочину із собою довіритель не повинен доводити, що цей правочин укладено не в його інтересах, збитковість правочину, недобросовісність чи нерозумність дій довірителя. По суті, вважає Верховний Суд, положення частини третьої ст. 238 ЦКУ надають довірителю право визнати недійсним відповідний правочин, незалежно від того, на яких умовах він укладений. На довірителя не покладається тягар доведення невідповідності умов такого договору, його збитковості. Його укладення не в інтересах довірителя презюмується.

Так, на думку Верховного Суду, вчинення правочину щодо самого себе, тобто не в інтересах довірителя, а у власних, є підставою для визнання такого правочину недійсним. Правило, передбачене частиною третьою ст. 238 ЦКУ, покликане гарантувати інтереси особи, яку представляють, від можливих зловживань з боку представника.

Утім, наведена правова позиція може мати місце лише тоді, коли виникне спір. Як вже було вказано вище, навряд чи директор, який є єдиним власником підприємства, ініціюватиме спір щодо самого себе. Щодо третіх осіб, то вказана постанова Верховного Суду надає беззаперечне право не доведення недійсності правочину **саме довірителю, а не третій особі**.

У наведеній вище справі № 910/16391/17 спір було ініційовано особою, яка стала учасником довірителя (підприємства) більше ніж через рік з моменту формування договору, тому укладення спірного правочину не могло порушувати права та законні інтереси такого «нового» учасника.

І зрозуміло, що навряд виникне спір, якщо директор від імені підприємства підпише сам із собою договори:

- поворотної допомоги, коли саме фізична особа/ФОП-директор надає допомогу підприємству. Так, майбутня недійсність цього договору може спричинити обставини, за якими податківці визнають такі отримані гроші доходом і спробують оподаткувати їх;
- позички майна, наприклад, автомобіля. Так, за приписами частини першої ст. 827 ЦКУ, за договором позички одна сторона (позичкодавець) безоплатно передає або зобов'язується передати другій стороні (користувачеві) річ для користування протягом встановленого строку. Тож якщо договір буде визнано недійсним, податківці, побачивши, що використовувалося «невстановлене» авто, можуть донарахувати податки, наприклад, за списання ПММ без наявного авто.

### Як правильно укладати договір

**Якщо директор є також одним власником**, то він може підписати договір від себе як фізичної особи/ФОП, а для підписання від підприємства потрібно залучити іншу особу, яка може діяти на підставі довіреності, або внести таку особу до Статуту як підписанта. В останньому випадку інформація про особу буде в ЄДР, і тоді їй не потрібна буде довіреність і не буде прямої вказівки саме директора як представника підприємства, що забезпечить від застосування приписів частини третьої ст. 238 ЦКУ.

Зверніть увагу, що за частиною першою [ст. 245](#) ЦКУ форма довіреності повинна відповідати формі, в якій відповідно до закону має вчинятися правочин. Наприклад, у частині четвертій ст. 828 ЦКУ передбачено, що договір позички транспортного засобу (крім наземних самохідних транспортних засобів), в якому хоча б однією стороною є фізична особа, укладається у письмовій формі і підлягає нотаріальному посвідченню. Тож довіреність від підприємства потрібно посвідчувати нотаріально.

**Якщо директор один зі співвласників або найманий працівник**, потрібно врахувати приписи частини третьої ст. 238 ЦКУ і діяти таким чином.

В ідеалі було б внести до Статуту відомості про особу, яка б мала повноваження на підписання договорів, тоді відомості про неї міститимуться в ЄДР, і директору не потрібно виписувати довіреність.

На практиці, коли підписант (один з учасників ТОВ) підписував від підприємства договори на оренду у фізичної особи, яка була директором ТОВ, нежитлової будівлі та земельної ділянки, податківці до таких договорів не мали зауважень.

Якщо потрібно укласти договір нагально, а іншого підписанта немає, то можна запропонувати такий варіант. Загальні збори приймають рішення про укладення договору і доручають директору виписати довіреність. Тоді директор діє не на свій розсуд, а на розсуд власників підприємства.

## Висновки

Чинним законодавством не заборонено, щоб підприємство отримувало в оренду чи купляло майно, уклало інші договори із своїм директором як фізичною особою/ФОП. У той же час ініціатива укладання такого договору повинна, хоча б формально, йти від власників підприємства або інших уповноважених осіб.

Також директор не може підписати договір за обидві сторони договору, тому йому потрібно обрати одну сторону, а саме поставити підпис за себе. При цьому під час укладання будь-якого договору (поворотної допомоги, оренди майна, позички автомобіля) головне — дотримуватися форми такого правочину й ті договори, що підлягають нотаріальному посвідченню, оформлювати у відповідний спосіб.

---

**Катерина ЧУЧАЛІНА**  
**юрист, адвокат**

# Збереження минулорічної індексації: позиції Мінсоцполітики та Мінекономіки

---

Світ побачили два листи Мінекономіки та Мінсоцполітики щодо збереження сум індексації попередніх років у 2023 році. Наша позиція з цього питання — у коментарі.

---

Як відомо, п. 3 Прикінцевих положень Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» дію [Закону України](#) «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 р. № 1282-XII (далі — Закон № 1282) на 2023 рік зупинено. Ми про це писали [тут](#) і рекомендували попередити працівників, що у 2023 р. їх зарплата не індексуватиметься.

Полеміка серед бухгалтерів у соціальних мережах стосовно можливого збереження нарахованих сум індексації почалася майже відразу. Висловлювалися різні думки. Хтось вважав, що потрібно зберігати тільки фіксовану індексацію, бо вона перейшла майже в розряд постійної виплати, а поточну — ні. Хтось вважав, що слід зберігати й останню поточну. Ми на сторінках журналу це питання не порушували, адже як і тоді, так і зараз дотримуємося позиції, що у 2023 р. ні поточну, ні фіксовану минулорічну індексацію працівникам виплачувати не потрібно.

Але маємо два листи на цю тему від Мінсоцполітики і Мінекономіки, в яких вони висловлюються за те, що минулорічну індексацію працівникам зберігати потрібно.

Так, Мінекономіки в [листі від 17.02.2023 р. № 477-05/6809-03](#) зазначило, що протягом 2023 р. має зберігатися сума індексації заробітної плати та грошового забезпечення, яка виникла за період до січня 2023 р. Свою позицію Мінекономіки аргументує ст. 58 Конституції України, у якій встановлено, що закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.

Мінсоцполітики, як ми зрозуміли з [листа від 02.05.2023 р. № 11/0/215-23](#), лише констатує позиції Мінекономіки та Мінфіну. При цьому що саме з цього приводу думає Мінфін, з листа Мінсоцполітики незрозуміло.

То зберігати минулорічну індексацію чи ні? На нашу думку, ні. Аргумент Мінекономіки про ст. 58 Конституції України вважаємо нелогічним. Адже Закон про Держбюджет не скасовує Закону № 1282 заднім числом. Він призупиняє його дію. Якщо і вести мову про неприпустимість якихось змін, то з огляду на рішення КСУ у схожих ситуаціях. Уже неодноразово Законами про Держбюджет призупинялася дія окремих законів чи їх норм. Так, наприклад, у Рішенні Конституційного Суду [№ 10-рп/2008 від 22.05.2008 р.](#) зазначалося, що Законом про Держбюджет не можна вносити зміни до інших законів, зупиняти їх дію чи скасовувати їх, оскільки з об'єктивних причин це створює протиріччя в законодавстві і, як наслідок, — скасування та обмеження прав і свобод людини і громадянина. Тож законодавці, коли приймали рішення про призупинення нарахування індексації, мали зважати на практику, що вже мала місце. Інша справа, що цього разу не знайшлося єдиної кількості депутатів, які б поставили перед КСУ аналогічне питання.

Щодо індексації та її збереження, то повторимо. [Статтею 33](#) Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР встановлено, що в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством. Не діє Закон № 1282 — не діє порядок «індексації згідно з чинним законодавством». Не діє Закон № 1282 — не може діяти Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою КМУ [від 17.07.2003 р. № 1078](#).

Тому про жодне нарахування індексації не може бути мови. А якщо Мінекономіки вважає, що індексацію слід зберігати, то нехай ініціює зміни до Закону про Держбюджет.

**Дмитро КУЧЕРАК**  
головний редактор журналу «Заробітна плата»

# Обчислення середнього заробітку за час вимушеного прогулу: особливості врахування часу простою

---

За час вимушеного прогулу роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику середній заробіток із розрахунку двох попередніх місяців. І в розумінні працівника середній заробіток — це не завжди те саме, що в розумінні бухгалтера. Тому далі розглянемо питання, як оплата часу простою може впливати на обчислення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Питання актуальне ще й з огляду на судову практику щодо визнання недійсними наказів про призупиненням дії трудових договорів

---

З початком збройної агресії РФ керівники вітчизняних підприємств, установ та організацій були змушені шукати можливості продовження діяльності та забезпечення умов праці зі збереженням бодай мінімального рівня державних соціальних гарантій в умовах воєнного часу. Тож у перші місяці повномасштабного вторгнення багато хто з роботодавців залучав до виробничого процесу найменшу кількість працівників. Щодо решти запроваджувався режим простою, а згодом з'явилася змога тимчасово призупиняти дію трудового договору, але законність застосування цієї норми подекуди викликає обґрунтовані сумніви. Про те, як захистити в суді порушене право на працю та стягнути з роботодавця середній заробіток за час вимушеного прогулу через незаконне призупинення дії трудового договору, ми писали [тут](#) і [тут](#). На цю тему див. також публікацію [тут](#).

Як продовження теми розглянемо важливі нюанси алгоритму розрахунку середньоденної заробітної плати, на які слід зважати під час формулювання відзивів на позовні вимоги щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, якщо призупиненню дії трудового договору передувало простій не з вини працівника.

## Ситуація

Із працівниками двох різних госпрозрахункових підприємств, які працюють на основному місці роботи (далі — працівник підприємства «А» та працівник підприємства «Б»), призупинено дію трудових договорів з 01.04.2022 р. До призупинення, яке працівники вважають незаконним,



кожен з них повністю відпрацював усі робочі дні лютого 2022 р., а з 01 по 31 березня 2022 р. перебував у простої не з їх вини. Колективними договорами зазначених підприємств встановлено такий порядок оплати часу простою: підприємства «А» — у розмірі 2/3 посадового окладу, підприємства «Б» — зі збереженням середнього заробітку. Структура фонду заробітної плати, нарахованої працівникам у лютому та березні 2022 р., наведена в таблиці.

### Структура фонду зарплати, нарахованої працівникам у лютому та березні 2022 р.

Структура фонду оплати праці	Сума нарахованої зарплати працівника	
	Підприємство «А»	Підприємство «Б»
<b>Всього нараховано за лютий 2022 р. (20 роб. дн.),</b>	<b>15 700,00</b>	<b>20 300,00</b>
<b>у т. ч.:</b>		
посадовий оклад	11 700,00	10 000,00
надбавка за високі досягнення у праці в розмірі 40 % посадового окладу	0,00	4000,00
надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови в розмірі 2 0% посадового окладу	0,00	2000,00
щомісячна виробнича премія	4000,00	4300,00
<b>Всього нараховано за березень 2022 р. (22 роб. дн.),</b>	<b>7800,00</b>	<b>18 000,00</b>
<b>у т. ч.:</b>		
оплата часу простою в розмірі 2/3 посадового окладу	7800,00	0,00
оплата часу простою, виходячи із середнього заробітку	0,00	18 000,00

Якою має бути середньоденна заробітна плата кожного із працівників, якщо підприємство стикнеться з вимогою виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу, спричиненого незаконним призупиненням дії трудового договору?

#### Нормативно-правове регулювання

Загальною правовою основою врегулювання порушеного питання є такі законодавчі та підзаконні акти:

- КЗпП;
- [Закон України](#) «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (далі — Закон про оплату праці);
- [Інструкція](#) зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5 (далі — Інструкція № 5);
- [Порядок](#) обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100 (далі — Порядок № 100).

Зокрема, Порядок № 100 передбачає, що вихідними даними для розрахунку середньоденної заробітної плати є правильно визначені дві категорії — розрахунковий період та види нарахованих виплат. А обчислення її величини для оплати часу вимушеного прогулу працівників, спричиненого незаконними діями роботодавців, здійснюється, виходячи із виплат, нарахованих за останні два календарні місяці роботи, що передують місяцю, з якого почався вимушений прогул (п. 2 [Порядку](#) № 100).

У наведеному прикладі середньоденну заробітну плату працівників слід розраховувати відповідно до вимог п. 8 Порядку № 100 шляхом ділення заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі дні на число відпрацьованих робочих днів. При цьому із розрахунку виключається час, протягом якого працівники згідно із законодавством не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково (абзац шостий п. 2 [Порядку](#) № 100).

Оскільки кожен зі згаданих у прикладі працівників повністю відпрацював у лютому 2022 р. усі робочі дні, то нараховану їм заробітну плату (працівнику підприємства «А» — в сумі 15 700,00 грн; працівнику підприємства «Б» — в сумі 20 300,00 грн) слід включити до бази розрахунку в повному обсязі, а відпрацьовані 20 робочих днів лютого 2022 р. — до розрахункового періоду.

Водночас не все так однозначно із оплатою часу простою в березні 2022 р.

Так, [ст. 113](#) КЗпП вимагає оплачувати час простою не з вини працівника «...з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)...». Тобто законодавство про працю гарантує мінімальний рівень оплати часу простою не з вини працівника і не забороняє збільшити суму зазначеної виплати через застосування інших алгоритмів розрахунку, приміром, виходячи із розміру середнього

заробітку. Отже, як підприємство «А», так і підприємство «Б» не порушили законодавчих вимог під час нарахування оплати за час простою, який не з вини їх працівників мав місце в березні 2022 р.

Оскільки відповідно до пп. 2.2.12 [Інструкції](#) № 5 оплата простоїв не з вини працівника належить до оплати за невідпрацьований час, то, дотримуючись вимог абзацу шостого п. 2 та п. 8 Порядку № 100, у наведеному прикладі зазначену оплату (працівнику підприємства «А» — у сумі 7800,00 грн; працівнику підприємства «Б» — у сумі 18 000,00 грн) необхідно виключати із бази розрахунку, а 22 робочих дні березня 2022 р., за які ця оплата нарахована, — із розрахункового періоду.

Цю думку поділяє більшість бухгалтерів із заробітної плати та фахівців із трудового права, які вважають, що в такому випадку правильний розрахунок середньоденної заробітної плати повинен виглядати так:

- для працівника підприємства «А»:

$$15\,700,00 \text{ грн} \div 20 \text{ роб. дн.} = 785,00 \text{ грн};$$

- для працівника підприємства «Б»:

$$20\,300,00 \text{ грн} \div 20 \text{ роб. дн.} = 1015,00 \text{ грн.}$$

Таке бачення мало би право на існування, якби не одне «але», пов'язане із правовою позицією Конституційного Суду України.

### Правова позиція Конституційного Суду України

Відповідно до вже згаданого вище пп. 2.2.12 [Інструкції № 5](#) оплата простоїв не з вини працівника входить до фонду додаткової заробітної плати, а заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу (ст. 1 Закону про оплату праці), тобто за відпрацьований час.

Крім того, згідно зі ст. 12 Закону про оплату праці оплата за час простою, який мав місце не з вини працівника, віднесена до норм оплати праці, які є складовою мінімальних державних гарантій окремо від компенсацій.

Конституційний Суд України у Рішенні [від 15.10.2013 р. № 8-рп/2013](#) у справі № 1-13/2013 розтлумачив, що «поняття «заробітна плата» і «оплата праці», які використано у законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати у разі невиконання цих обов'язків».

У цьому ж рішенні Конституційний Суд України зазначив ще й таке:

- «Крім обов'язку оплатити результати праці робітника, існують також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я робітника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя, у тому числі у разі простою — зупинення роботи, що було викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (форс-мажор) тощо. Такі зобов'язання відповідають мінімальним державним гарантіям, установленим ст. 12 Закону, зокрема щодо оплати часу простою, який мав місце не з вини працівника»;
- «Зазначене дає підстави для висновку, що обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу <...> та гарантовані державою виплати, передбачені у ст. 12 Закону»;
- «Під заробітною платою, що належить працівникові, <...> необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат».

Отже, висновки щодо включення оплати часу простою не з вини працівника саме до заробітної плати (а не до складу інших компенсаційних виплат), які впливають із положень чинного законодавства та підкріплюються рішенням Конституційного Суду України, дають підстави вважати працівника, який перебуває у простой з не залежних від нього причин, таким, що працює і отримує заробітну плату. Отже, немає і підстав для виключення часу простою із розрахункового періоду, а оплати часу простою — із бази розрахунку середньоденної заробітної плати.

Те ж саме вбачається й зі змісту п. 4 Порядку № 100, який встановлює вичерпний перелік виплат, що не враховуються під час обчислення

середньої заробітної плати. У зазначеному переліку відсутній такий вид виплат, як оплата часу простою не з вини працівника.

Разом із тим слід звернути увагу на абзац двадцятий п. 4 Порядку № 100, у якому прописано, що при обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці «також не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної і додаткової відпусток, відрядження, [вимушеного прогулу](#) тощо)». Наявність сполучника «тощо» свідчить про те, що перелік випадків збереження середнього заробітку невичерпний і може бути доповнений оплатою часу простою не з вини працівника у випадку, коли ця оплата нарахована виходячи із середнього заробітку.

## Висновки

Розрахунок середнього заробітку за час вимушеного прогулу здійснюється у порядку, визначеному для обчислення середньої заробітної плати за останні два місяці. Чинне законодавство при цьому не вимагає виключення часу простою не з вини працівника із розрахункового періоду, а оплати цього часу — із бази розрахунку середньоденної заробітної плати, за винятком випадків, коли оплата часу простою, який стався не з вини працівника, здійснюється виходячи із середнього заробітку.

Тож, з огляду на вищенаведене, середньоденну заробітну плату працівників із наведеного прикладу потрібно розраховувати таким чином:

- для працівника підприємства «А»:

$$(15\,700,00 \text{ грн} + 7\,800,00 \text{ грн.}) \div (20 \text{ роб. дн.} + 22 \text{ роб. дн.}) = 559,52 \text{ грн.}$$

- для працівника підприємства «Б»:

$$20\,300,00 \text{ грн} \div 20 \text{ роб. дн.} = 1015,00 \text{ грн.}$$

# Штрафи під час воєнного стану: позиція ДПС та втілення на практиці

---

З 24.02.2022 р. законодавець кілька разів вносив зміни до норм ПКУ щодо застосування штрафів за податкові порушення, у т. ч. заднім числом. Тож не дивно, що до цього питання є постійний інтерес. Цього разу розглянемо це питання з урахуванням [листа](#) ДПСУ від 16.02.2023 р. № 3478/7/99-00-04-02-03-07 (далі — Лист № 3478).

---

## Який мораторій переважає

Є дві різні норми щодо дії мораторію на штрафні санкції — через COVID-19 та воєнний стан.

Як зазначає ДПС у Листі № 3478, тимчасово, на період дії воєнного стану, починаючи з 27.05.2022 р., переважають норми в частині звільнення від відповідальності за несвоєчасне виконання платником податків податкових обов'язків у випадках та за умов, передбачених п. 69 підрозділу 10 розділу ХХ ПКУ, а не ті, що передбачені п. 52-<sup>1</sup> вказаного підрозділу, так звані карантинні.

Це пов'язано із тим, що «воєнні» норми прийняті у часі пізніше, тому мають перевагу. Крім того, «воєнні» норми поширюються на спеціальний період часу — на період воєнного стану, тож є спеціальною, головною нормою. Втім, коли закінчиться воєнний стан, і якщо карантин все ще не буде скасовано<sup>1</sup>, на період після скасування воєнного стану знову діятимуть «карантинні» норми щодо застосування штрафів.

## За який період не буде штрафів

На думку ДПС України, що цілком відповідає приписам чинної з 03.01.2023 р. редакції ПКУ, платники податків, які мають можливість своєчасно виконувати податкові обов'язки, звільняються від відповідальності за несвоєчасне виконання таких обов'язків (для роботодавців) щодо:

- подання звітності за 2021 р., граничний термін подання якої припадає на період починаючи з 24.02.2022 р. до 01.06.2022 р. (наприклад, податкова декларація про майновий стан), I квартал 2022 р. (для звітності, що подається за квартальний звітний період). Наприклад, податкова декларація платника єдиного податку — ФОП на третій групі) та звітності за лютий – травень 2022 р. (для звітності, що подається за місячний звітний період). Наприклад, податкова декларація платника єдиного податку третьої групи на період дії воєнного, надзвичайного стану в Україні.

Штрафів не буде лише за умови подання такої звітності до контролюючого органу не пізніше 20.07.2022 р. Тобто за подання 20 липня штрафу ще не буде (абзац шостий пп. 69.1 п. 69 підрозділу 10 розділу XX ПКУ);

- строків сплати податків та зборів за звітні періоди: 2021 рік (для річного звітного періоду), I квартал 2022 р. (для квартального звітного періоду), січень – травень 2022 р. (для місячного звітного періоду), за умови їх сплати не пізніше 01.08.2022 р., а для сплати ПДФО та/або військового збору (ВЗ) — не пізніше 31.12.2022 р. Законодавець не уточнює, чи йдеться про ПДФО та ВЗ лише для ФОП чи і для найманих працівників, тож можна це правило застосовувати до всіх видів виплат, за якими нараховуються вказані податки (абзац сьомий пп. 69.1 п. 69 підрозділу 10 розділу XX ПКУ);
- строків сплати грошових зобов'язань, визначених контролюючими органами, граничний строк сплати яких припадає на період починаючи з 24.02.2022 р. до 01.06.2022 р., за умови їх сплати не пізніше 01.08.2022 р. Під цю категорію можуть потрапити і штрафи, додаткові зобов'язання, що визначені податківцями, які не оскаржені платниками податків (абзац восьмий пп. 69.1 п. 69 підрозділу 10 розділу XX ПКУ).

Отже, якщо платник податків подасть відповідну звітність не пізніше 20.07.2022 р. та/або сплатить податки не пізніше 01.08.2022 р., а ПДФО та/або ВЗ — не пізніше 31.12.2022 р., то податкові повідомлення-рішення, якими були визначені йому штрафні (фінансові) санкції та/або пеня за несвоєчасне виконання податкових обов'язків, вважаються скасованими (відкликаними) з 03.01.2023 р. Наприклад, якщо платник подав звіт 20.07.2022 р., а йому нарахували штраф, то з 03.01.2023 р. таке рішення про застосування штрафу вважається скасованим (абзац дев'ятий пп. 69.1 п. 69 підрозділу 10 розділу XX ПКУ).

А в разі самостійного виправлення платником податків, з дотриманням порядку, вимог та обмежень, визначених ст. 50 ПКУ, помилок, що призвели до заниження податкового зобов'язання у звітних (податкових) періодах, що припадають на період дії воєнного стану, такі платники звільняються від нарахування та сплати штрафних санкцій, передбачених п. 50.1 ст. 50 ПКУ, та пені (абзац тринадцятий пп. 69.1 п. 69 підрозділу 10 розділу ХХ ПКУ).

## Відповідальність за порушення в додатку 4ДФ

**Ситуація 1.** Роботодавець виплатив працівникові дохід. Податки утримано правильно. Але у ф. 4ДФ у гр. 3 «Виплачено» відобразили суму за мінусом ПДФО і ВЗ. Решта граф — За «Нараховано», 4а і 4 заповнені правильно. Чи буде штраф?

З одного боку, таке діяння (описка) податкового агента формально може підпасти під приписи п. 119.1 ПКУ в частині подання з недостовірними відомостями або з помилками податкової звітності про суми доходів, нарахованих (сплачених) на користь платника податків, суми утриманого з них податку. Однак вказана норма передбачає застосування штрафу лише і виключно, **якщо такі недостовірні відомості або помилки призвели до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань платника податку та/або до зміни платника податку.** У наведеному прикладі суми ПДФО і ВЗ не перекручені, тож штраф застосовувати податківці не можуть.

Утім, варто подати уточнюючий розрахунок, де в додатку 4ДФ Єдиного звіту вказати правильні суми, адже формально у податківців будуть підстави визнати, що роботодавець не виплав працівникові весь дохід.

**Ситуація 2.** Під час виплати зарплати працівникам на картки бухгалтер помилився і одному працівнику перерахував на картку більшу суму, ніж належить (наприклад, на 100 грн). Наступного дня працівник повернув ці кошти. Чи буде штраф, якщо у додатку 4ДФ Єдиного звіту не показати виплату зайвих 100 грн?

У цьому випадку роботодавцем не було нараховано працівникові дохід на 100 грн більше, лише сталася помилка. Тож потрібно під розписку повідомити працівника, яка сума йому належить до виплати та зобов'язати



його повернути таку суму роботодавцеві (обов'язково із доказами, що таке повернення відбулося). Якщо дотримуватися таких дій, то буде документальне підтвердження, що була зроблена помилка.

Показувати ці «зайві» 100 грн у додатку 4ДФ не потрібно, адже ця сума не була доходом працівника, і в роботодавця є належні письмові докази щодо цих обставин.

## Висновки

Отже, законодавець та ДПС України уточнили, у яких випадках не застосовуються штрафи за невиконання роботодавцем податкових обов'язків під час найспекотніших місяців широкомасштабної агресії РФ. У той же час роботодавцям потрібно уважно ставитися до формування звітів та виплат працівникам. А в разі позаштатних ситуацій потрібно мати докази того, що сталася помилка, а не ухилятися від сплати податків.

<sup>[1]</sup> Але є підозри, що його скасують, тому що вже й ВООЗ скасувала карантин.

---

**Катерина ЧУЧАЛІНА**  
**юрист, адвокат**



ЗАПИТАННЯ-ВІДПОВІДІ  
ВІД KADREX



# Чи оподатковуються власні кошти працівника, витрачених на користь підприємства

---

*Працівник не отримував під звіт кошти на господарські потреби, але придбав деякі матеріали для підприємства. Йому можна відшкодувати понесені витрати? Чи не буде тут об'єкта оподаткування ПДФО у зв'язку зі змінами у п. 170.9 ПКУ?*

---

У ПКУ є пп. «г» пп. 164.2.17, який відносить до додаткового блага «суми грошового або майнового відшкодування будь-яких витрат або втрат платника податку, крім тих, що обов'язково відшкодовуються згідно із законом за рахунок бюджету або звільняються від оподаткування згідно з цим розділом». Тому теоретично — це додаткове благо з усіма наслідками.

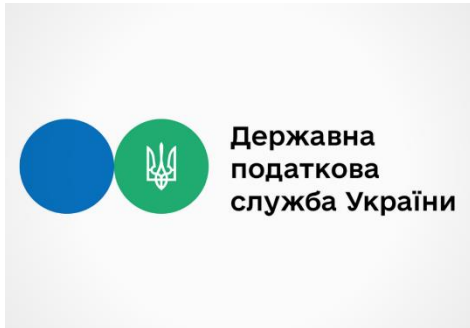
Але це питання свого часу стало настільки актуальним, що Мінфін наказом від 26.04.2019 р. № 181 затвердив на цю тему спеціальну [Узагальнюючу податкову консультацію](#) щодо оподаткування податком на доходи фізичних осіб і військовим збором суми доходу, виплаченого роботодавцем працівнику за товари (роботи, послуги), що були придбані таким працівником за рахунок власних готівкових коштів.

У ній зроблено висновок, що в разі дотримання вимог щодо підтвердження роботодавцем доцільності та обґрунтованості здійснених працівником витрат у зв'язку з виконанням дорученої йому роботи (трудової функції) виплачена сума компенсації за придбані товари (роботи, послуги) за рахунок власних коштів на користь роботодавця не є доходом для цілей оподаткування податком на доходи фізичних осіб і військовим збором.

---

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

# Як податківці перевірятимуть правильність нарахування ПДФО та ЄСВ



ДПСУ [наказом від 04.05.2023 р. № 322](#) затвердила [Методику](#) проведення перевірки достовірності, повноти нарахування та сплати податку на доходи фізичних осіб, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та військового збору. Її призначено для застосування посадовими особами контролюючих органів під час виконання ними

функціональних обов'язків. Вона має роз'яснювальний та інформаційний характер, не є вичерпною і може змінюватися та/або доповнюватися.

## Методика містить інформацію щодо:

- обсягів інформації, яка має бути перевірена та висвітлена в матеріалах перевірки;
- способів викладення в матеріалах перевірки фактів та обставин;
- способів обґрунтування висновків.

## Під час проведення перевірки може бути використана інформація, що надійшла:

- від платників податків та податкових агентів, у т. ч. дані стандартного аудиторського файлу (SAF-T);
- від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та Національного банку України, зокрема інформація:
- від банків, інших фінансових установ – інформація про наявність та рух коштів на рахунках платника податків, звіти про підзвітні рахунки, подані від фінансових агентів;
- від органів влади інших держав, міжнародних організацій або нерезидентів;
- за наслідками податкового контролю;
- від центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цифрової економіки, інформація про відповідність резидентів Дія Сіті вимогам Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», зокрема щодо включення/виключення платників податків до/з реєстру Дія Сіті;
- інша інформація, оприлюднена відповідно до законодавства та/або добровільно чи за запитом надана контролюючому органу в установленому законодавством порядку, а також інформація, наведена у скарзі покупця

(споживача) щодо порушення платником податків встановленого порядку проведення розрахункових операцій із застосуванням реєстраторів розрахункових операцій та/або програмних реєстраторів розрахункових операцій.

Метою документальної перевірки податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного внеску є встановлення правильності та своєчасності їхнього нарахування та сплати (перерахування), а також відображення в обліку та звітності.

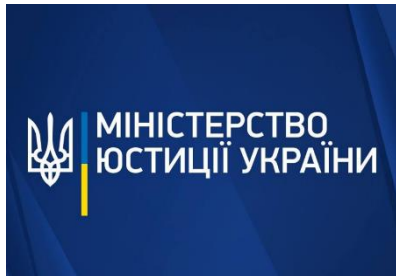
**Перевірка ПДФО, військового збору та ЄСВ передбачає такі напрями дослідження:**

- правильність формування обчислення об'єкта оподаткування ПДФО, військовим збором та бази нарахування єдиного внеску;
- обґрунтованість застосовуваних розміру єдиного внеску, ставок податку на доходи фізичних осіб та правомірність застосування пільг;
- дотримання вимог ведення поточних записів у первинному, аналітичному та синтетичному обліку господарських операцій, виходячи з яких нараховуються податок на доходи фізичних осіб, військовий збір та єдиний внесок;
- достовірність арифметичних розрахунків сум податкових зобов'язань із податку на доходи фізичних осіб, військового збору та сум єдиного внеску;
- правильність складання і дотримання термінів подання звітності, 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 – Податковий розрахунок) контролюючим органам;
- реальність відображення залишків заборгованості в розрахунках із бюджетами з податку на доходи фізичних осіб, військового збору, єдиного внеску в обліку;
- своєчасність і повнота сплати (перерахування) податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного внеску.

Документальна перевірка включає порівняння первинних документів зі зведеними обліковими реєстрами та визначення достовірності відображення господарських операцій у бухгалтерському обліку, взаємний контроль операцій, зіставлення облікових реєстрів із даними Головної книги, показників фінансової та податкової звітності.

# Змінено порядок розпорядження фізичними особами-боржниками коштами, на які накладено арешт

---



11.04.2023 Верховною Радою України прийнято [Закон України № 3048-IX](#) «Про внесення змін до деяких законів України щодо окремих особливостей організації примусового виконання судових рішень і рішень інших органів під час дії воєнного стану» (далі – Закон № 3048-IX)

## **Закон набрав чинності 06.05.2023.**

Вказаним Законом, зокрема, викладено у новій редакції пункт 10-2 розділу XIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про виконавче провадження».

Цією редакцією змінено порядок розпорядження фізичними особами-боржниками коштами, на які накладено арешт органами державної виконавчої служби чи приватними виконавцями, у період дії в Україні воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022.

Так, у зазначений період фізичні особи-боржники, на кошти яких накладено арешт виконавцями, **можуть здійснювати видаткові операції з поточного рахунку на суму в розмірі, що протягом одного календарного місяця не перевищує 2-х розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом про Державний бюджет України на 1 січня поточного календарного року (13 400 грн.),** а також сплачувати податки, збори без урахування такого арешту, за умови, що такий поточний рахунок визначений для здійснення видаткових операцій у порядку, встановленому цим підпунктом.

**Звернення стягнення у межах зазначеної суми на такому рахунку не здійснюється.**

У разі якщо арешт накладено на кошти на декількох поточних рахунках фізичної особи-боржника в одному банку або на поточних рахунках у різних банках, а також у разі наявності декількох виконавчих проваджень, для здійснення видаткових операцій має бути визначений лише один поточний рахунок фізичної особи-боржника в одному банку. Кількість виконавчих проваджень не впливає на розмір суми, яка не підлягає зверненню стягнення і на яку фізична особа-боржник може здійснювати видаткові операції.

Для визначення такого поточного рахунку у банку фізична особа-боржник має звернутись до органу державної виконавчої служби, приватного виконавця, який наклав арешт на кошти фізичної особи-боржника, із заявою про визначення поточного рахунку у банку для здійснення видаткових операцій.

Заява подається:

- в паперовій формі (нарочно або засобами поштового зв'язку);
- або в електронній формі з дотриманням вимог, встановлених Законом України «Про електронні документи та електронний документообіг».

У заяві обов'язково зазначаються:

- номер поточного рахунку, який фізична особа-боржник просить визначити для здійснення видаткових операцій,
- найменування банку, в якому відкрито такий рахунок.

Фізична особа-боржник несе відповідальність за достовірність зазначеної у заяві інформації.

Державний, приватний виконавець протягом двох робочих днів з дня отримання відповідної заяви виносить постанову про визначення поточного рахунку фізичної особи-боржника у банку для здійснення видаткових операцій та невідкладно, не пізніше наступного робочого дня після винесення постанови:

- надає/надсилає відповідну постанову банку (обслуговуючому банку);
- перевіряє наявність інших виконавчих проваджень, відкритих стосовно фізичної особи-боржника, та, у разі якщо стосовно

останнього відкриті інші виконавчі провадження, одночасно надає/надсилає відповідну постанову до органів державної виконавчої служби або приватному виконавцю, які здійснюють примусове виконання у таких виконавчих провадженнях.

У такому разі поточний рахунок, зазначений у відповідній постанові, вважається визначеним для здійснення видаткових операцій і в межах таких виконавчих проваджень.

Зупинення вчинення виконавчих дій або зупинення виконавчого провадження не є підставою для відмови у визначенні поточного рахунку для здійснення видаткових операцій.

У разі надходження від державного, приватного виконавця постанови про визначення поточного рахунку фізичної особи-боржника для здійснення видаткових операцій банк за визначеним у постанові рахунком здійснює видаткові операції на суму коштів у розмірі, встановленому цим підпунктом.

Крім цього, змінами передбачено, що юридичні особи-боржники, самозайняті особи (які використовують найману працю фізичних осіб), на кошти яких накладено арешт органами державної виконавчої служби, приватними виконавцями, можуть здійснювати видаткові операції з поточних рахунків виключно для виплати заробітної плати в розмірі не більше п'яти розмірів мінімальної заробітної плати на місяць на одного працівника такої юридичної особи чи самозайнятої особи, а також для сплати податків, зборів та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Контроль за дотриманням встановлених законом вимог під час здійснення виплат покладається на службових осіб юридичної особи-боржника, самозайняту особу відповідно.

Також варто звернути увагу, що новою редакцією пункту 10-2 розділу XIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про виконавче провадження» не передбачено:

- припинення звернення стягнення на заробітну плату у період дії в Україні воєнного стану (звернення стягнення припиняється виключно на пенсію та стипендію, крім рішень про стягнення аліментів, про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням

здоров'я або смертю внаслідок кримінального правопорушення, та рішень, боржниками за якими є громадяни російської федерації);

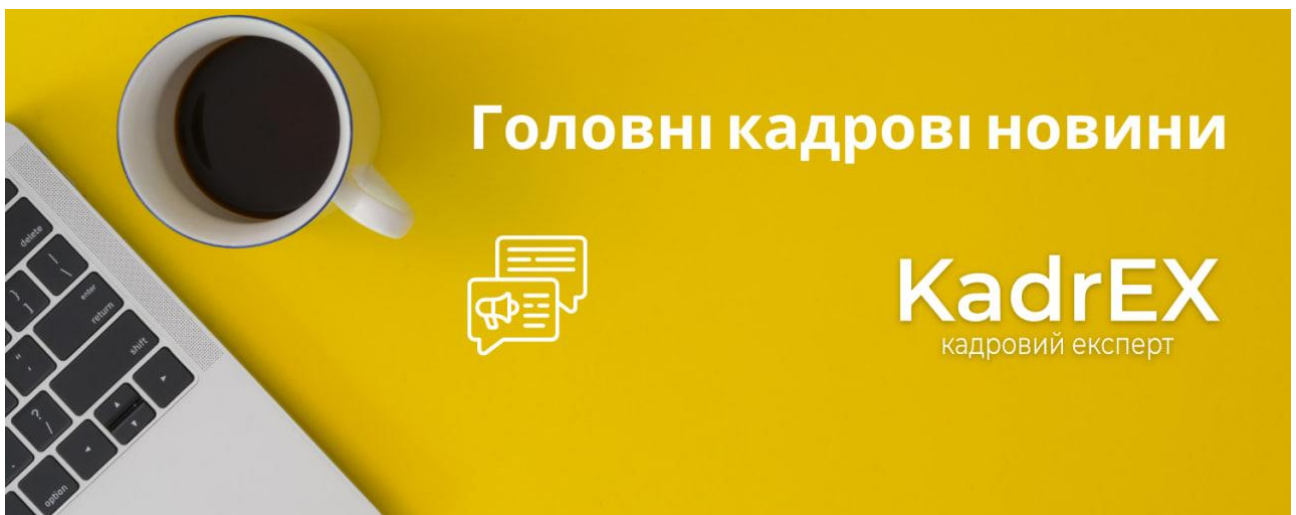
- заборони примусового виконання виконавчих написів нотаріусів (крім відкриття виконавчих проваджень на підставі виконавчих написів нотаріусів, вчинених на кредитних договорах, які не посвідчені нотаріально).

Окрім цього слід зазначити, що Законом № 3048-IX внесені зміни до пункту 6-1 розділу IV «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів», якими врегульовані питання діяльності приватних виконавців у період дії в Україні воєнного стану та, зокрема, передбачена можливість:

- зупинення Міністерством юстиції діяльності приватного виконавця, який не здійснює свою діяльність в офісі, перебуває за межами України або проходить військову службу відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та визначення приватного виконавця, який здійснюватиме його заміщення;
- зміни виконавчого округу приватним виконавцем, який має на виконанні незакінчені виконавчі провадження, та офіс якого розташований у територіальній громаді, що належить до територій, на яких ведуться активні бойові дії, або тимчасово окупованих територій, та продовження примусового виконання виконавчих документів, що перебували у нього на виконанні.

---

Джерело: [Мін'юст](#)





# Що робити, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє продовжувати роботу

---



Пунктом 2 статті 40 Кодексу законів про працю України передбачено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

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 затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2022 року № 1449. Звільнення працівника на підставі пункту 2 статті 40 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

У разі надання працівником документа, що підтверджує неможливість продовження ним роботи у зв'язку із станом здоров'я, роботодавець зобов'язаний вжити заходів для переведення працівника за його згодою на іншу роботу тимчасово чи без обмеження строку за наявності відповідних вакансій або у разі відсутності відповідних вакансій скласти про це акт.

Розірвання трудового договору з працівником може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.



*Джерело: [Центральне міжрегіональне управління Держпраці](#)*

# Чи правомірно під час простою вимагати від працівників виконання посадових обов'язків

---



На підприємстві для всіх працівників оголошено простій у зв'язку з неможливістю виконання роботи на даний час. Проте роботодавець вимагає виконання посадових обов'язків дистанційно від працівників відділу кадрів та бухгалтерії, при цьому оплата праці проводиться в розмірі 2/3 посадового окладу. Чи правомірні дії роботодавця?

## **Ні. Неправомірні.**

Відповідно до статті 34 Кодексу законів про працю України простій — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

## **Під час простою працівник не виконує трудові обов'язки, визначені трудовим договором.**

Місце перебування працівника під час цілоденного простою законодавством не визначено, тому визначається безпосередньо роботодавцем шляхом видання розпорядчого документу (наказу або розпорядження).

Якщо роботодавець визначив, що під час простою працівники мають перебувати на робочому місці — то працівники знаходяться на робочому місці відповідно до встановленого режиму роботи, але при цьому не виконують свої посадові обов'язки.

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

У разі, якщо працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки, в тому числі і за межами адміністративної будівлі роботодавця, — це є роботою

(дистанційною або надомною) і підлягає оплаті відповідно до встановлених умов оплати праці.

Дистанційна робота передбачає оплату праці в повному обсязі не рідше двох разів на місяць.

---

Джерело: [Північно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)

Пропонуємо вам приєднатися до каналу **Kadrex**



## Працівник відсутній на роботі понад чотири місяці підряд: чи можна звільнити

---



До Східного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці України за допомогою звернувся керівник ТОВ «Л» (Донецька область). Причина звернення – відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд. Що робити? Чи можна звільнити?

Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:

- **фактична відсутність** працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд;
- **відсутність інформації** у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).

Проте роботодавцю порадили все ж таки ще раз спробувати встановити місцезнаходження працівника – письмово звернутися до лікарні, де обслуговується такий працівник, подати заяву до Нацполіції.

Роботодавець дослухався порад, тим більш що сам турбувався з приводу цієї ситуації. Пошуки дали результат! Дійсно, працівник опинився у складній життєвій ситуації, потрапив до лікарні у іншій області, телефон загубив і йому дуже була потрібна допомога. Він вдячний за небайдужість директору та колегам, які його знайшли, допомогли повернутися до міста, підтримали фінансово.

Джерело: [Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)

Пропонуємо вам приєднатися до каналу **Kadrex**



## Чи можна переслати трудову книжку звільненому працівнику, який перебуває за кордоном



Відповідно до вимог частини першої [статті 47 Кодексу Законів про працю України](#) роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею [116 цього Кодексу](#), а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

### **Трудова книжка видається йому під розписку в журналі обліку.**

Якщо працівник у день звільнення відсутній на роботі, то видати особисто трудову книжку йому неможливо. У такому випадку власник або уповноважений ним орган в цей день надсилає йому поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки. Пересилання трудової книжки поштою з доставкою на зазначену адресу допускається тільки за письмовою згодою працівника.

Згідно зі [статтею 7 Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [від 15.03.2022 р. № 2136-IX](#) у період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій **визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.**

Водночас зауважуємо, що відповідно до абзацу третього пункту 37 Правил надання послуг поштового зв'язку, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 05.03.2009 р. № 270, у міжнародних поштових відправленнях забороняється пересилати дозволи на право носіння зброї, трудові книжки, військові квитки, документи, що посвідчують особу (крім пересилання в реєстрованих міжнародних поштових відправленнях паспортів громадянина України для виїзду за кордон, а також у період дії воєнного стану або на період, що закінчується в останнє число місяця, у якому завершується дія карантину, встановленого на території України Кабінетом Міністрів України, паспортів громадянина України, посвідчення особи на повернення в Україну).

Якщо в разі звільнення працівник не може з'явитися особисто на підприємство для отримання трудової книжки, він може реалізувати свої права й обов'язки через представництво, **тобто має право довірити одержання трудової книжки третій особі.**

Довіреністю є письмовий документ, що видається однією особою іншій особі для представництва перед третіми особами. Довіреність на вчинення правочину представником може бути надана особою, яку представляють (довірителем), безпосередньо третій особі (частина третя статті 244 ЦКУ). Довіреність, що видається у порядку передоручення, підлягає нотаріальному посвідченню (частина друга статті 245 ЦКУ).

Якщо довіреність відповідає вимогам законодавства, то за умови надання представником документа, що посвідчує його особу, роботодавець може видати йому трудову книжку довірителя, залишивши для зберігання на підприємстві оригінал або належним чином засвідчену копію довіреності та копію документа, що посвідчує особу представника.

У Книзі обліку руху трудових книжок і вкладишів до них зазначається, що **трудова книжку видано на підставі довіреності, вказавши прізвище та ініціали отримувача та реквізити довіреності.**

Зауважуємо, що трудові книжки та їх дублікати, що не були одержані працівниками при звільненні, зберігаються протягом двох років у відділі кадрів підприємства окремо від інших трудових книжок працівників, які перебувають на роботі. Після цього строку незатребувані трудові книжки (їх дублікати) зберігаються в архіві підприємства протягом 50 років, а після закінчення зазначеного строку їх можна знищити в установленому порядку.

---

Джерело: [Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)

## Чи можна забронювати сумісника

---



Мінекономіки [листом від 20.03.2023 р. № 2704-22/11985-07](#) надало роз'яснення щодо бронювання працівника, який працює за сумісництвом, та з інших питань бронювання військовозобов'язаних згідно з вимогами [Порядку № 76](#).

На думку фахівців Міністерства, Порядок № 76 **не містить обмежень, щодо бронювання працівників, які працюють за сумісництвом.**

Отже, у разі наявності укладеного встановленим порядком трудового договору (контракту) між підприємством та працівником, його бронювання на період мобілізації та на воєнний час здійснюється у порядку, визначеному Постановою № 76.

Щодо можливості бронювання працівників віком до 27 років (призовників) та громадян України, які проходять військову службу, то відповідно до Закону про мобілізацію бронюванню підлягають військовозобов'язані (ст. 25 цього Закону), призовники, а також громадяни України, які проходять військову службу (військовослужбовці), бронюванню не підлягають. Крім того, бронюванню не підлягають громадяни України, які виключені з військового обліку.

# Чи можна застосовувати ставку ЄСВ 8,41% за відсутності нової довідки МСЕК

В [індивідуальній податковій консультації від 27.04.2023 р. № 1031/ІПК/99-00-24-03-03-06](#) ДПСУ роз'яснює, чи правомірно платнику

податків застосовувати пільгову ставку ЄСВ 8,41 %, якщо термін дії довідки МСЕК про встановлення групи інвалідності закінчився під час дії воєнного стану, а працівник, який є особою з інвалідністю, не надав довідку МСЕК про продовження групи інвалідності.

Відповідь передбачувана: ставка єдиного внеску в розмірі 8,41 % застосовується юридичною особою – роботодавцем до суми нарахованої заробітної плати, нарахованої на користь працівника, який є особою з інвалідністю, за умови підтвердження таким працівником своєї інвалідності шляхом надання завіреної копії довідки МСЕК.

І хоч ДПСУ згадує про постанову КМУ [від 08.02.2022 р. № 225](#), не робить жодних висновків з того, як її норми впливають на вимоги [Інструкції](#) про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 20.04.2015 р. № 449.

У ній вказано, що підтвердженням встановлення працівнику інвалідності є завірена копія довідки до акта огляду в МСЕК. А от нарахування ЄСВ за пільговою ставкою «здійснюється з дати встановлення групи інвалідності (але не раніше одержання завіреної копії довідки до акта огляду в МСЕК) та закінчується датою припинення інвалідності», а не датою закінчення дії довідки... А в постанові КМУ від 08.02.2022 р. № 225 зазначено, що «інвалідність та ступінь втрати професійної працездатності (у відсотках) продовжується до останнього числа шостого місяця після припинення або скасування періоду дії воєнного стану, якщо раніше не буде проведено повторний огляд».

## У підсумку маємо:

- в інструкції зазначено, що пільгова ставка починає застосовуватися з дня отримання довідки і до припинення інвалідності;
- КМУ постановив, що інвалідність продовжується до закінчення воєнного стану;
- ДПСУ радить звергтися до МОЗ за роз'ясненнями щодо продовження довідки.

# Як розрахувати суму допомоги по вагітності та пологах за погодинної системи оплати праці, якщо в розрахунковому періоді немає заробітку

---

Працівниця госпрозрахункового виробничого підприємства (основне місце роботи) перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами за другою дитиною тривалістю 126 к. дн. вона йде з 01.06.2023 р. по 04.10.2023 р. Розмір встановленої працівниці годинної тарифної ставки — 75,00 грн/год. Працівники вказаного підприємства працюють п'ять днів на тиждень за 8-годинним робочим днем із двома вихідними (субота та неділя).

*Як у такому разі розрахувати працівниці суму допомоги по вагітності та пологах?*

---

У зазначеній ситуації працівниця до настання страхового випадку перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Тому, враховуючи норми [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266 (далі — Порядок № 1266), алгоритм розрахунку її суми допомоги по вагітності та пологах буде таким.

**Крок 1.** Визначаємо розрахунковий період.

Відповідно до п. 25 Порядку № 1266 розрахунковим періодом, за який обчислюється середня заробітна плата, є 12 календарних місяців перебування у трудових відносинах (з першого до першого числа) за останнім основним місцем роботи застрахованої особи, що передують місяцю, в якому настав страховий випадок. Отже, у наведеному випадку розрахунковим буде період з 01.06.2022 р. по 31.05.2023 р.

**Крок 2.** Визначаємо кількість календарних днів, що (не) входять до розрахунку.



Оскільки працівниця протягом вказаного розрахункового періоду перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, то відповідно до п. 3 Порядку № 1266 ці календарні дні вважаються не відпрацьованими з поважних причин, а отже, повністю виключаються із розрахунку.

### **Крок 3.** Розраховуємо середньоденний заробіток.

Оскільки у вказаному розрахунковому періоді працівниця з поважних причин не працювала і не має заробітку, то середньоденну заробітну плату за один календарний день потрібно обчислювати за нормами, визначеними п. 28 Порядку № 1266, а саме виходячи зі встановленої їй на день настання страхового випадку тарифної ставки.

Для цього місячну тарифну ставку слід поділити на середньомісячну кількість календарних днів — 30,44 (п. 5 Порядку № 1266).

При цьому місячна тарифна ставка на момент настання страхового випадку може бути розрахована як добуток погодинної тарифної ставки в місяці настання страхового випадку на норму робочого часу в цьому місяці (*див.* лист Міністерства соціальної політики України [від 23.05.2017 р. № 262/0/86-17/273](#)).

Оскільки на 2023 р. не затверджено єдиної норми годин, то з урахуванням положень, встановлених ст. 6 [Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX, та за умови, що правовий режим воєнного стану триватиме увесь 2023 р., норма тривалості робочого часу у червні 2023 р., що обчислена для п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями (субота і неділя) (без врахування святкових і неробочих днів, без скорочення тривалості роботи напередодні святкових і неробочих днів, без перенесення вихідних і робочих днів), становитиме 176 годин.

З огляду на це, місячна тарифна ставка в наведеному випадку дорівнюватиме:

$$75,00 \text{ грн/год.} \times 176 \text{ год.} = 13\,200,00 \text{ грн.}$$

Середньоденна заробітна плата становитиме:

13 200,00 грн ÷ 30,44 к. дн. = 433,64 грн.

**Крок 4.** Розраховуємо суму допомоги по вагітності та пологах.

433,64 грн × 126 к. дн. = 54 638,64 грн,

у т.ч. за місяцями:

- у червні 2023 р.: 30 к. дн. × 433,64 грн = 13 009,20 грн;
- у липні 2023 р.: 31 к. дн. × 433,64 грн = 13 442,84 грн;
- у серпні 2023 р.: 31 к. дн. × 433,64 грн = 13 442,84 грн;
- у вересні 2023 р.: 30 к. дн. × 433,64 грн = 13 009,20 грн;
- у жовтні 2023 р.: 4 к. дн. × 433,64 грн = 1734,56 грн.

---

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



# Як розрахувати суму допомоги по вагітності та пологах, якщо були невідпрацьовані періоди та виплачувалась матеріальна допомога на оздоровлення

---

*Працівницю прийнято на основне місце роботи у вересні 2018 р. з посадовим окладом 14 000,00 грн (премій, доплат і надбавок немає). У відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 к. дн. вона перебуватиме з 01.06.2023 р. по 04.10.2023 р. У розрахунковому періоді у працівниці були призупинення трудового договору та відпустка без збереження зарплати. Крім того, згідно з колективним договором підприємства у квітні 2023 р. до щорічної основної відпустки їй надавалась матеріальна допомога на оздоровлення в розмірі 7000,00 грн (50 % від посадового окладу). Як у такому разі обчислити середній заробіток працівниці та нарахувати їй суму допомоги по вагітності та пологах?*

---

Обчислення середньої заробітної плати здійснюється відповідно до [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266 (далі — Порядок № 1266).

Так, відповідно до п. 25 Порядку № 1266 розрахунковим періодом, за який обчислюється середня заробітна плата, є 12 календарних місяців перебування у трудових відносинах (з першого до першого числа) за останнім основним місцем роботи застрахованої особи, що передують місяцю, в якому настав страховий випадок.

Для розрахунку суми допомоги по вагітності та пологах спочатку обчислюється середньоденна заробітна плата шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період (12 календарних місяців) заробітної плати, на яку нарахований ЄСВ, на кількість календарних днів зайнятості у розрахунковому періоді, без урахування календарних днів, не відпрацьованих з поважних причин (п. 3 Порядку № 1266).

Відповідно до п. 3 Порядку № 1266 поважними причинами є:

- тимчасова непрацездатність;
- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та шестирічного віку (за медичним висновком);
- відпустка без збереження заробітної плати;
- призупинення дії трудового договору у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України.

Припустимо, у попередніх 12 календарних місяцях у працівниці були невідпрацьовані періоди, а саме:

- призупинення дії трудового договору — 92 к. дн. (з 01.06.2022 р. по 31.08.2022 р.);
- відпустка без збереження заробітної плати — 31 к. дн. (з 01.12.2022 р. по 31.12.2022 р.);
- період перебування на стаціонарному лікуванні, що підтверджений електронним листком непрацездатності — 28 к. дн. (з 01.02.2023 р. по 28.02.2023 р.);
- щорічна основна відпустка — 24 к. дн. (з 03.04.2023 р. по 26.04.2023 р.).

У такому разі алгоритм розрахунку суми допомоги по вагітності та пологах буде таким.

**Крок 1.** Визначаємо розрахунковий період.

Розрахунковим періодом будуть 12 календарних місяців, що передують місяцю, в якому настав страховий випадок, а саме з 01.06.2022 р. по 31.05.2023 р.

**Крок 2.** Обчислюємо кількість календарних днів, що (не) входять до розрахунку.

Із розрахункового періоду потрібно виключити усі календарні дні червня, липня, серпня та грудня 2022 р., а також лютого 2023 р., оскільки ці місяці не відпрацьовані з поважних причин (період призупинення дії трудового договору, відпустка без збереження заробітної плати і тимчасова непрацездатність):

365 к. дн. – 92 к. дн. – 31 к. дн. – 28 к. дн. = 214 к. дн.

**Крок 3.** Розраховуємо середньоденний заробіток.

Середньоденний заробіток розраховується шляхом ділення загальної суми нарахованої працівниці зарплати в розрахунковому періоді на кількість календарних днів, що входять до розрахунку.

Інформація про кількість календарних днів та суми нарахованої зарплати наведена в таблиці.

**Кількість календарних днів та суми нарахованої зарплати  
за період з 01.06.2022 р. по 31.05.2023 р.**

Місяці розрахункового періоду	Загальна сума нарахованого доходу в розрахунковому періоді, грн	Сума доходу, що включається до розрахунку середньої зарплати, грн	Кількість календарних днів:	
			розрахункового періоду	що включається до розрахунку середньої зарплати
<b>2022 рік</b>				
Червень	0 (призупинення)	0	30	0
Липень	0 (призупинення)	0	31	0
Серпень	0 (призупинення)	0	31	0
Вересень	14 000,00	14 000,00	30	30
Жовтень	14 000,00	14 000,00	31	31
Листопад	14 000,00	14 000,00	30	30
Грудень	0 (відпустка без збереження зарплати)	0	31	0
<b>2023 рік</b>				
Січень	14 000,00	14 000,00	31	31
Лютий	12 958,68 («лікарняні»)	0	28	0
Березень	14 000,00	14 000,00	31	31

Квітень	19 404,24  (в т. ч.:  1400,00 — зарплата;  11 004,24 — відпускні;  7000,00 — матдопомога)	19 404,24	30	30
Травень	14 000,00	14 000,00	31	31
<b>Разом</b>	<b>116 362,92</b>	<b>103 404,24</b>	<b>365</b>	<b>214</b>

Як видно з *таблиці*, до розрахунку середньої зарплати працівниці входять суми відпускних та матеріальної допомоги на оздоровлення, що надається працівникам підприємства до щорічної відпустки на підставі колективного договору, оскільки згідно з пп. 2.2.12 та пп. 2.3.3 [Інструкції](#) зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5 (*далі* — Інструкція № 5), вони належать до фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат відповідно, а отже, ЄСВ нараховується на них у звичайному порядку.

З урахуванням даних, наведених у *таблиці*, середньоденна зарплата працівниці для розрахунку суми допомоги по вагітності та пологах становитиме:

$$103\,404,24 \text{ грн} \div 214 \text{ к. дн.} = 483,20 \text{ грн.}$$

**Крок 4.** Розраховуємо суму допомоги по вагітності та пологах:

$$483,20 \text{ грн} \times 126 \text{ к. дн.} = 60\,883,20 \text{ грн.}$$

Нагадаємо, що відповідно до [ст. 19](#) Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (*далі* — Закон № 1105) допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі в розмірі 100 % середньої заробітної плати (доходу) і не залежить від страхового стажу.

Сума допомоги по вагітності та пологах у розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування ЄСВ, з якої сплачувалися страхові внески, та не може бути меншою за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку ([ст. 19](#) Закону № 1105, п. 2 Порядку № 1266).

Нагадаємо, з 01.01.2023 р. розмір мінімальної зарплати становить 6700,00 грн на місяць. Максимальна величина бази нарахування ЄСВ — 15 розмірів мінімальної зарплати, або 100 500,00 грн (6700,00 грн × 15).

---

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



“

**КОМЕНТАР  
ЕКСПЕРТА**

profpressa.com

# Як врахувати витрати на відрядження під час обчислення суми допомоги по вагітності та пологах

---

Працівниця госпрозрахункового підприємства перебуватиме у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами з 01.08.2023 р. по 04.12.2023 р. (126 к. дн.). Розрахунковим періодом для обчислення її суми допомоги по вагітності та пологах є 12 попередніх календарних місяців, що передують місяцю надання вказаної відпустки, а саме з 01.08.2022 р. по 31.07.2023 р. У вересні 2022 р. працівниці, крім зарплати, нарахована сума витрат на відрядження (добові та вартість проїзду) у загальному розмірі 6000,00 грн.

*Чи потрібно включати вказані виплати до розрахунку середньої зарплати працівниці під час обчислення суми допомоги по вагітності та пологах?*

---

Відповідно до [ст. 25](#) Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV при обчисленні середньої заробітної плати (доходу) для забезпечення допомогою по вагітності та пологах враховуються всі види заробітної плати (доходу) в межах граничної суми місячної заробітної плати (доходу), на яку нараховуються страхові внески на страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Також згідно з п. 3 [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266, середньоденна заробітна плата обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період (12 календарних місяців) заробітної плати, на яку нарахований ЄСВ, на кількість календарних днів зайнятості у розрахунковому періоді без урахування календарних днів, не відпрацьованих з поважних причин (тимчасова непрацездатність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та шестирічного віку за медичним висновком, відпустка без збереження заробітної плати, призупинення дії трудового договору у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України).



Отже, під час обчислення середнього заробітку для нарахування суми допомоги по вагітності та пологах враховується тільки заробітна плата, на яку нарахований ЄСВ.

Відповідно до п. 3.15 [Інструкції](#) зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5, не належать до фонду оплати праці витрати на відрядження, зокрема добові (у повному обсязі) та вартість проїзду.

Крім того, згідно з п. 6 [постанови](#) КМУ «Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 22.12.2010 р. № 1170 вказані суми витрат на відрядження визначені у переліку видів виплат, що здійснюються за кошти роботодавців, на які не нараховується ЄСВ.

Отже, понесені у зв'язку з відрядженням витрати на проїзд та добові в загальному розмірі 6000,00 грн не потрібно включати до розрахунку середньої заробітної плати працівниці під час обчислення суми допомоги по вагітності та пологах.

---

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



ПЕРЕДПЛАТА 2023

---

# Припинення трудового договору за п. 8-2 і 8-3 ст. 36 КЗпП: заповнення Д1 і 4ДФ

---

У доповнення до статті про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, визнанням його судом безвісно відсутнім або оголошенням померлим (п. 8-<sup>2</sup> ст. 36 КЗпП) та у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-<sup>3</sup> ст. 36 КЗпП) розглянемо питання заповнення додатків Д1 і 4ДФ Єдиного звіту

---

## Припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини відсутності понад чотири місяці поспіль

Як впливає зі [статті](#) про припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-<sup>3</sup> ст. 36 КЗпП), припинення трудового договору відбувається поточною датою, а не заднім числом у місяці, з якого невідома причина відсутності працівника на роботі.

Звільнення за цією підставою схоже на звільнення за прогул. І тут нагадаємо таке. Щодо дати звільнення за прогул є два підходи: звільняти заднім числом і звільняти в поточному місяці. Ми в редакції завжди дотримувалися думки, що звільнення за прогул має відбуватися поточним місяцем. Такому звільненню передують доповідні записки та акти про відсутність працівника на роботі. Потім, коли працівник з'являється на роботі, він, як правило, надає пояснення своєї відсутності. На основі цих пояснень і робиться висновок про (не)поважність відсутності, щоб кваліфікувати відсутність як прогул. Тому нелогічно звільняти працівника заднім числом.

У разі припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль також складають доповідні записки та акти. Але не вимагаються пояснення від працівника. Тому припинення трудового договору і відбувається зі спливом чотирьох місяців — у поточному місяці.

У день винесення такого рішення з працівником проводять остаточний розрахунок за ст. 116 КЗпП як зазвичай. Тому жодних особливостей у заповненні додатка Д1 Єдиного звіту не буде. Відображаємо суму остаточного розрахунку, зокрема, компенсацію за невикористану відпустку, як за звичайного звільнення. І сума компенсації буде базою для нарахування ЄСВ.

У додатку 4ДФ Єдиного звіту остаточний розрахунок з працівником буде відображено так.

У місяці звільнення, якщо не було виплати доходу, у гр. 3а буде вказано суму нарахованого доходу, а в гр. 4а і 5а — суми утриманого ПДФО і ВЗ, в гр. 8 — дата звільнення.

Якщо виплата доходу буде в наступному місяці (наступному місяці наступного кварталу), то у гр. 3 буде вказано суму виплаченого доходу, а в гр. 4 і 5 — суми перерахованого ПДФО і ВЗ.

Якщо виплати доходу в наступному місяці (наступному місяці наступного кварталу) не буде, то гр. 3 не заповнюється, а гр. 4 і 5 буде вказано суми перерахованого ПДФО і ВЗ у зв'язку з їх сплатою за строком, як для місячного звітного періоду.

У майбутньому, коли буде виплата доходу, буде заповнено лише гр. 3 «Сума доходу виплаченого». І, вважаємо, треба буде повторити у гр. 8 дату звільнення.

Припинення трудового договору  
у зв'язку зі смертю працівника, визнанням його судом  
безвісно відсутнім або оголошенням померлим

Особливість припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, визнанням його судом безвісно відсутнім або оголошенням померлим в тому, що не завжди ця інформація стає відомою місяць у місяць, а тому припинення трудового договору відбувається заднім числом. І це вже впливає на заповнення Єдиного звіту. Підставою для припинення є свідоцтво про смерть (з цього правила є виняток і про нього йтиметься нижче).

Залежно від того, коли родичі нададуть свідоцтво про смерть, можливі такі варіанти:

- свідоцтво надано в місяці смерті і припинення трудового договору відбувається в місяці смерті;
- свідоцтво надано в поточному місяці, припинення трудового договору відбувається в попередньому місяці, але в межах одного кварталу;
- свідоцтво надано в поточному місяці, припинення трудового договору відбувається в попередньому місяці, але в межах різних кварталів (і навіть років).

Відразу обмовимося, що ДПСУ дотримується думки, що всі нараховані такому працівнику суми, зокрема компенсація за невикористану відпустку, є базою

нарахування ЄСВ, на відміну від нарахування компенсації звільненому працівнику (див. роз'яснення в ЗІР [тут](#)).

Порядок заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, затверджений наказом Міністерства фінансів України [від 13.01.2015 р. № 4](#), не визначає спеціальних правил заповнення Єдиного звіту в разі припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, але склалася певна практика.

Якщо свідоцтво надано в місяці смерті і припинення трудового договору відбувається в місяці смерті, то заповнення додатків Д1, Д5 і 4ДФ відбувається як зазвичай у разі звільнення працівника.

Якщо свідоцтво надано в поточному місяці, припинення трудового договору відбувається в попередньому місяці, але в межах одного чи різних кварталів(-ів) (року), то розрахункові відображають у додатку Д1 в місяці їх нарахування, але з кодом типу нарахування «1» із зазначенням місяця смерті працівника. Наприклад, якщо наказ видано в травні, а дата смерті — в лютому, то в травні заповнимо в рядку «02.2023».

Відповідно, якщо від дати смерті до місяця видання наказу в додатку Д1 вказувалася кількість днів перебування у трудових відносинах, то за попередні періоди їх слід відкоригувати за допомогою уточнюючого додатка з ознакою «1» у гр. 25. Наприклад, якщо наказ видано в травні, дата смерті — 25 лютого, а у звіті за I квартал у лютому і березні було вказано всі дні перебування у трудових відносинах, то в лютому слід залишити «25», а в березні слід сторнувати всі 31.

Зрозуміло, що якщо дата смерті припадає на попередні звітні періоди, до дати припинення трудових відносин можна вказати тільки через Д5 зі статусом «уточнюючий», в т. ч. якщо йдеться про періоди, коли ще подавалася щомісячно таблиця 5.

У додатку 4ДФ Єдиного звіту виплату розрахункових членам сім'ї працівника, який помер, відображають з його реєстраційним номером і ознакою доходу «101». У гр. 8 вказують дату смерті. Якщо з якихось причин виплату не буде проведено в місяці нарахування, варіанти заповнення 4ДФ так ж, як розглянуто вище (як за нерегулярної виплати зарплати).

#### Проведення остаточного розрахунку

Маємо таке запитання від передплатника. Працівник помер ще у 2019 р., а припинення трудових відносин з ним і нарахування компенсації за невикористану відпустку відбувається в травні 2023 р. Наррахування проводити виходячи з виплат за

12 місяців, що передують даті смерті, чи за 12 місяців, що передують даті видання наказу.

Відповідно до п. 2 [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100, обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток або для виплати компенсації за невикористані відпустки проводиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки.

У цьому випадку слова «що передують місяцю ... виплати компенсації», вважаємо, слід розуміти так, що йдеться про місяці, що передують даті смерті, тому що саме з цією датою пов'язана виплата компенсації.

Зразки документів, пов'язаних з припиненням трудового договору  
за п. 8-2 ст. 36 КЗпП

- [Наказ](#) про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника (п. 8-2 ст. 36 КЗпП)
- [Наказ](#) про припинення трудового договору у зв'язку з визнанням особи безвісно відсутньою за рішенням суду (п. 8-2 ст. 36 КЗпП)
- [Запис до трудової книжки](#) про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошенням померлим (п. 8-2 ст. 36 КЗпП)

---

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

**[Олександр ФЕСЕНКО](#)**  
**[консультант журналу «Заробітна плата»](#)**

**ПЕРЕДПЛАТА СИСТЕМИ KADREX — 2023**



Безлімітні  
консультації щодня

Оперативний аналіз  
останніх змін

База готових  
шаблонів документів

Професійні видання  
безоплатно

# «Лікарняні» та «декретні»: огляд роз'яснень

---

У травні знову було оприлюднено низку листів ПФУ з питань призначення «лікарняних» і «декретних». Їх тексти можна знайти в рубриці «Документи для роботи». Тож далі коротко про їх зміст

---

Щодо надання допомоги по вагітності та пологах особі, яка виконує роботи за договором ЦПХ

У [листі від 10.05.2023 р. № 2800-030401-8/25868](#) ПФУ роз'яснює, що особа, яка виконує роботи, надає послуги за договорами цивільно-правового характеру (ЦПХ), має право на допомогу по вагітності та пологах, якщо страховий випадок настав під час дії договору. Але оскільки таким особам не передбачено надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, допомога по вагітності та пологах у зазначеному випадку буде надаватися за період із початку страхового випадку і до завершення дії договору цивільно-правового характеру.

На думку автора, тут також слід брати до уваги й факт (не)втрати доходу за договором ЦПХ. Якщо жінка продовжує виконувати роботи за договором, не втрачає винагороди, то підстав призначати допомогу немає. Такий висновок напрашується із практики надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами за трудовим договором. Листок непрацездатності може бути оформленим, наприклад, 25.05.2023 р., а жінка може піти у відпустку, наприклад, 20.06.2023 р. І за цей період їй буде нараховуватися зарплата як звичайно. Допомога за ці дні не надаватиметься.

---

Щодо надання допомоги по вагітності та пологах

У [листі від 09.05.2023 р. № 2800-030401-8/25459](#) ПФУ роз'яснює, що допомога по вагітності та пологах надається і під час перебування працівниці у відпустці без збереження зарплати. Відмова в оплаті листка непрацездатності під час відпустки без збереження зарплати стосується лише допомоги по тимчасовій непрацездатності.

---

Щодо мінімального розміру допомоги по вагітності та пологах

У [листі від 04.05.2023 р. № 17595-20802/У-03/8-2800/23](#) ПФУ розглядає два питання:

- щодо мінімального розміру допомоги по вагітності та пологах;
- щодо розміру допомоги по вагітності та пологах за сумісництвом.

**З першого питання** роз'яснюється, що допомога по вагітності та пологах обчислюється застрахованій особі, яка є працівником або гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті, із нарахованої в розрахунковому періоді заробітної плати (доходу) такої особи, з якого фактично сплачено страхові внески, і сума допомоги в розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру зарплати (доходу) таких осіб, з якого фактично сплачено ЄСВ, і не може бути меншою за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку.

У відповіді **на друге питання** ПФУ зазначає, що якщо за основним місцем роботи застрахованою особою не реалізовано свого права на отримання допомоги по вагітності та пологах, реалізація права на допомогу по вагітності та пологах за сумісництвом здійснюється з дотриманням мінімального розміру допомоги по вагітності та пологах.

На жаль, незрозуміло, за яких обставин жінці може бути відмовлено в наданні допомоги за основним місцем роботи, якщо оплата таких листків передбачена й під час відпусток без збереження зарплати. Один з варіантів — за основним місцем роботи жінка не йде у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Але якщо так, то яка підстава для оплати листка непрацездатності за сумісництвом, якщо в такому випадку немає вмотивованої відмови в його оплаті, про що згадує ПФУ. Хоча в ст. 18 [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (далі — Закон № 1105) про «або-або» не йдеться.

---

Щодо надання допомоги по тимчасовій непрацездатності звільненому працівнику

Питання надання допомоги по тимчасовій непрацездатності звільненим працівникам завжди цікавили роботодавців, особливо коли листок

непрацездатності працівники відкривали у день звільнення (див. [тут](#)). Тож не дивно, що це запитання поставили ПФУ.

І відповідь така ж: право на оплату е-лікарняного виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення), зайняття підприємницькою та іншою діяльністю, якщо інше не передбачено законом. І далі в [листі від 01.05.2023 р. № 2800-030401-8/23664](#) ПФУ роз'яснює, що листок непрацездатності вважається виданим через сім днів після дати закриття листка непрацездатності та набуває статусу «Готовий до сплати (виданий)».

Роботодавець відповідно до ст. 24 Закону № 1105 протягом 10 робочих днів з дня закінчення строку його дії (зміни статусу на «Готовий до сплати») призначає страхову виплату застрахованій особі, в т. ч. тій особі, яка звільнилася.

---

Щодо надання допомоги по тимчасовій непрацездатності за час проходження працівником курсів підвищення кваліфікації

У [листі від 25.04.2023 р. № 2800-030401-8/22536](#) ПФУ роз'яснює, що працівнику за дні хвороби, які збіглися з періодом проходження курсів підвищення кваліфікації, допомога по тимчасовій непрацездатності не надається, оскільки за період навчання передбачено збереження середньої заробітної плати.

ПФУ, як і щодо оплати листка непрацездатності під час простою (див. [тут](#) і [тут](#)), згадує про [Порядок](#) формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність у Реєстрі медичних висновків в електронній системі охорони здоров'я, затверджений наказом МОЗ від 01.06.2021 р. № 1066. Правда, вже не заявляє, що під час навчання тимчасова непрацездатність не настає.

Що ж, залишається ще з'ясувати, чи оплачується тимчасова непрацездатність під час відрядження і чи перераховувати й утримувати допомогу по вагітності та пологах, якщо працівниця звільняється під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.



Додамо, що під час відпустки за працівниками також зберігається середній заробіток. Тож ми цікавилися, чи можна відмовити в оплаті тимчасової непрацездатності, що настала під час відпустки. ПФУ відповів, що під час відпустки тимчасова непрацездатність оплачується (див. [тут](#)).

---

## Щодо доотримання допомоги по тимчасовій непрацездатності за оплаченим листком непрацездатності

У [листі від 09.03.2023 р. № 2800-030401-8/12042](#) ПФУ зазначає, що він технічно доопрацьовує програмне забезпечення в частині можливості формування страхувальниками коригуючих заяв-розрахунків, до яких включені донараховані на підставі листків непрацездатності застрахованих осіб суми страхових виплат.

Потреба в додатковому фінансуванні може виникнути, наприклад, якщо виявлено помилки в обчисленні середньої зарплати чи суми допомоги в менший бік.

Як бути в такому разі, без можливості подати додаткову заяву-розрахунок через вебпортал, ПФУ не роз'яснює. Але на початку листа зазначає, що заяви-розрахунки можуть подаватися у паперовій формі разом з електронною формою на електронному носії інформації головним управлінням ПФУ в областях та м. Києві за основним місцем обліку страхувальників. Тож можна спробувати скористатися таким способом.

---

## Щодо повернення надміру отриманих коштів

У [листі від 01.03.2023 р. № 2800-030401-8/10294](#) ПФУ нагадує, що якщо сума отриманих страхувальником страхових коштів перевищує фактичні витрати на надання страхових виплат, невикористані страхові кошти повертаються страхувальником протягом трьох робочих днів на окремий рахунок ПФУ, відкритий в АТ «Ощадбанк», і він має надати письмове пояснення причин повернення коштів.

Щодо включення щомісячної премії в розрахунок «лікарняних»

У [листі від 07.04.2023 р. № 13488-15877/Р-03/8-2800/23](#) ПФУ роз'яснює питання щодо включення щомісячної премії в розрахунок «лікарняних».

Відповідь стосовно врахування будь-яких виплат під час обчислення допомог очевидна з п. 32 [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266 (далі — Порядок № 1266): їх враховують за даними звітності з ЄСВ незалежно від того, за який період вони нараховані.

Але, з огляду на останній абзац листа, питання, схоже, стосувалося іншого. Якщо в жовтні працівник працював, у листопаді — був у відпустці без збереження зарплати цілий місяць, але нарахована премія за жовтень: її враховувати? Тут відповідь з листа незрозуміла.

До 01.01.2023 р. у п. 3 Порядку № 1266 була норма, що «місяці розрахункового періоду (з першого до першого числа), в яких застрахована особа не працювала з поважних причин, виключаються з розрахункового періоду». І ФСС роз'яснював, що в такому випадку не враховують і виплати, які нараховані в цьому місяці. Схоже, ПФУ зайняв таку ж позицію. А чому? Хіба вони не включаються до звіту і не є базою нарахування ЄСВ? Але якщо працівників це влаштовує (ніхто ж досі не оскаржив ці норми і роз'яснення), то хай так і буде.

---

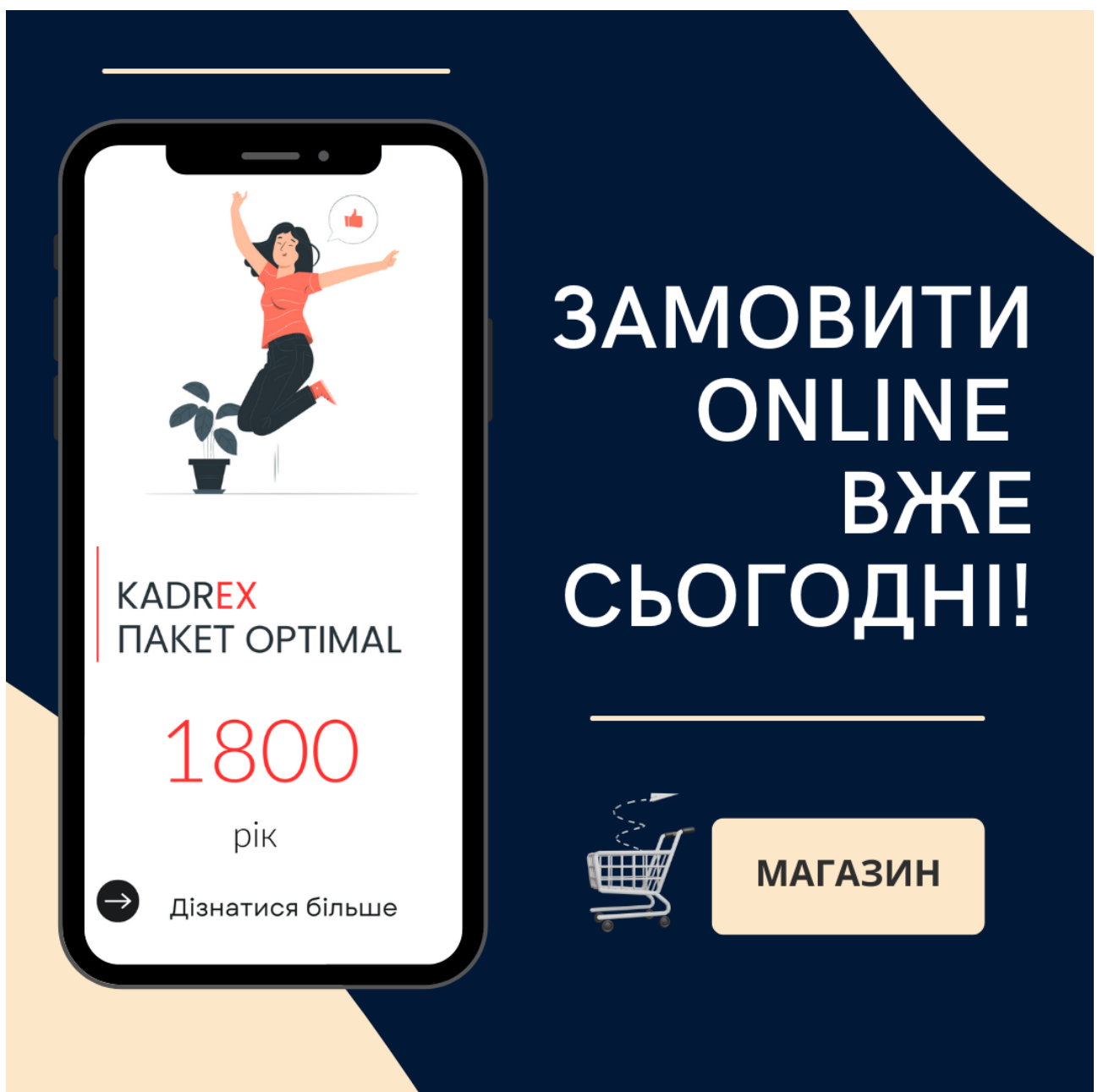
Роз'яснення з окремих питань призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності надають ще й **Держпраці та Мінсоцполітики**.

Так, у [листі Держпраці від 15.03.2023 р. № 951/2/2.6-23а](#) роз'яснюється, що перші п'ять днів тимчасової непрацездатності застрахованій особі, «яка працює на умовах цивільно-правового договору», не оплачуються.

[Мінсоцполітики в листі від 19.04.2023 р. № 1201/0/290-23/54](#) роз'яснило особливості зарахування до страхового стажу періоду догляду за дитиною з інвалідністю. Якщо органами з питань соціального захисту населення на суми соцвиплат таких осіб нараховано ЄСВ у розмірі мінімального

страхового внеску і подано звіти про його нарахування та сплату, що буде підтверджено даними реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, такі періоди зараховуються до страхового стажу для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності.

**Дмитро КУЧЕРАК**  
**головний редактор журналу «Заробітна плата»**



**ЗАМОВИТИ  
ONLINE  
ВЖЕ  
СЬОГОДНІ!**

**МАГАЗИН**

## **ДОКУМЕНТИ ДЛЯ РОБОТИ (ПЕРЕГЛЯНУТИ НА САЙТІ KADREX)**

- ❖ Методика проведення перевірки достовірності, повноти нарахування та сплати податку на доходи фізичних осіб, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та військового збору
- ❖ Щодо застосування ставки ЄСВ 8,41 % за відсутності довідки МСЕК. ІПК ДПСУ від 27.04.2023 р. № 1031/ІПК/99-00-24-03-03-06
- ❖ Щодо застосування штрафних санкцій. Лист ДПСУ від 16.02.2023 р. № 3478/7/99-00-04-02-03-07
- ❖ Щодо збереження сум індексації попередніх років у 2023 році. Лист Мінсоцполітики від 02.05.2023 р. № 11/0/215-23
- ❖ Щодо збереження сум індексації попередніх років у 2023 році. Лист Мінекономіки від 21.02.2023 р. № 4707-05/7400-07
- ❖ Щодо надання допомоги по вагітності та пологах особі, яка виконує роботи за договором ЦПХ. Лист ПФУ від 10.05.2023 р. № 2800-030401-8/25868
- ❖ Щодо надання допомоги по вагітності та пологах. Лист ПФУ від 09.05.2023 р. № 2800-030401-8/25459
- ❖ Щодо мінімального розміру допомоги по вагітності та пологах. Лист ПФУ від 04.05.2023 р. № 17595-20802/У-03/8-2800/23
- ❖ Щодо надання допомоги по тимчасовій непрацездатності звільненому працівнику. Лист ПФУ від 01.05.2023 р. № 2800-030401-8/23664
- ❖ Щодо надання допомоги по тимчасовій непрацездатності за час проходження працівником курсів підвищення кваліфікації. Лист ПФУ від 25.04.2023 р. № 2800-030401-8/22536
- ❖ Щодо доотримання допомоги по тимчасовій непрацездатності за оплаченим листком непрацездатності. Лист ПФУ від 09.03.2023 р. № 2800-030401-8/12042
- ❖ Щодо повернення надміру отриманих коштів. Лист ПФУ від 01.03.2023 р. № 2800-030401-8/10294
- ❖ Щодо включення щомісячної премії у розрахунок лікарняних. Лист ПФУ від 07.04.2023 р. № 13488-15877/Р-03/8-2800/23
- ❖ Щодо призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності. Лист Держпраці від 15.03.2023 р. № 951/2/2.6-23а
- ❖ Щодо зарахування до страхового стажу періоду догляду за дитиною з інвалідністю. Лист Мінсоцполітики від 19.04.2023 р. № 1201/0/290-23/54

# Наказ про організацію роботи у червні 2023 року

---

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

Код ЄДРПОУ 85274196

**НАКАЗ**

15.05.2023

Київ

№ 55/ОД

Про організацію роботи  
у червні 2023 р.

У зв'язку із продовженням строку дії воєнного стану, ухваленого Указом Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 01.05.2023 р. № 254/2023, затвердженням Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні»» від 02.05.2023 р. № 3057-ІХ, і тим, що під час воєнного стану не застосовуються норми частини 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:

1. Визнати 4 та 28 червня робочими днями.
2. Начальнику відділу кадрів Надії Чайці:
  - розмістити наказ на корпоративному сайті;
  - довести наказ до відома працівників до 19 травня 2023 р. одним із способів:
    - ознайомити під підпис (за можливості);
    - надіслати копію наказу в доступний спосіб електронної комунікації;
  - проводити фактичне табелювання всіх працівників;
  - відсутність працівників на робочому місці та невиконання роботи (в т. ч. дистанційно) без поважних причин кваліфікувати як прогул без поважної причини.
3. Контроль за виконанням наказу покладаю на заступника з адміністративних питань Миколу Воловенка.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

*Чайка*

Надія ЧАЙКА

15.05.2023

*Воловенко*

Микола ВОЛОВЕНКО

15.05.2023

<b>Лист ознайомлення</b>				
<b>№ з/п</b>	<b>ПІБ</b>	<b>Посада</b>	<b>Дата</b>	<b>Підпис/відмітка про відправлення</b>
1	Шевчук Володимир Петрович	Інженер з охорони праці підприємства	15.05.2023	Шевчук
2	Жук Сергій Юрійович	Економіст з планування економічного відділу	16.05.2023	Наказ направлений на особисту електронну пошту
3	...			



# Наказ про норму тривалості робочого часу за п'ятиденного робочого тижня у червні 2023 року

---

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

Код ЄДРПОУ 85274196

## НАКАЗ

15.05.2023

Київ

№ 56/ОД

Про норму тривалості  
робочого часу у червні 2023 р.

У зв'язку із продовженням строку дії воєнного стану, ухваленим Указом Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 01.05.2023 р. № 254/2023, затвердженим Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні»» від 02.05.2023 р. № 3057-ІХ, та враховуючи, що відповідно до частини шостої ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ у період дії воєнного стану не застосовують норми частини третьої ст. 67, ст. 53 та ст. 73 КЗпП,

### НАКАЗУЮ:

1. За п'ятиденного робочого тижня у червні 2023 р встановити таку норму тривалості робочого часу: 22 робочих дні та 176 робочих годин.
2. Начальнику відділу кадрів Надії Чайці до 26 травня 2023 р. довести наказ до відома всіх працівників шляхом розміщення його на корпоративному сайті.
3. Головному бухгалтеру Ганні Лисенко: нарахування проводити згідно з оновленими нормами.
4. Контроль за виконанням наказу покладаю на заступника з адміністративних питань Миколу Воловенка.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

*Чайка*

Надія ЧАЙКА

16.05.2023

*Лисенко*

Ганна ЛИСЕНКО

16.05.2023

*Воловенко*

Микола ВОЛОВЕНКО

16.05.2023

# KadrEX

кадровий експерт

ПЕРЕДПЛАТА 2023

Гарантовано правильні відповіді на будь-які запитання щодо кадрової роботи.



## ОФОРМИТИ ЗАМОВЛЕННЯ

▶ За телефоном:  
**0 800 214 008**  
(усі дзвінки безплатні)

▶ Електронною поштою:  
**peredplata@kadrex.com.ua**

▶ На сайті:  
**kadrex.profpressa.com**  
**kadrex.com.ua**