

# Заробітна плата

profpressa.com

НАРАХУВАННЯ  
РОЗРАХУНКИ  
ГАРАНТІЇ

№9,  
Вересень 2023

ВИДАЄТЬСЯ ЗА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

## «СУМІСНИК — ОСНОВНИЙ ПРАЦІВНИК»: ЧИ МОЖНА ЗМІНИТИ СТАТУС БЕЗ ЗВІЛЬНЕННЯ

**Штрафні санкції з ЄСВ:  
що змінилося**

**«Лікарняний» у день звільнення:  
чи має роботодавець оплачувати**

**Поділ і перенесення «декретної» відпустки:  
як оформити та які наслідки**

**Перевірка справляння ПДФО, ВЗ і ЄСВ:  
методика від податківців**



## Передплата-2024



Телефонна лінія  
«Запитання – відповідь»

**0 800 214 009**

у будні з 10:00 до 15:00

Вам доступна безкоштовна пряма телефонна лінія  
Центру кадрових консультацій

Ваш пароль до прямої лінії – **7723**

☎ 0 800 214 009

☎ 044 581 57 07

🕒 10:00-15:00

# Заробітна плата № 9 (2023)

## МОНІТОРИНГ

Огляд змін у законодавстві

Коли е-лікарняний вважається поданим страхувальнику

Жінки зможуть самостійно визначати дату початку «декретної» відпустки

Чи застосовується ставка ЄСВ 8,41 %, якщо дія довідки МСЕК закінчилася

Як отримати компенсацію за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю

Затверджено Порядок функціонування центру збору фінансової звітності

## ПРЯМА ЛІНІЯ

Чи враховується суміснику відпустковий стаж за час непрацевдатності

Чи потрібне свідоцтво про народження дитини для отримання відпустки у зв'язку з усиновленням

Як ФОПу сплачувати аліменти

Як ФОПу обчислити «лікарняні»

Чи можна поділити відпустку на частини після непрацевдатності

Чи продовжується виплата середнього заробітку на нижчеоплачуваній роботі на час «лікарняного»

Чи накладається штраф, якщо виявлено помилку в додатку 4ДФ

Яку суму аліментів утримувати, якщо доходу не вистачає

Як звільнити демобілізованого працівника, який не виходив на роботу

Чи можна виплачувати «лікарняні» раніше строків виплати зарплати

Як визначити робочий рік для надання відпустки демобілізованому працівникові

Що робити, якщо працівник не підписує повідомлення про скорочення

Чи може директор поїхати у відрядження автомобілем самостійно

Скільки має працювати у вихідний день працівник з ненормованим робочим днем

Як довго може тривати закордонне відрядження

Який розмір добових для водія в разі закордонного відрядження

Чи можна прийняти на роботу сумісником особу, яка перебуває у простої

## ТРУДОВЕ ПРАВО

Сумісник — основний працівник: чи можна змінити статус без звільнення

Звільнення за п. 8-3 ст. 36 КЗпП під час призупинення трудового договору: чи правомірні дії роботодавця

Як надавати додаткову соціальну відпустку працівнику, який взяв під опіку дитину, а потім усиновив її

Чи надається щорічна відпустка працівнику з інвалідністю за попередні роки, якщо документи про встановлення інвалідності надані пізніше

Чи переноситься щорічна відпустка зовнішньому суміснику в разі його хвороби

## ОРГАНІЗАЦІЯ І АДМІНІСТРУВАННЯ ПРАЦІ

Нефіксований робочий час: оформлення

Чи можна продовжити відпустку, якщо е-лікарняний не «готовий до сплати (виданий)»

Як розробити графік роботи для підрозділу

Як правильно прийняти на роботу водія за договором ЦПХ

Як правильно вказувати посаду керівника в наказі

Чи передбачений штраф за повідомлення про зміну істотних умов праці через Viber

## **ОПЛАТА ПРАЦІ**

Компенсація за затримку виплати зарплати в серпні 2023 р.

Як враховувати систематичну матеріальну допомогу під час розрахунку відпускних ФОП — у ЗСУ, а його працівник — у ТрО: як проводити розрахунки

Чи нараховувати середню зарплату, якщо працівник був у ТЦК та СП у неробочий час

Чи оплачується надурочна робота за трудовим договором з нефіксованим робочим часом

Як розрахувати суму компенсації за невикористану відпустку, якщо в розрахунковому періоді була військова служба, під час якої працівник загинув

Як розрахувати суму компенсації за невикористану відпустку, якщо в розрахунковому періоді була безоплатна відпустка і немає жодного відпрацьованого робочого дня

Як розрахувати суму відпускних, якщо працівниця вийшла на роботу до закінчення «декретної» відпустки і працювала на умовах неповного робочого дня

## **ОБЛІК І ПОДАТКИ**

Відповідальність за порушення щодо ЄСВ: одна невелика, але суттєва зміна

Перевірка справляння ПДФО, ВЗ і ЄСВ: методика від податківців

Грошова допомога працівнику: види, порядок надання й оподаткування

Чи виправляти Д1, якщо компенсацію вказали з кодом «10»

Чи нараховувати ЄСВ на винагороду нерезиденту

Як відобразити внутрішніх сумісників у додатку Д1 і 4ДФ Єдиного звіту

## **ОФІЦІЙНА ДУМКА**

«Повернення» на довоєнну систему оподаткування: особливості переходу

За яким курсом іноземної валюти складати Звіт про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт

Як за новими правилами заповнити платіжку для сплати боргу з ЄСВ

В який строк з дня вчинення правопорушення може бути накладене адмінстягнення на платників податків

Чи можна працювати і за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, і на іншій роботі

Чи можна надати щорічну відпустку мобілізованому працівнику

Чи виплачується в разі звільнення грошова компенсація за невикористану додаткову відпустку учаснику бойових дій

Чи можна звільнитися за власним бажанням у разі залучення до суспільно корисних робіт

Чи потрібно оплачувати "лікарняний" під час виконання тимчасових або громадських робіт

## **ПЕНСІЙНЕ ТА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Поділ і перенесення «декретної» відпустки: як оформити та які наслідки

«Лікарняний» у день звільнення: чи має роботодавець оплачувати

Чи обмежується сума «лікарняних», якщо посеред року працівник не працював

Як розрахувати «лікарняний», якщо в розрахунковому періоді був період відсутності на роботі з нез'ясованих причин

Чи оплачується «лікарняний» під час відпустки без збереження заробітної плати

## **ДОКУМЕНТИ ДЛЯ РОБОТИ**

Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю. Постанова КМУ від 22.08.2023 р. № 893

Порядок функціонування центру збору фінансової звітності Постанова КМУ від 11.08.2023 р. № 845

Щодо надання заяви-розрахунку Лист ПФУ від 21.06.2023 р. № 2800-030401-8/34142

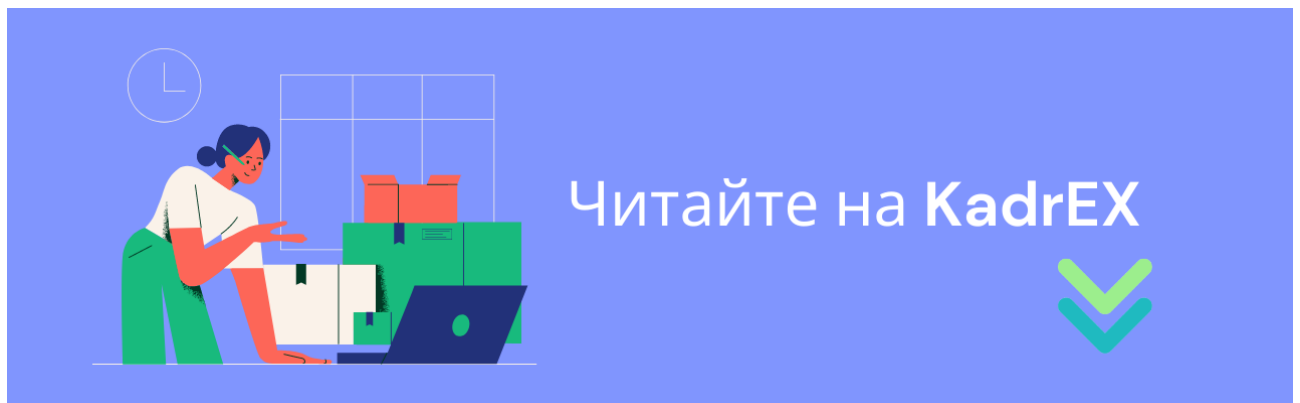
Щодо застосування ставки ЄСВ 8,41 %. ІПК ДПСУ від 27.04.2023 р. № 1031/ІПК/99-00-24-03-03-06

## **ЗРАЗКИ ДОКУМЕНТІВ**

Заява про прийняття на роботу за трудовим договором на умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин

Наказ про прийняття на роботу за трудовим договором на умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин

Наказ про закріплення службового автомобіля та надання прав керування



Огляд змін у законодавстві – 2023

## СЕРПЕНЬ

### Президент України

#### Продовжено воєнний стан

<p><a href="#">Указ</a> Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 26.07.2023 р. № 451/2023</p> <p><a href="#">Закон України</a> «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 27.07.2023 р. № 3275-IX</p>	<p>У зв'язку з широкомасштабною збройною агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України Президент України продовжив строк дії воєнного стану із 05:30 18 серпня 2023 р. строком на 90 діб до 05:30 16 листопада 2023 р.</p>	<p>Указ та Закон набули чинності 17.08.2023 р.</p> <p>Детальніше про його етапи <a href="#">тут</a></p>
---	--	---

#### Продовжено загальну мобілізацію

<p><a href="#">Указ</a> Президента України «Про продовження строку проведення загальної мобілізації» від 26.07.2023 р. № 452/202</p> <p><a href="#">Закон України</a> «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку проведення загальної мобілізації» від 27.07.2023 р. № 3276-IX</p>	<p>У зв'язку з широкомасштабною збройною агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України Президент України продовжив строк проведення загальної мобілізації з 05:30 18 серпня 2023 р. строком на 90 діб до 05:30 16 листопада 2023 р.</p>	<p>Указ та Закон набули чинності 18.08.2023 р.</p>
--	---	--

### Верховна Рада України

#### Підвищено штраф за працевлаштування іноземців без дозволу

<p><a href="#">Закон</a> України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо вдосконалення законодавства у сфері</p>	<p>Президент України Володимир Зеленський підписав ухвалений Верховною Радою Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо вдосконалення законодавства у сфері міграції» від 29.06.2023 р. <a href="#">№ 3196-IX</a>, що стане суттєвим</p>	<p>Закон набрав чинності 20.08.2023 р.</p>
--	---	--

<p>міграції» від 29.06.2023 р. № 3196-IX</p>	<p>важелем впливу на нерегульованих мігрантів та сприятиме запобіганню та протидії нелегальній міграції в Україні.</p> <p>Головною метою законодавчої ініціативи є вдосконалення норм Кодексу України про адмінправопорушення, що встановлюють відповідальність за порушення міграційного законодавства.</p> <p><b>Так, документ передбачає:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встановлення адмінвідповідальності за невиконання законних вимог працівників ДМС під час виконання ними службових обов'язків, пов'язаних із запобіганням та протидією нелегальній міграції;</li> <li>• встановлення відповідальності за порушення приймаючою стороною своїх обов'язків відносно іноземців та осіб без громадянства (ОБГ), яких вони запросили в Україну чи приймають в Україні;</li> <li>• вдосконалення норм стосовно здійснення посадовими особами ДМС, ДПС повноважень щодо протидії порушенням законодавства про правовий статус іноземців та ОБГ та здійснення адміністративного затримання</li> </ul>	
<p><b>Кабінет Міністрів України</b></p>		
<p><b>Затверджено Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю</b></p>		
<p><a href="#">Постанова</a> «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» від 22.08.2023 р. № 893</p>	<p>Уряд постановою від 22.08.2023 р. № 893 визначив, що до переліку (видів) соціальних послуг у сфері зайнятості належить надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю.</p> <p>Відповідно до абзацу 15 частини другої <a href="#">ст. 7 Закону України</a> «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», п. 8 частини першої <a href="#">ст. 24 Закону України</a> «Про зайнятість населення» було затверджено Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю.</p> <p>Порядок визначає умови, механізм виплати роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць</p>	<p>Постанова набере чинності через три дні після її опублікування</p>

	<p>працевлаштованих осіб з інвалідністю, а також її строки та розмір. Дія цього Порядку поширюється на роботодавців, які починаючи з дня набрання чинності постановою КМУ «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» від 22.08.2023 р. № 893 працевлаштували особу з інвалідністю I або II групи, яка є застрахованою особою.</p> <p>Компенсація надається регіональним центром зайнятості роботодавцю за облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю.</p> <p>Компенсація надається за придбаний (придбані) роботодавцем допоміжний засіб (допоміжні засоби) для облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю, перелік яких визначений в додатку 1 до Порядку.</p> <p>Компенсація виплачується в розмірі фактичних витрат роботодавця за облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю, але не вище граничного розміру компенсації:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня календарного року, в якому приймається рішення про її надання, для осіб з інвалідністю I групи;</li> <li>• 10 розмірів мінімальної заробітної плати — для осіб з інвалідністю II групи</li> </ul>	
<b>Затверджено Порядок функціонування центру збору фінансової звітності</b>		
<p><a href="#">Постанова</a> «Про затвердження Порядку функціонування центру збору фінансової звітності» від 11.08.2023 р. № 845</p>	<p>Постановою затверджено <a href="#">Порядок</a> функціонування центру збору фінансової звітності.</p> <p>Порядок спрямований на технічне забезпечення функціонування центру збору фінансової звітності «Система фінансової звітності», утвореного з метою забезпечення доступу державних органів, інших органів та користувачів до поданої підприємствами фінансової звітності та консолідованої фінансової звітності, складеної за</p>	<p>Постанова набрала чинності 16.08.2023 р.</p>

	<p>міжнародними стандартами фінансової звітності.</p> <p>Цей Порядок визначає основні організаційні засади функціонування центру збору фінансової звітності, встановлює функції державного органу, визначеного Кабінетом Міністрів України, в межах операційного управління зазначеного центру, приймання від суб'єктів звітування фінансової звітності та консолідованої фінансової звітності, складеної на основі таксономії фінансової звітності за міжнародними стандартами фінансової звітності в єдиному електронному форматі (далі — фінансова звітність у форматі XBRL), центром збору фінансової звітності, заходи із забезпечення розвитку зазначеного центру, правила доступу та обміну інформацією між державними органами щодо фінансової звітності у форматі XBRL, поданої до центру збору фінансової звітності.</p> <p>Дія Порядку поширюється на суб'єктів звітування, що зазначені у <a href="#">ст. 12-1 Закону</a> України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», з урахуванням вимог, визначених <a href="#">Порядком</a> подання фінансової звітності, затвердженим постановою КМУ від 28.02.2000 р. № 419, державні органи</p>	
<b>Змінено Правила перетинання державного кордону</b>		
<p><a href="#">Постанова</a> «Про внесення зміни до пункту 2-6 Правил перетинання державного кордону громадянами України» від 11.08.2023 р. № 840</p>	<p>Постановою уряд вніс зміни до п. 2-6 <a href="#">Правил</a> перетинання державного кордону громадянами України.</p> <p>Відповідно до внесених змін у разі введення на території України надзвичайного або воєнного стану право на перетин державного кордону, крім осіб, зазначених у пунктах 2-1 та 2-2 цих Правил, також мають інші військовозобов'язані особи, які не підлягають призову на військову службу під час мобілізації. Ця норма не поширюється на осіб, визначених в абзацах другому і третьому (було — другому — восьмому) <a href="#">частини третьої ст. 23 Закону</a> України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», а також пункті 2-14 цих Правил.</p>	<p>Постанова набрала чинності 16.08.2023 р.</p>



У абзацах другому і третьому частини третьої ст. 23 Закону наведені такі категорії військовозобов'язаних:

- здобувачі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, асистенти-стажисти, аспіранти та докторанти, які навчаються за денною або дуальною формами здобуття освіти;
- наукові і науково-педагогічні працівники закладів вищої та фахової передвищої освіти, наукових установ та організацій, які мають вчене звання та/або науковий ступінь, і педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, закладів загальної середньої освіти, за умови що вони працюють відповідно у закладах вищої чи фахової передвищої освіти, наукових установах та організаціях, закладах професійної (професійно-технічної) чи загальної середньої освіти за основним місцем роботи не менш як на 0,75 ставки.

А в абзацах четвертому – восьмому такі:

- жінки та чоловіки, чиї близькі родичі (чоловік, дружина, син, донька, батько, мати, дід, баба або рідний (повнорідний, неповнорідний) брат чи сестра) загинули або пропали безвісти під час проведення антитерористичної операції з числа:

— військовослужбовців або працівників утворених відповідно до законів України військових формувань, що захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України, які загинули або пропали безвісти під час безпосередньої участі в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення;

— працівників підприємств, установ, організацій, які залучалися до забезпечення проведення антитерористичної операції та загинули або пропали безвісти під час забезпечення проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах та у період її проведення;

— осіб, які загинули або пропали безвісти під час безпосередньої участі в

	<p>антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення у складі добровольчих формувань, що були утворені або самоорганізувалися для захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України, за умови що в подальшому такі добровольчі формування були включені до складу утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів;</p> <p>— осіб, які загинули або пропали безвісти під час безпосередньої участі в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах її проведення у складі добровольчих формувань, що були утворені або самоорганізувалися для захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України, але в подальшому такі добровольчі формування не були включені до складу утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів, і виконували завдання антитерористичної операції у взаємодії з утвореними відповідно до законів України військовими формуваннями та правоохоронними органами</p>	
<p align="center"><b>Удосконалено механізм надання соціальних послуг потерпілим внаслідок нещасного випадку на виробництві або профзахворювання</b></p>		
<p><a href="#">Постанова</a> «Деякі питання реалізації прав потерпілих внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання на отримання соціальних послуг» <a href="#">від 14.07.2023 р. № 775</a></p>	<p>Набрала чинності <a href="#">постанова Кабінету Міністрів України</a> «Деякі питання реалізації прав потерпілих внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання на отримання соціальних послуг» <a href="#">від 14.07.2023 р. № 775</a>.</p> <p>Що передбачає новий документ і про які зміни йдеться?</p> <p><b>Соціальні послуги за двома напрямками</b></p> <p>Для врахування індивідуальних потреб людей, які постраждали внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, держава передбачила їм відшкодування витрат на соціальні послуги за двома основними напрямками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>догляд вдома;</b></li> </ul>	<p>Постанова набрала чинності 29.07.2023 р.</p>

- **натуральна допомога.**

### *Догляд вдома*

Як і раніше, постраждалий на виробництві самостійно обрає спосіб отримання соціальної послуги догляду вдома: або шляхом укладання договору з особою (юридичною / фізичною), яка надає такі послуги, або шляхом виплати щомісячної грошової компенсації за надання соціальної послуги догляду вдома членом сім'ї (іншою особою).

При цьому розширено перелік видів соціальних послуг, за які надається компенсація у разі здійснення догляду вдома членом сім'ї (іншою особою). Відтепер, у разі визначення потреби, потерпілому, окрім компенсації за надання постійного стороннього догляду, надається щомісячна компенсація за здійснення спеціального медичного догляду та побутового обслуговування.

Розміри щомісячної грошової компенсації:

- мінімальна заробітна плата, якщо визначено потребу в спеціальному медичному догляді **(6700 грн);**
- половина розміру мінімальної заробітної плати, якщо визначено потребу постійному сторонньому догляді **(3350 грн);**
- чверть розміру мінімальної заробітної плати, якщо визначено потребу в побутовому обслуговуванні **(1675 грн).**

Потреба в конкретному виді догляду визначається:

- висновком лікарсько-консультативної комісії (ЛКК),
- та/або медичним висновком про здатність до самообслуговування та потребу в сторонній допомозі,
- та/або випискою з акта огляду медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) (довідкою до такого акта огляду),
- та/або індивідуальною програмою реабілітації особи з інвалідністю (ІПР) (у разі її складення).

Якщо потерпілому визначено потребу у спеціальному медичному догляді, постійному сторонньому догляді та побутовому обслуговуванні, щомісячна компенсація по кожному з них може надаватися одночасно.

### ***Натуральна допомога***

Потерпілим внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання може **щомісячно** компенсуватися вартість санітарно-гігієнічних засобів, продуктів харчування, одягу, взуття та інших предметів першої необхідності.

Компенсація надається як частина розміру мінімальної заробітної плати, залежно від виду натуральної допомоги, на підставі переліку заходів, що визначається соціальним менеджером після проведеного обстеження.

При цьому компенсація може надаватися на всі визначені засоби одночасно.

### **Хто визначає потребу в наданні соціальних послуг**

Оцінювання потреб потерпілих, інформацію про яких передано органами Пенсійного фонду України уповноваженими органами місцевої влади, проводиться **соціальним менеджером / фахівцем із соціальної роботи / соціальним працівником**, який складає **акт оцінки потреб сім'ї / особи** (за затвердженою формою), враховуючи відомості, зазначені у висновку ЛКК та/або медичному висновку про здатність до самообслуговування та потреби в сторонній допомозі, та/або виписці з акта огляду МСЕК (довідки до такого акта огляду), та/або в ІПР (у разі її складення) та заповнює перелік заходів для розрахунку розміру щомісячної грошової компенсації вартості заходів, необхідних для надання соціальної послуги натуральної допомоги потерпілому.

Соціальна послуга догляду вдома та соціальна послуга натуральної допомоги можуть надаватися одночасно

Міністерство з питань реінтеграції  
тимчасово окупованих територій України

**Оновлено перелік ТОТ та територій бойових дій**

<p><a href="#">Наказ</a> «Про затвердження Змін до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією»</p> <p>від 17.08.2023 р. № 224</p>	<p>Наказом внесено зміни до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією.</p> <p>Зміни стосуються, зокрема, Северодонецького району, Балаклійської міської територіальної громади, Бериславської міської територіальної громади тощо.</p> <p>Нагадаємо, що території, які зазначаються у переліку, поділяються на території, які окуповані Російською Федерацією, і території, на яких ведуться (велися) бойові дії. Своєю чергою, території, на яких ведуться (велися) бойові дії, поділено на території можливих бойових дій і території активних бойових дій. Також до переліку ретроспективно включені території, на яких велися бойові дії та які були тимчасово окуповані з 24 лютого 2022 року і на яких бойові дії або тимчасова окупація завершилися</p>	<p>Наказ набув чинності 25.08.2023 р.</p>
--	--	---

Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України

**Затверджено Критерії з визначення підприємств, установ та організацій, які мають важливе значення для національної економіки у галузі розвитку водного господарства, управління, використання та відтворення поверхневих водних ресурсів в особливий період**

<p><a href="#">Наказ</a> «Про затвердження Критеріїв з визначення підприємств, установ та організацій, які мають важливе значення для національної економіки у галузі розвитку водного господарства, управління, використання та відтворення поверхневих водних ресурсів в особливий</p>	<p>Міндовкілля своїм наказом затвердило Критерії з визначення підприємств, установ та організацій, які мають важливе значення для національної економіки у галузі розвитку водного господарства, управління, використання та відтворення поверхневих водних ресурсів в особливий період.</p> <p>Так, підприємства, установи і організації визначаються такими, що мають важливе значення для національної економіки, якщо вони відповідають двом критеріям:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Підприємство належить до сфери управління Держводагентства та не має заборгованості з виплати заробітної плати, сплати податків і зборів за попередній рік.</li></ol>
--	--

період» від 21.07.2023  
р. № 521

2. Підприємство належить до:

- підприємств, що здійснюють координацію і контроль за діяльністю підпорядкованих організацій та/або безпосередньо здійснюють діяльність у частині перерозподілу (перекидання) водних ресурсів для забезпечення їх балансу у межах зони діяльності шляхом переміщення води каналами відкритого (штучно створені водні об'єкти) та закритого типу (водогони, трубопроводи) та надають доступ до них первинним водокористувачам;
- підприємств, що організують виконання робіт, пов'язаних з мінімізацією наслідків шкідливої дії вод шляхом забезпечення від підтоплення, протипаводкового і протиповеневого захисту сільськогосподарських угідь, а також сільських населених пунктів;
- підприємств, що забезпечують виконання програми державного моніторингу поверхневих вод;
- підприємств, що забезпечують будівництво, реконструкцію, технічне переоснащення та капітальний ремонт водогосподарських об'єктів;
- підприємств, що забезпечують розроблення режимів роботи штучних водних об'єктів та водогосподарських систем та здійснюють у межах компетенції контроль за їх дотриманням;
- підприємств, що беруть участь у забезпеченні задоволення потреб населення і галузей економіки у водних ресурсах

# Коли е-лікарняний вважається поданим страхувальнику

---



У статті «[Строки звернення за призначенням «лікарняних» і «декретних»](#) ми розглядали питання дотримання 6-місячного строку звернення за призначенням допомог. І, серед іншого, поставили питання, що цікаво було б дізнатися думку ПФУ, яку дату вважати датою звернення за призначенням допомоги.

І ось у [листі ПФУ від 21.06.2023 р. № 2800-030401-8/34142](#) (хоч він і стосується іншої ситуації) є відповідь: **сформований в електронному кабінеті страхувальника на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду України електронний листок непрацездатності вважається поданим страхувальнику для призначення страхової виплати, коли він набуває статусу «Готовий до сплати (виданий)»**. Згодом дізнаємося, як рахувати ці 6 календарних місяців.

**KadrEX**

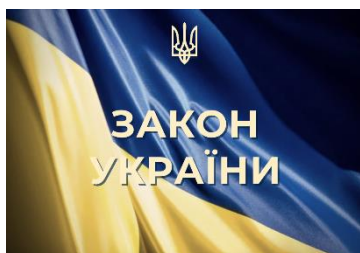
**ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ВЕДЕННЯ ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ**  
призовників, військовозобов'язаних та резервістів на підприємствах усіх форм власності

СТАРТ КУРСУ  
**ЖОВТЕНЬ**



## Жінки зможуть самостійно визначати дату початку «декретної» відпустки: підписано закон

---



26 липня 2023 року Президент підписав Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами" від 13.07.2023 р. № 3238-ІХ ([законопроект № 9271](#)).

Законом надається право працюючим жінкам, у разі відсутності медичних протипоказань, за власним бажанням розпочинати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами пізніше ніж за 70 (90) днів до очікуваної дати пологів, а також переносити невикористані дні відпустки на

період після пологів. При цьому загальна тривалість такої відпустки, передбачена законодавством, не змінюватиметься.

Жінка зможе використати 20 днів відпустки до очікуваної дати пологів та 106 днів — після, **загальна тривалість відпустки залишиться незмінною та становитиме 126 днів.**

Якщо жінка не бажає розпочинати таку відпустку пізніше або ж наявні медичні протипоказання, діятиме «стандартний» розподіл днів відпустки до та після пологів.

### **Відповідні зміни будуть внесені до:**

- [статті 178 КЗпП](#);
- [статті 17 Закону України «Про відпустки»](#);
- [пункту 10 частини першої статті 30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»](#);
- [статті 18 Закону України «Про загальнообов'язковех державне соціальне страхування»](#).

Закон опубліковано в "Голосі України" від 28.07.2023 р. Тож норми Закону діятимуть з 29 липня.

---

**Наше бачення практичної реалізації норм цього закону див [тут](#).**





# Чи застосовується ставка ЄСВ 8,41 %, якщо дія довідки МСЕК закінчилася



В [індивідуальній податковій консультації від 27.04.2023 р. № 1031/ІПК/99-00-24-03-03-06](#) ДПСУ роз'яснює питання щодо застосування ставки ЄСВ 8,41 % до суми заробітної плати, нарахованої на користь працівника, який є особою з інвалідністю, коли під час воєнного стану дія довідки закінчилася і вона не поновлена.

Податківці вважають, що ставка єдиного внеску у розмірі 8,41 % може застосовуватися лише за умови підтвердження працівником своєї інвалідності шляхом надання завіреної копії довідки МСЕК.

Так, підтвердженням встановлення працівнику інвалідності є завірена копія довідки до акта огляду в МСЕК про встановлення групи інвалідності. І це зазначено в [пп. 5 п. 2](#) розділу III Інструкції № 449. Але там же сказано, що нарахування єдиного внеску за пільговими ставками здійснюється з дати встановлення групи інвалідності (але не раніше одержання завіреної копії довідки) та закінчується датою припинення інвалідності. «Датою припинення інвалідності», а не датою закінчення дії довідки. А інвалідність та ступінь втрати професійної працездатності (у відсотках), як встановлено у постанові КМУ [від 08.03.2022 р. № 225](#), продовжується до останнього числа шостого місяця після припинення або скасування періоду дії воєнного стану, якщо раніше не буде проведено повторний огляд.

Чому податківці не бачать очевидних речей, не зрозуміло.



**KadrEX**  
COMMUNITY

КАДРОВА ВЗАЄМОДОПОМОГА

# Як отримати компенсацію за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю

---



Уряд постановою [від 22.08.2023 р. № 893](#) визначив, що до переліку (видів) соціальних послуг у сфері зайнятості належить надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю.

І відповідно до абзацу 15 частини другої [ст. 7 Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», п. 8 частини першої [ст. 24 Закону України](#) «Про зайнятість населення» затвердив Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю.

Порядок визначає умови, механізм виплати роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, а також її строки та розмір. Дія цього Порядку поширюється на роботодавців, які починаючи з дня набрання чинності постановою КМУ «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» від 22.08.2023 р. № 893 працевлаштували особу з інвалідністю I або II групи, яка є застрахованою особою.

Компенсація надається регіональним центром зайнятості роботодавцю за облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю.

Компенсація надається за придбаний (придбані) роботодавцем допоміжний засіб (допоміжні засоби) для облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю, перелік яких визначений в додатку 1 до Порядку.

Компенсація виплачується в розмірі фактичних витрат роботодавця за облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю, але не вище граничного розміру компенсації:

- 15 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня календарного року, в якому приймається рішення про її надання, для осіб з інвалідністю I групи;
- 10 розмірів мінімальної заробітної плати — для осіб з інвалідністю II групи.



## Затверджено Порядок функціонування центру збору фінансової звітності

---



Постановою КМУ від 11.08.2023 р. № 845 затверджено [Порядок](#) функціонування центру збору фінансової звітності.

Порядок спрямований на технічне забезпечення функціонування центру збору фінансової звітності "Система фінансової звітності", утвореного з метою забезпечення доступу державних органів, інших органів та користувачів до поданої підприємствами фінансової звітності та консолідованої фінансової звітності, складеної за міжнародними стандартами фінансової звітності.

Цей Порядок визначає основні організаційні засади функціонування центру збору фінансової звітності, встановлює функції державного органу, визначеного Кабінетом Міністрів України, в межах операційного управління зазначеного центру, приймання від суб'єктів звітування фінансової звітності та консолідованої фінансової звітності, складеної на основі таксономії фінансової звітності за міжнародними стандартами фінансової звітності в єдиному електронному форматі (далі - фінансова звітність у форматі XBRL), центром збору фінансової звітності, заходи із забезпечення розвитку зазначеного центру, правила доступу та обміну інформацією між

державними органами щодо фінансової звітності у форматі XBRL, поданої до центру збору фінансової звітності.

Дія Порядку поширюється на суб'єктів звітування, що зазначені у [ст. 12-1 Закону](#) України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні", з урахуванням вимог, визначених [Порядком](#) подання фінансової звітності, затвердженим постановою КМУ від 28.02.2000 р. № 419, державні органи.

## Тематична газета Консультант Кадровика на 2024 рік **безоплатно**



PROFPRESSA.COM

# Чи враховується суміснику відпустковий стаж за час непрацездатності

---

*Суміснику е-лікарняний не оплачується. Чи враховувати період непрацездатності до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку?*

---

**Ні, не враховується.**

Відповідно до п. 3 частини першої ст. Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ст. 6 цього Закону), зараховується, зокрема, час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Оскільки суміснику е-лікарняний не оплачується (тобто не виплачується допомога по державному соціальному страхуванню), період непрацездатності до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не входить. І навпаки: якщо в оплаті е-лікарняного буде відмовлено за основним місцем роботи, а оплачено за сумісництвом, то відпусткового стажу не буде за основним місцем роботи (лист Мінекономіки від [15.06.2023 р. № 4706-05/28652-07](#)).

---

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

# Чи потрібне свідоцтво про народження дитини для отримання відпустки у зв'язку з усиновленням

---

*У жінки є лише рішення суду про усиновлення дитини. Свідоцтва про народження дитини на нове прізвище (прізвище працівниці) ще немає. Чи може вона скористатися відпусткою у зв'язку з усиновленням дитини?*

---

**Так, може.**

[Статтю 182](#) КЗпП встановлено, що працівникам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів — у разі усиновлення двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини. Така відпустка надається за умови, що заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини. У разі усиновлення дитини (дітей) подружжям зазначена відпустка надається одному з подружжя на їх розсуд.

[Статтю 18-1](#) Закону про відпустки, серед іншого, також передбачено, що особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини.

**Тобто про свідоцтво про народження дитини як умову надання відпустки не йдеться.** Переоформлення свідоцтва про народження (з можливими змінами відомостей про дитину) не є обов'язковим і здійснюється за рішенням суду за ініціативою усиновлювача(-ів).

---

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

# Як ФОПу сплачувати аліменти

---

*Підприємець надає послуги в ІТ-сфері, є платником єдиного податку третьої групи за ставкою 5 %. За рішенням суду з його доходу утримуються аліменти в розмірі 1/4 заробітку (доходу), але не менше 50 % прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку й не більше 10 прожиткових мінімумів на дитину відповідного віку та до досягнення дитиною повноліття. З якого доходу ФОПу сплачувати аліменти: з доходу, зазначеного в декларації, чи розраховувати із середньої зарплати за цією спеціальністю в регіоні?*

---

Заборгованість за аліментами платника аліментів, який не працював на час виникнення заборгованості або є фізичною особою — підприємцем і перебуває на спрощеній системі оподаткування, або є громадянином України, який одержує заробіток (дохід) у державі, з якою Україна не має договору про правову допомогу, визначається виходячи із середньої заробітної плати працівника для даної місцевості. Розмір заборгованості за аліментами обчислюється державним виконавцем, приватним виконавцем, а в разі виникнення спору — судом ([ст. 195](#) Сімейного кодексу України).

Мінімальний гарантований розмір аліментів на одну дитину не може бути меншим за 50 % прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку.

Згідно з нормами ПКУ ФОП, який перебуває на спрощеній системі оподаткування, веде спрощений облік доходів та витрат і для таких осіб не передбачено визначення чистого доходу. Тобто в разі подання декларації про доходи особами, що обрали спрощену систему оподаткування, розділ «Витрати» залишається незаповненим, а всі кошти, що надійшли на їх рахунки, вважаються виручкою.

Тому якщо на рахунок ФОП надійшло за місяць, наприклад, 20 000,00 грн, з них сплачено єдиний податок у сумі 1000,00 грн, то 19 000,00 грн слід вважати доходом, з якого ФОП має сплатити аліменти в сумі 4750,00 грн (19 000,00 × 0,25).

---

**[Світлана ЩЕРБИНА](#)**

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

# Як ФОПу обчислити «лікарняні»

---

*ФОП перебував на «лікарняному» з 02 по 08 серпня. Для розрахунку допомоги береться дохід, на який нараховувався ЄСВ за останні 12 календарних місяців перед місяцем, у якому настав період непрацездатності (серпень 2022 р. — липень 2023 р.). У листопаді 2022 р. у ФОПа також був період тимчасової непрацездатності, оплачений ПФУ. Як правильно включити в розрахунок жовтень 2022 р.?*

---

Фізичні особи — підприємці підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності ([ст. 11 Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV; далі — Закон № 1105).

Згідно з частиною першою [ст. 12](#) Закону № 1105 право громадян на страхові виплати за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності виникає з настанням страхового випадку в період зайняття підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено законом.

Таким чином, фізичні особи — підприємці, які сплачують ЄСВ та за якими не обліковується заборгованість зі сплати ЄСВ, мають право на одержання допомоги по тимчасовій непрацездатності від Пенсійного фонду України.

Відповідно до [ст. 23](#) Закону № 1105 підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності.

Далі для отримання виплат по тимчасовій непрацездатності, окрім «лікарняного», потрібні такі документи:

- заява-розрахунок, яка подається до ПФУ через особистий електронний кабінет страхувальника на вебпорталі електронних послуг;
- довідка з податкового органу про відсутність заборгованості зі сплати ЄСВ або копії квитанцій, які підтверджують сплату ЄСВ за останній рік перед настанням тимчасової втрати працездатності;
- письмове повідомлення з реквізитами рахунку для зарахування виплат по тимчасовій непрацездатності.



Розмір виплат по тимчасовій непрацездатності також залежить від наявного страхового стажу фізичної особи — підприємця ([ст. 17](#) Закону № 1105).

Розрахунок «лікарняних» ФОП проводить самостійно.

Відповідно до 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, середньоденний дохід обчислюється шляхом ділення нарахованого за розрахунковий період (12 календарних місяців) доходу, на який нарахований єдиний внесок, на кількість календарних днів провадження підприємницької діяльності (пов'язаної з отриманням доходу безпосередньо від такої діяльності) у розрахунковому періоді **без урахування** календарних **днів, не відпрацьованих з поважних причин**, до яких належить, зокрема, тимчасова непрацездатність.

Отже, під час розрахунку календарних днів підприємницької діяльності потрібно буде виключити (не враховувати) календарні дні тимчасової непрацездатності в жовтні 2022 р.

Під час розрахунку середньоденного доходу потрібно отриманий підприємцем загальний дохід за 12 місяців, з якого сплачено ЄСВ, поділити на календарні дні підприємницької діяльності — 355 к. дн. Далі отриманий середньоденний дохід потрібно помножити на кількість днів непрацездатності, що оплачуються за кошти ПФУ, та на розмір наявного страхового стажу у ФОП. Одержаний результат і становитиме суму допомоги.

Допомога по тимчасовій непрацездатності, нарахована (виплачена) фізичній особі — підприємцю, є об'єктом оподаткування ПДФО за ставкою 18 % та військовим збором за ставкою 1,5 %.

Згідно з [роз'ясненням ДПСУ](#) в ЗІР у категорії 103.02 ПФУ є податковим агентом щодо нарахованої допомоги по тимчасовій непрацездатності, яка відображається в додатку 4ДФ Єдиної звітності за ознакою доходу «127».

---

**[Світлана ЩЕРБИНА](#)**

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

# Чи можна поділити відпустку на частини після непрацездатності

---

*У ст. 11 Закону України «Про відпустки» встановлено, що щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена, зокрема, в разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку. Працівнику надавалася відпустка повної тривалості. Чи можна продовжити відпустку лише на кількість днів тимчасової непрацездатності, а решту днів перенести на інший період?*

---

**Можна, якщо будуть виконуватися вимоги ст. 12 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР:** щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Продовження відпустки на кількість днів тимчасової непрацездатності здійснюється автоматично в силу ст. 11 цього Закону. А поділ чи перенесення на інший період — за заявою працівника.

---

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

## Чи продовжується виплата середнього заробітку на нижчеоплачуваній роботі на час «лікарняного»

---

*За працівником на нижчеоплачуваній роботі після переведення має зберігатися середній заробіток протягом двох тижнів. Якщо він захворіє в цей проміжок часу, йому оплачується «лікарняний». Чи продовжувати виплату середнього заробітку на час, протягом якого тривала тимчасова непрацездатність?*

---

**Ні, не продовжується.**

У [ст. 114 КЗпП](#) встановлено, що в разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за ним зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. І нічого не сказано, що в цей двотижневий строк не зараховуються дні, коли працівник не працював, незалежно від причини.

Варто додати, що норма ст. 114 КЗпП реалізується таким чином. На новому місці роботи працівнику нараховують зарплату відповідно до умов роботи за цією посадою (професією). І лише якщо вона виявляється меншою за середню, проводять доплату до рівня середньої.



# Чи накладається штраф, якщо виявлено помилку в додатку 4ДФ

---

*Виявили, що в додатку 4ДФ за IV квартал 2022 р. вказали неправильно ідентифікаційний код особи, якій виплачували винагороду за договором ЦПХ. Чи передбачений штраф, якщо зараз виправити таку помилку?*

---

**Так, передбачений.**

Пунктом 119.1 ПКУ встановлено, що неподання, подання з порушенням встановлених строків, подання не в повному обсязі, з недостовірними відомостями або з помилками податкової звітності про суми доходів, нарахованих (сплачених) на користь платника податків, суми утриманого з них податку, а також суми, нараховані (виплачені) фізичним особам за товари (роботи, послуги), якщо такі недостовірні відомості або помилки призвели до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань платника податку та/або до зміни платника податку, тягнуть за собою накладення штрафу в розмірі 1020 грн.

Зміна ідентифікаційного коду особи через помилку — це зміна платника податку.

---

**Дмитро КУЧЕРАК**

головний редактор журналу «Заробітна плата»



**KadrEX**



# Яку суму аліментів утримувати, якщо доходу не вистачає

---

*За виконавчим листом з працівника слід стягнути аліменти на двох дітей до 6-ти років «у розмірі по 2500,00 грн на кожну дитину, але не менше 50 % прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку». Оклад працівника становить 7000,00 грн. Як проводити стягнення?*

---

Утримання аліментів проводять із суми «на руки», яка за відсутності у працівника інших доплат, надбавок і премій становитиме 5635,00 грн.

Утримувати потрібно насамперед по 2500,00 грн, а якщо на утримання такої суми доходу не вистачає — не менше ніж по 1136,50 грн ( $2272,00 \times 50\%$ ).

Крім того, діє загальне обмеження щодо утримань, в т. ч. аліментів, за ст. 128 КЗпП.

За кожної виплати заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20 %, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, — 50 % заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

У разі відрахування із заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником повинно бути збережено 50 % заробітку.

Ці обмеження не поширюються на відрахування із заробітної плати в разі відбування виправних робіт і в разі стягнення аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 %.

**Отже, максимальна сума аліментів, яку можна утримати з доходу працівника, становить 3944,50 грн ( $5635,00 \times 70\%$ ). Це менше 5000,00 грн, належних до утримання ( $2500,00 \times 2$ ). Тому у звіті виконавець має вказати суму заборгованості 1055,50 грн.**

---

# Як звільнити демобілізованого працівника, який не виходив на роботу

---

*Працівник, як тепер виявилося, був демобілізований ще в середині червня. Однак підтвердження надав тільки в серпні і хоче звільнитися за угодою сторін. Як бути з періодом після демобілізації та до дня звільнення?*

---

Можна «ніяк не бути». У коригуючому табелі обліку використання робочого часу цей період потрібно відмітити як «НЗ» і звільнити в день, коли працівник просить.

Підприємство має право не з'ясовувати причин відсутності працівника на роботі після демобілізації. І навіть якщо з'ясує і з його точки зору вони будуть неповажними, звільнення за прогул — право, а не обов'язок роботодавця.

Цей період не зараховується до стажу, що дає право на відпустку, тому додаткових витрат підприємство не понесе.

Щоправда, є питання щодо збереження середнього заробітку за час до взяття працівника на військовий облік. Про це докладно див. [тут](#).

---

**Дмитро КУЧЕРАК**

*головний редактор журналу «Заробітна плата»*

---



ПЕРЕДПЛАТА 2023

---

# Чи можна виплачувати «лікарняні» раніше строків виплати зарплати

---

*Допомога по тимчасовій непрацездатності надійшла на спецрахунок 11 серпня, а виплата авансу за серпень — 21 серпня. Чи можна допомогу виплатити раніше?*

---

**Так, можна.**

[Статтю 24](#) Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV встановлено, що допомога по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах виплачується застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), інших підставах, передбачених законом, у найближчий після дня призначення допомоги строк, установлений для виплати заробітної плати.

Ця норма, як бачимо, визначає строк виплати допомоги з прив'язкою до дня її призначення, що не має нічого спільного з днем її отримання на спецрахунок (за нинішніх умов призначення допомоги і з днем призначення також).

---

***Дмитро КУЧЕРАК***

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

Пропонуємо вам приєднатися до каналу **Kadrex**



# Як визначити робочий рік для надання відпустки демобілізованому працівникові

---

Працівник був працевлаштований 25.01.2022 р. З 31.05.2022 р. був мобілізованим. Станом на 19.07.2022 р. мав 10 к. дн. щорічної основної відпустки та 1 к. дн. щорічної додаткової відпустки. З 09.06.2023 р. працівник приступив до виконання своїх трудових обов'язків, оскільки був звільнений у відставку. Має намір скористатися відпусткою.

***У графі особової картки типової форми П-2 «За який період» необхідно писати період «25.01.2022-24.01.2023» чи «25.01.2022-18.07.2022» для щорічної основної відпустки?***

***Коли працівник використовує всі дні зазначених відпусток, для подальших відпусток вказувати період, починаючи із 19.07.2022 р. чи все-таки вказуємо дату початку роботи на підприємстві взагалі?***

---

**Слід вказувати період «25.01.2022-24.01.2023».**

Відповідно до ст. 6 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Робочий рік не змінюється незалежно від наявності періодів, які не враховуються до стажу, що дає право на відпустку (ст. 9 цього Закону).

---

***Дмитро КУЧЕРАК***

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

Пропонуємо вам приєднатися до каналу **Kadrex**





# Що робити, якщо працівник не підписує повідомлення про скорочення

---

*Підприємство запланувало скорочення посади і надає працівнику для ознайомлення і підписання повідомлення про його звільнення. Працівник відмовився підписувати повідомлення. Що робити? Чи можна його звільнити?*

---

**Факт відмови задокументуйте актом довільної форми.** Коли сплине строк попередження, працівника можна звільнити (за умови дотримання решти вимог).

Відповідно до ст. 49-2 КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи. У разі відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Форма повідомлення не встановлена, але усталеним є його письмовий варіант. Тому що це найпростіший спосіб отримати підтвердження про попередження працівника. У п. 19 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 ВСУ роз'яснював, що під час розгляду трудових спорів, пов'язаних зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, серед іншого, чи був попереджений працівник за два місяці про наступне вивільнення.

Той факт, що працівник відмовляється підписувати повідомлення про скорочення, є побічним підтвердженням того, що він знає, про що в ньому йдеться. Акт про відмову складається в довільній формі.

Більше про скорочення — [тут](#).

## Чи може директор поїхати у відрядження автомобілем самостійно

---

*Чи має право директор державного підприємства особисто керувати службовим автомобілем під час службового відрядження в іншу місцевість? Водій на підприємстві працює. Чи потрібно закріплювати автомобіль за директором шляхом видання наказу?*

---

Так, директор має право поїхати у відрядження на службовому автомобілі без водія. Підприємство само вирішує, кому і як їздити у відрядження. Автомобіль — власність підприємства, тож адміністрація має право вирішити, хто може керувати транспортним засобом.

Для цього необов'язково закріплювати автомобіль за директором. Можна в [наказі](#), яким автомобіль закріплено за водієм, внести зміни, що право керувати ним має також директор. Можна в наказі про відрядження окремими пунктами вказати, що на час відрядження директору надається право керувати автомобілем.

Щодо зайнятості водія в той час, коли директор особисто керує службовим автомобілем, то тут два варіанти: або надати йому відпустку (за бажанням), або запровадити простій.

---



# Скільки має працювати у вихідний день працівник з ненормованим робочим днем

---

*Працівнику встановлено ненормований робочий день. Скільки годин він має працювати, якщо його залучити до роботи у вихідний день?*

---

Законодавством не визначено, скільки годин має працювати працівник у вихідний день. **Звідси доходимо висновку, що працівник у вихідний день має працювати не довше, ніж у звичайний робочий день.** Робота з ненормованим робочим днем не означає, що такий робочий день не має встановленої тривалості.

У Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Мінсоцполітики [від 10.10.1997 р. № 7](#), визначено, що на працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві режим робочого часу. У зв'язку з цим роботодавець не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

Тобто такі працівники мають залучатися до роботи понад нормальну тривалість робочого часу лише час від часу і за окремими розпорядженнями роботодавця. При цьому обсяг роботи визначається не стільки часом роботи, як виконанням певних обов'язків. Тож працівник, який залучається до роботи у вихідний день, має працювати не довше, ніж у звичайний робочий день. І якщо є потреба працювати довше, це має бути або відразу визначено в наказі, або має бути видано окремий наказ про залучення до надурочної роботи, якщо йдеться про «звичайних» працівників.

---

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

# Як довго може тривати закордонне відрядження

---

*Чи обмежується тривалість відрядження за кордон? Вид діяльності підприємства — будівництво. Ще до 24.02.2022 р. було укладено контракт з іноземним замовником і працівники досі перебувають за кордоном.*

---

Тривалість відрядження як по Україні, так і за кордон для небюджетних підприємств у трудовому законодавстві не визначена. І тому ми вважаємо, що через невизначеність у законодавстві строків відрядження, **обов'язковою умовою трудового договору з працівником, посада (професія) якого передбачає відрядження, має бути питання щодо максимальної його тривалості.**

До 2011 р. [Інструкція](#) про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р. № 59 (далі — Інструкція № 59), поширювалася на всі підприємства, установи й організації. І в ній максимальну тривалість відряджень було визначено. Коли її норми поширили лише на підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за бюджетні кошти, решта підприємств мали це питання врегулювати в локальних положеннях (інструкціях) про відрядження, в колективних чи трудових договорах.

У ст. 29 КЗпП тепер визначено, що до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати останнього, серед іншого, про:

- права та обов'язки, умови праці;
- правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку.

**Тому окремим пунктом ознайомлення працівника з умовами роботи має бути строк відрядження.**

Нагадаємо, що для бюджетників [за загальним правилом](#), передбаченим постановою КМУ від 02.02.2011 р. № 98 (п. 6), строк одного відрядження

визначається керівником, але не може перевищувати в межах України 30 календарних днів, за кордон — 60 календарних днів.

Строк відрядження працівників, які направляються для виконання у межах України монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, не повинен перевищувати строк будівництва об'єктів.

Строк відрядження працівників, які направляються за кордон за зовнішньоекономічними договорами (контрактами) для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних, проєктних, проєктно-пошукових, будівельних, будівельно-монтажних і пусконаладжувальних робіт, здійснення шефмонтажу та авторського нагляду під час будівництва, обслуговування та забезпечення функціонування національних експозицій на міжнародних виставках, проведення гастрольних та інших культурно-мистецьких заходів, не повинен перевищувати одного року.

---

**Дмитро КУЧЕРАК**

*головний редактор журналу «Заробітна плата»*



# Який розмір добових для водія в разі закордонного відрядження

---

*Водій вантажного автомобіля їде в закордонне відрядження. Виїжджає з місця завантаження 31.07.2023 р., а кордон перетинатиме 01.08.2023 р. орієнтовно о 2 год. ночі. У якому розмірі йому виплачувати добові за 31 липня і 01 серпня?*

---

Це питання підприємство має право вирішити на власний розсуд. Один з наших передплатників, в якого ми цікавилися цим питанням, в аналогічних ситуаціях до 00.00 год. (тобто за 31 липня) добові виплачує як для відряджень по Україні, а в день перетину кордону (тобто за 01 серпня) — як для відряджень за кордон.

Як відомо, питання направлення працівників у відрядження так званими небюджетними підприємствами мають бути врегульовані в локальних положеннях чи інструкціях про відрядження. Розроблюють їх на основі [Інструкції](#) про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р. № 59 (далі — Інструкція № 59), дія якої поширюється лише на підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за бюджетні кошти (далі — бюджетні підприємства). І для бюджетних підприємств пп. «б» п. 16.2 п. 16 розділу III Інструкції № 59 питання виплати добових за такий «перехідний» день відрядження врегульовано так.

Якщо відряджений, перебуваючи в дорозі до іноземних держав або повертаючись з відповідної держави, має пересадку на інший транспортний засіб або зупинку в готелі (мотелі, іншому житловому приміщенні) на території України, то відшкодування витрат на відрядження за період проїзду територією України здійснюється в порядку, передбаченому для службових відряджень у межах України.

При цьому добові витрати з дня останньої пересадки на інший транспортний засіб (вибуття з готелю, мотелю, іншого житлового приміщення) на території України під час прямування у відрядження за кордон і до дня першої пересадки на інший транспортний засіб (зупинки в

готелі, мотелі, іншому житловому приміщенні) на території України (включно) під час повернення в Україну відшкодовуються за нормами, встановленими для відряджень за кордон. У разі якщо день вибуття у відрядження або день прибуття відрядженого працівника до місця постійної роботи збігається з днем вказаної пересадки (зупинки), добові витрати за відповідні день вибуття або день прибуття відшкодовуються за нормами, встановленими для відряджень за кордон.

У разі відсутності такої пересадки (зупинки) добові витрати відшкодовуються за кожний день відрядження, включаючи день вибуття та прибуття, — за нормами, встановленими для відряджень за кордон.

Водій автомобіля, зрозуміло, пересадку на інший транспортний засіб не здійснює і, як правило, зупинку в житлових приміщеннях також. Тому за «відсутності такої пересадки (зупинки)» добові за 31 липня можна виплачувати за нормами, встановленими для відряджень за кордон. Але відсутність «такої пересадки (зупинки)» можна трактувати і як таку, що вони не стосуються прямування за кордон автомобілем, тому що хоч і може йтися про зупинку в місцях проживання (вибуття з них), але немає пересадки на інший транспортний засіб. Тому можна до 00.00 год. 01 серпня виплачувати добові як за нормами, встановленими для відряджень по Україні, а вже після 00.00 год. 01 серпня — за нормами, встановленими для відряджень за кордон.

Тому й кажемо: це питання належить до компетенції роботодавця.

---

**Дмитро КУЧЕРАК**

головний редактор журналу «Заробітна плата»



ПЕРЕДПЛАТА 2023

---

# Який розмір добових для водія в разі закордонного відрядження

---

*Водій вантажного автомобіля їде в закордонне відрядження. Виїжджає з місця завантаження 31.07.2023 р., а кордон перетинатиме 01.08.2023 р. орієнтовно о 2 год. ночі. У якому розмірі йому виплачувати добові за 31 липня і 01 серпня?*

---

Це питання підприємство має право вирішити на власний розсуд. Один з наших передплатників, в якого ми цікавилися цим питанням, в аналогічних ситуаціях до 00.00 год. (тобто за 31 липня) добові виплачує як для відряджень по Україні, а в день перетину кордону (тобто за 01 серпня) — як для відряджень за кордон.

Як відомо, питання направлення працівників у відрядження так званими небюджетними підприємствами мають бути врегульовані в локальних положеннях чи інструкціях про відрядження. Розроблюють їх на основі [Інструкції](#) про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р. № 59 (далі — Інструкція № 59), дія якої поширюється лише на підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за бюджетні кошти (далі — бюджетні підприємства). І для бюджетних підприємств пп. «б» п. 16.2 п. 16 розділу III Інструкції № 59 питання виплати добових за такий «перехідний» день відрядження врегульовано так.

Якщо відряджений, перебуваючи в дорозі до іноземних держав або повертаючись з відповідної держави, має пересадку на інший транспортний засіб або зупинку в готелі (мотелі, іншому житловому приміщенні) на території України, то відшкодування витрат на відрядження за період проїзду територією України здійснюється в порядку, передбаченому для службових відряджень у межах України.

При цьому добові витрати з дня останньої пересадки на інший транспортний засіб (вибуття з готелю, мотелю, іншого житлового приміщення) на території України під час прямування у відрядження за кордон і до дня першої пересадки на інший транспортний засіб (зупинки в



готелі, мотелі, іншому житловому приміщенні) на території України (включно) під час повернення в Україну відшкодовуються за нормами, встановленими для відряджень за кордон. У разі якщо день вибуття у відрядження або день прибуття відрядженого працівника до місця постійної роботи збігається з днем вказаної пересадки (зупинки), добові витрати за відповідні день вибуття або день прибуття відшкодовуються за нормами, встановленими для відряджень за кордон.

У разі відсутності такої пересадки (зупинки) добові витрати відшкодовуються за кожний день відрядження, включаючи день вибуття та прибуття, — за нормами, встановленими для відряджень за кордон.

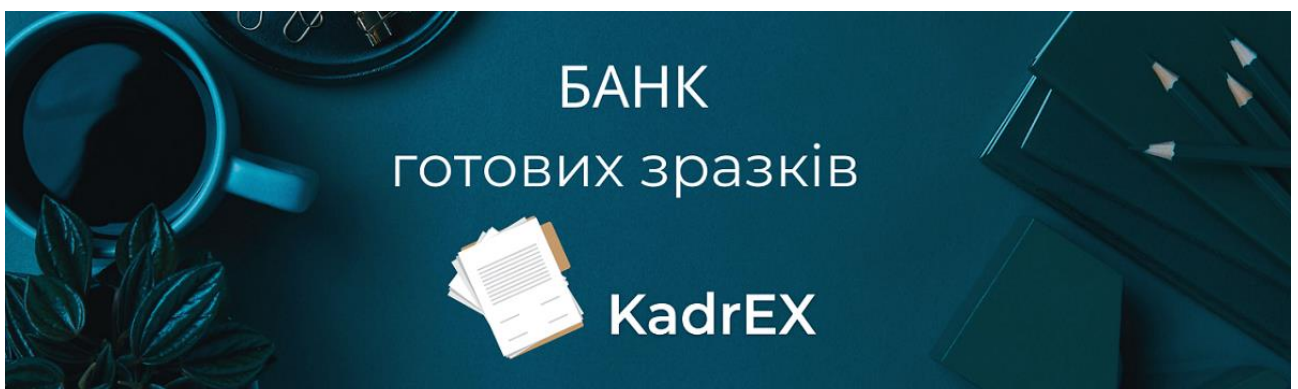
Водій автомобіля, зрозуміло, пересадку на інший транспортний засіб не здійснює і, як правило, зупинку в житлових приміщеннях також. Тому за «відсутності такої пересадки (зупинки)» добові за 31 липня можна виплачувати за нормами, встановленими для відряджень за кордон. Але відсутність «такої пересадки (зупинки)» можна трактувати і як таку, що вони не стосуються прямування за кордон автомобілем, тому що хоч і може йтися про зупинку в місцях проживання (вибуття з них), але немає пересадки на інший транспортний засіб. Тому можна до 00.00 год. 01 серпня виплачувати добові як за нормами, встановленими для відряджень по Україні, а вже після 00.00 год. 01 серпня — за нормами, встановленими для відряджень за кордон.

Тому й кажемо: це питання належить до компетенції роботодавця.

---

**Дмитро КУЧЕРАК**

головний редактор журналу «Заробітна плата»



# Чи можна прийняти на роботу сумісником особу, яка перебуває у простої

---

*Державне підприємство має намір прийняти на роботу за сумісництвом на повний робочий день особу, яка за основним місцем роботи перебуває у простої. Чи можна так зробити і чи є якісь ризики?*

---

**Так, таку особу можна прийняти на роботу за сумісництвом на повний робочий день.**

І ризиків для підприємства немає. Доречним є також укладення строкового трудового договору. Для більшої впевненості у своїх діях підприємство може просити (але це необов'язково) надати довідку з основного місця роботи, що особа на час простою не повинна перебувати на робочому місці.

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 ([ст. 102-1 КЗпП](#)). Ключова умова — робота у вільний від основної роботи час.

Робота під час простою на іншому підприємстві не заборонена. Побічно це впливає із [ст. 34 КЗпП](#), якою встановлено, що в разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності та кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Тут ідеться про переведення, але норми цієї статті вказують, що під час простою працівник може працювати на іншому робочому місці або на іншому підприємстві (хоч і за ініціативою роботодавця) і його присутність на своєму робочому місці може бути необов'язковою.

Відповідно до [ст. 29 КЗпП](#) до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника, зокрема, про правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку.

Тож особа усвідомлює, що і за основним місцем роботи, і за сумісництвом одночасно в той самий робочий час вона працювати не зможе. І якщо вона висловлює в заяві про прийняття на роботу бажання працювати за сумісництвом повний робочий час, то це означає, що вона усвідомлює, що за сумісництвом вона виконуватиме роботу повний робочий день, наприклад, з 9.00 до 18.00, і це буде робота у вільний від її основної роботи час. І це також вказує на те, що умовами запровадження простою за основним місцем роботи не передбачено перебування працівника на робочому місці. Тому в державного підприємства не повинні виникати сумніви щодо спроможності особи працювати за сумісництвом повний робочий день.

Крім того, підприємство веде облік використання робочого часу працівниками. І відмітка в таблиці обліку робочого часу «8» — це не формальність. За потреби наявність працівника на робочому місці може бути підтверджена іншими працівниками. Тож і питання зустрічного звіряння з основним підприємством може бути вирішене.

---

**[Дмитро КУЧЕРАК](#)**

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

ЗАПРОШУЄМО ДО  
TELEGRAM-КАНАЛУ  
KADREX!



ПІДПИСАТИСЯ НА КАНАЛ

# Сумісник — основний працівник: чи можна змінити статус без звільнення

---

Питання, як суміснику стати основним працівником чи основному — сумісником, вже розглядалося на сторінках нашого журналу. Але його регулярно ставлять знову. Зокрема, у контексті зміни статусу керівником підприємства, звільнення якого інколи справа не одного дня і має наслідком проведення реєстраційних дій. Тож нагадаємо можливі варіанти вирішення цього питання з урахуванням нових запитань-уточнень, що виникають під час його обговорення на прямій телефонній лінії.

---

## Визначення місця роботи

Відповідно до [ст. 102-1 КЗпП](#) сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця — фізичної особи.

**До червня 2021 р.** основне місце роботи визначалося за місцем знаходження (оформлення) трудової книжки, про що була пряма норма в п. 12 ст. 1 Закону про ЄСВ: основне місце роботи — місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, де знаходиться (оформлена) його трудова книжка, до якої вноситься відповідний запис про роботу. До цього такий підхід застосовувався з огляду на норми [Інструкції](#) про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України і Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58, яка визначає, що трудова книжка ведеться за основним місцем роботи працівника.

**З 10.06.2021 р.** (з початком переходу на так звані електронні трудові книжки) п. 12 [ст. 1 Закону про ЄСВ](#) було викладено в новій редакції, якою визначено, що основне місце роботи — це місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, та визначене ним як основне згідно з поданою заявою (до відкликання) та відомостями, що обліковуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру на її підставі.

Суть зміни зрозуміла. Раз ведення паперової трудової книжки вже не є обов'язковим, то працівник якось має визначити для роботодавця і визначитися сам, де його основне місце роботи. Для роботодавця це суттєво, бо за основних працівників єдиний внесок має сплачуватися не менше мінімального (за деякими винятками), і саме тому норма щодо визначення місця роботи прописана в Законі про ЄСВ.

У п. 12 ст. 1 Закону про ЄСВ йдеться про подання заяви та її відкликання. І не уточнюється, чи то має бути окрема заява, чи має бути заява (щодо місця роботи) як складова заяви про прийняття на роботу чи звільнення.

Наприклад, окрема заява: *«Прошу вважати основним місцем роботи за трудовим договором, оформленим наказом від \_\_ № \_\_»* або *«Прошу вважати місце роботи за посадою (професією) \_\_ основним»* чи заява про прийняття на роботу: *«Прошу прийняти на роботу ... за основним місцем роботи»*.

Якщо взяти до уваги [типову форму](#) наказу про прийняття на роботу № П-1, то одним з його обов'язкових реквізитів є відмітка «робота: — основна; — за сумісництвом». Отже, визначитися з місцем роботи під час прийняття на роботу працівник має до моменту оформлення наказу. І неважливо, буде це окрема заява чи складова заяви про прийняття на роботу. Хоча очевидно, що зазначення місця роботи в заяві про прийняття на роботу є простішим і прийнятнішим варіантом реалізації працівником свого права вибору.

І Міністерство економіки України в листі [від 07.10.2021 р. № 4712-06/49022-07](#), констатувавши з посиланням на Закон про ЄСВ та п. 3<sup>1</sup> частини другої ст. 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», що основне місце роботи працівника може визначатися за його заявою, зазначило, що під час укладення трудового договору повідомлення працівником роботодавця стосовно визначення основного місця роботи може бути зазначено в заяві про прийняття на роботу, написаній у довільній формі, з урахуванням Національного стандарту України ДСТУ 4163:2020 «Державна уніфікована система документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів».

З відкликанням заяви ситуація трохи інша. Чи слід розуміти, що йдеться буквально про відкликання на кшталт: *«Відкликаю заяву від (дата) щодо визначення місця роботи. Прошу з (дата) вважати місце роботи роботою за сумісництвом?»* Чи це може бути і заява: *«Прошу з (дата) вважати моє*

*місце роботи за посадою (професією) ... роботою за сумісництвом»?* На жаль, законодавець це питання не деталізував. Але це питання також було предметом розгляду Мінекономіки у вищезгаданому листі.

Зокрема, зазначається, що для того, щоб змінити основне місце роботи, працівник повинен відкликати попередню заяву про визначення такого місця роботи основним. З дати заяви про відкликання **ознака основного місця роботи** змінюється на роботу за сумісництвом.

У разі зміни основного місця роботи на роботу за сумісництвом, на нашу думку (Мінекономіки. — *Прим. авт.*), роботодавцю доцільно внести зміни до трудового договору з цим працівником. Слід зазначити, йдеться у листі далі, що законодавством про працю не передбачено вимоги відкликання заяви працівником про визначення основного місця роботи у разі звільнення, а також не встановлено типову форму заяви під час прийняття на роботу (звільнення з роботи).

Напевно, це слід розуміти так, що коли працівник звільняється, то в заяві окремо про зміну місця роботи (основне — сумісництво чи навпаки) застереження не потрібно робити. Адже це логічно, яка різниця для колишнього роботодавця.

А от щодо зміни місця роботи, то думка Мінекономіки заслуговує уваги, тому повторимо: «з дати заяви про відкликання ознака основного місця роботи змінюється на роботу за сумісництвом. У разі зміни основного місця роботи на роботу за сумісництвом роботодавцю доцільно внести зміни до трудового договору з цим працівником».

Це вказує на те, що зміна місця роботи основне — сумісництво чи навпаки можлива без звільнення, а шляхом внесення змін у трудовий договір.

## Варіанти зміни умов трудового договору

Як уже зазначалося, питання, як суміснику стати основним працівником чи основному — сумісником, вже розглядалося на сторінках нашого журналу. І довгий час редакція дотримувалася думки, що переведення працівника з основного місця роботи на роботу за сумісництвом (чи навпаки) за правилами ст. 32 КЗпП є неприйнятним, і зміна місця роботи можлива тільки через процедуру прийняття-звільнення.

Ми аргументували це тим, що зміна статусу пов'язана не зі зміною посади чи місця роботи працівника (що є ознакою переведення), а зі зміною умов прийняття на роботу — основне та за сумісництвом. Адже в такому випадку укладаються два самостійних окремих один від одного договори (накази про прийняття). Тому якщо працівник бажає перейти з роботи за сумісництвом на основну роботу, слід звільнити його з роботи за сумісництвом із виплатою всіх належних йому сум, у т. ч. компенсації за невикористані дні щорічної відпустки на день звільнення включно, та прийняти на основну роботу за новим трудовим договором на ту саму посаду (за тією самою професією та кваліфікацією) з дати, обумовленої сторонами.

Як додатковий аргумент ми наводили також роз'яснення ВСУ в [п. 31 Постанови](#) «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9, у якому зазначено, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. А отже, якщо працівник залишиться працювати на тій самій посаді в межах підприємства, переведення в розумінні ст. 32 КЗпП не може бути застосовано, і рішення роботодавця про переведення працівника з роботи за сумісництвом на основну роботу (чи навпаки) буде необґрунтованим і таким, що не відповідає нормам чинного законодавства.

І навіть якщо й припустити, що таке переведення якимось чином можливе, його документальне оформлення залишалося невизначеним. Адже запис про роботу за сумісництвом міг бути зробленим тільки роботодавцем за основним місцем роботи, про що є окрема норма в п. [2.14](#) Інструкції № 58: робота за сумісництвом, яка оформлена в установленому порядку, в трудовій книжці зазначається окремим порядком. Запис відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом.

Після скасування обов'язкового ведення трудових книжок у паперовій формі ми знову повернулися до цього питання. І в статті «[Зміна статусу працівника з основного на сумісника чи навпаки](#)» Ірина Овдійчук, юрист Адвокатського об'єднання «Адвокатська фірма «Єфімов та партнери», дійшла висновку, що можливе переведення працівника з основного місця роботи на роботу за сумісництвом чи навпаки **шляхом унесення змін до трудового договору**. При цьому слід діяти так:

- працівник подає заяву про переоформлення трудових відносин (зміна статусу працівника з основного на сумісника чи навпаки);
- роботодавець видає відповідний наказ (розпорядження);
- сторони вносять відповідні зміни до трудового договору.

Додамо, що тут під переведенням не мається на увазі переведення на іншу роботу, як це інколи практикувалося за правилами ст. 32 КЗпП. Автор з посиланням на лист Мінсоцполітики [від 28.09.2011 р. № 697/18/155-11](#) зазначала, що трудові договори за основним місцем роботи та за сумісництвом юридично не пов'язані між собою. Адже укладаючи трудовий договір за сумісництвом або за основним місцем роботи, потрібно обрати відповідну категорію. У разі внесення змін до трудового договору трудові відносини з працівником не припиняються, змінюються лише умови працевлаштування. Зміна умов трудового договору — це дозволена законодавством про працю зміна характеристики впливу умов трудового договору на відповідні трудові правовідносини, що здійснюється сторонами цих правовідносин без виходу за рамки регулятивних правовідносин, не призводячи до припинення трудових правовідносин, незважаючи на те, чи призведе означена зміна умов до зміни форми трудового договору.

Варто також додати таке. Про зміну місця роботи з основного на роботу за сумісництвом чи навпаки без звільнення ще у далекому 2016 р. висловився і головний спеціаліст відділу з питань регулювання трудових відносин Юридичного департаменту Мінсоцполітики України Олексій Тубелець у статті [«Переведення сумісника на основне місце роботи не потребує його звільнення»](#) у журналі «Вісник. Офіційно про податки» № 16/2016<sup>(1)</sup>. Автор зазначив, що "працівника, якого оформлено на підприємство сумісником, звільняти не потрібно, адже місце його роботи не змінилося і трудові відносини не припинялися, а змінилися лише умови праці. Роботодавець має право перевести працівника з роботи за сумісництвом на основне місце роботи. Для цього працівнику необхідно написати відповідну заяву та надати належно оформлену трудову книжку, а роботодавцю видати наказ про переведення працівника з роботи за сумісництвом на основне місце роботи".

Підсумовуючи вищенаведене, автор доходить висновку, що зміна місця роботи з основного на роботу за сумісництвом чи навпаки без звільнення законодавством не заборонена, і з огляду на п. 12 ст. 1 Закону про ЄСВ її можна вважати легалізованою: відкликання заяви про роботу за основним місцем роботи (чи за сумісництвом) має мати наслідком внесення змін до



трудового договору, як про це і зазначило Мінекономіки. Оскільки трудові договори здебільшого укладаються усно і оформлюються наказом, то роботодавцю слід видавати новий наказ. Це може бути наказ про зміну місця роботи такого змісту:

<...>

Про зміну умов трудового договору  
з бухгалтером Ярошенко В. С.

У зв'язку з відкликанням заяви про визначення основного місця роботи

НАКАЗУЮ:

1. Змінити з 01.09.2023 р. умови трудового договору, оформленого наказом від 01.02.2022 р. № 46-К, з Ярошенко Валентиною Степанівною, бухгалтером. Вважати трудові відносини такими, що укладені на умовах роботи за сумісництвом.
2. Встановити Ярошенко В. С., бухгалтеру, неповний робочий час з таким режимом роботи <...>.
3. Оплату праці Ярошенко В. С., бухгалтеру, на умовах роботи за сумісництвом проводити пропорційно зайнятості на умовах роботи з неповним робочим часом.
4. Головному бухгалтеру Лисенко А. В. відобразити зміну умов трудового договору з Ярошенко В. С., бухгалтером, у відповідних формах податкової, фінансової та статистичної звітності.

<...>

### Заповнення додатка Д5

Коли під час телефонних консультацій на прямій лінії автор розповідає про цей варіант переоформлення умов трудового договору, у передплатників виникає запитання: як це відобразити в додатку Д5 Єдиного звіту? Запитання слушне.

Додаток Д5 Єдиного звіту [призначений](#) для реєстрації застрахованих осіб у реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Додаток подається платником єдиного внеску, якщо протягом звітного періоду:

- укладено або розірвано трудовий договір із застрахованою особою;

- укладено або розірвано трудовий договір із застрахованою особою, яка працевлаштована на нове робоче місце;
- особу переміщено з одного структурного підрозділу до іншого, переведено на іншу постійну посаду або роботу в того самого платника єдиного внеску;
- особу призначено на нову посаду;
- особа вперше вступила на військову службу або закінчила проходження військової служби (із виключенням зі списків особового складу військової частини (військового навчального закладу, установи тощо)) у порядку, встановленому положеннями про проходження військової служби;
- особі надано відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами (у тому числі особам із числа військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу);
- особі надано відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- особі надано відпустку для догляду за дитиною від трирічного віку до досягнення нею шестирічного віку.

Записи про причини звільнення в Д5 мають вноситися у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Наприклад, п. 4 частини першої ст. 40 КЗпП.

Якщо за даними платника єдиного внеску протягом звітного періоду не було зафіксовано фактів укладання та розірвання трудових угод (цивільно-правових договорів), зміни посади, термінів проходження військової служби або надання відповідної відпустки, Д5 до Розрахунку не формується та не надається.

Вище ми могли пересвідчитися, що зміна умов роботи можлива без припинення трудових відносин. Це і не переведення на нову роботу, і не переведення на нову посаду, і не переміщення між структурними підрозділами. Тому формальних підстав для подання додатка Д5 немає і можна обійтися лише зміною позначки у гр. «21. Ознака наявності трудової книжки (1 — так, 0 — ні)» додатка Д1 Єдиного звіту. Хоча ПФУ слід би врахувати цей момент і визначити в Д5 порядок зміни умов трудового договору. Тому редакція звернеться до ПФУ за додатковими роз'ясненнями з цього питання.

Звичайно, якщо умови трудового договору тривають, то актуальним залишається питання щодо визначення розрахункового періоду для обчислення відпускних і «лікарняних».

З відпускними простіше. У п. 2 [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100, визначено, що 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. І не уточнюється, на яких умовах проводилася робота. Тому формально в разі зміни умов роботи із сумісництва на основне місце роботи чи навпаки, коли трудові відносини не перериваються, розрахунковим періодом можна вважати 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки, враховуючи і час роботи за сумісництвом чи основним місцем роботи

А от з «лікарняними» інакше. У п. 28 [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, визначено, що 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. Тут уточнюється про умови роботи.

Висновки автора не є істиною в останній інстанції. Тому можливі й інші підходи до документального оформлення зміни умов роботи. Але в будь-якому разі це питання не слід замовчувати, а треба шукати шляхи його вирішення. Якщо законодавці закріпили в законі норму про «заявний» принцип зміни умов роботи, то органи виконавчої влади мають розробити якісь механізми його практичної реалізації. Принцип «не визначено — значить не можна» — не вихід із ситуації.

---

<sup>[1]</sup> Статтю можна відшукати в архіві видання.

---

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

# Звільнення за п. 8-3 ст. 36 КЗпП під час призупинення трудового договору: чи правомірні дії роботодавця

---

Через збройну агресію РФ та воєнний стан багато працівників були змушені поспіхом залишити свої домівки та робочі місця й не завжди мали змогу підтримувати бодай мінімальний зв'язок з роботодавцями. Тому в перші місяці війни компромісним варіантом вирішення цієї проблеми стало тимчасове призупинення дії трудових договорів з такими працівниками. Згодом з'явилась законодавча можливість звільнити працівника, якщо про нього нічого не було невідомо понад чотири місяці поспіль. Про особливості такого звільнення — у статті.

---

## Ситуація

З початком повномасштабного вторгнення РФ у нашу країну викладачка математики одного з приватних навчальних закладів (*далі* — Працівниця) написала заяву про надання їй відпустки без збереження заробітної плати з 24.02.2022 р. по 31.03.2022 р., яка була задоволена роботодавцем. В останній день відпустки Працівниця через Viber повідомила роботодавця про неможливість стати до роботи у зв'язку з перебуванням на території Республіки Польща задля безпеки її малолітньої доньки та запропонувала призупинити з нею дію трудового договору до повернення в Україну. Дія трудового договору з Працівницею була призупинена з 01.04.2022 р., а фотокопія наказу про призупинення надіслана їй через Viber. Після цього, як стверджує роботодавець, Працівниця більше не надавала інформації про себе.

Із серпня 2022 р. роботодавець неодноразово намагався дізнатися про можливість Працівниці стати до роботи з 01.09.2022 р., але зворотного зв'язку з нею не було. З огляду на потребу у викладачах математики з початком нового навчального року, а також враховуючи відсутність будь-якої інформації про Працівницю упродовж тривалого часу, наказом роботодавця від 01.10.2022 р. № 225 її було звільнено із займаної посади 02.10.2022 р. на підставі п. 8-3 частини першої [ст. 36 КЗпП](#), а саме у зв'язку з відсутністю на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

Працівниця не погодилася із вказаним рішенням роботодавця та подала до суду позов про незаконне звільнення. Розгляд цієї справи триває досі, і остаточного рішення судом першої інстанції ще не винесено.

Тож у статті спробуємо з'ясувати, чи мав право роботодавець, за перелічених обставин, застосувати зазначену норму КЗпП як підставу для звільнення Працівниці.

## Законодавче врегулювання

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, де наведено перелік підстав для припинення дії трудового договору між роботодавцем та найманим працівником, було доповнено, зокрема, п. 8-3. Ці зміни набули чинності 19.07.2022 р. і діє до припинення або скасування воєнного стану.

Зважаючи на формулювання п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП, звільнення працівника за цією підставою **можливе лише у період дії правового режиму воєнного стану та за двох умов, які мають збігатися у часі:**

- фізична відсутність працівника на робочому місці понад чотири місяці поспіль;
- необізнаність роботодавця упродовж цього ж чотиримісячного строку про причини невиходу працівника на роботу.

Також не зайвим буде нагадати, що на відміну від звільнення за прогул (п. 4 частини першої ст. 40 КЗпП), закон у цьому випадку **не вимагає встановлювати та оцінювати поважність чи неповажність причин відсутності** працівника на робочому місці, а тому роботодавцеві достатньо просто про них знати, щоб уникнути небажаних наслідків.

Інша відмінність полягає в тому, що звільнення за прогул належить до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, тоді як п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП встановлює самостійну підставу для припинення трудового договору, яка не залежить від волевиявлення його сторін.

Що стосується механізму призупинення дії трудового договору, то він врегульований нормами Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136).

Зокрема, відповідно до частини першої ст. 13 Закону № 2136 призупинення не тягне за собою припинення трудових відносин, оскільки передбачає лише тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором за ініціативи однієї із сторін.

У наведеному прикладі ініціатором призупинення дії трудового договору була саме Працівниця, яка надала роботодавцеві обґрунтування своєї ініціативи, а саме від'їзд до Польщі задля безпеки неповнолітньої дитини. Отже, на момент прийняття рішення про призупинення з Працівницею дії трудового договору роботодавець не лише був обізнаний про причини її відсутності на роботі, а й вважав їх досить вагомими для застосування призупинення.

Варто зазначити, що Закон № 2136 не вимагає періодичних комунікацій між сторонами трудового договору у період призупинення його дії. Єдиний виняток — це обов'язок роботодавця в разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану повідомити працівника про необхідність стати до роботи за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору (абзац другий частини першої ст. 13 Закону № 2136).

При цьому Закон № 2136 чітко не визначає форми і способи такого повідомлення, але вони можуть бути аналогічні тим, які використовуються роботодавцем до початку роботи працівника за трудовим договором в порядку, визначеному ст. 29 КЗпП в редакції Закону № 2352.

Загалом у період дії правового режиму воєнного стану допускається ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. Однак, як впливає із частини першої ст. 29 КЗпП у редакції Закону № 2352, у кожному конкретному випадку спосіб інформування узгоджується з працівником індивідуально.

Отже, законодавство, чинне під час воєнного стану, не зобов'язує працівників, які відсутні на робочих місцях через призупинення з ними дії трудового договору, підтримувати зв'язок з роботодавцем, тим паче кожні чотири місяці.

Оскільки в наведеній ситуації роботодавець не повідомляв Працівницю у визначені терміни та спосіб про скасування наказу про призупинення з нею дії трудового договору та необхідність стати до роботи, а лише намагався попередньо з'ясувати її можливість працювати, то й дії Працівниці теж не суперечать законодавству.

Як зазначалось вище, така підстава для розірвання трудового договору, як відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль, з'явилась у трудовому законодавстві (п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП) з дати набрання чинності Законом № 2352, тобто з 19.07.2022 р. І до цього часу роботодавцям було надто складно приймати правильні кадрові рішення щодо працівників, про яких взагалі нічого невідомо, особливо на територіях ведення бойових дій. Тож як тимчасовий вихід із проблемної ситуації практикувалось призупинення дії трудового договору.

А от якби в такому випадку роботодавець все ж таки скасував призупинення дії трудового договору, наприклад, з початком нового навчального року, тобто з 01 вересня 2022 р.? І про прийняте рішення намагався повідомити Працівницю належним чином та у встановлені строки, але вона не виходила на зв'язок і відповідно ніяк не відреагувала на таке повідомлення та не з'явилась на роботі? У такому разі роботодавець дійсно міг розірвати трудовий договір з Працівницею на підставі п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП.

Однак тут важливо розуміти, з якого саме моменту необхідно вести відлік часу для розірвання трудового договору: з 01.04.2022 р. (з дати, коли Працівниця, перебуваючи в режимі призупинення, перестала виходити на зв'язок), з 19.07.2022 р. (з дати набрання чинності Законом № 2352) чи з 01.09.2022 р. (з дати початку нового навчального року, з якої Працівниця повинна була приступити до роботи)?

Це питання набуло ще більшої актуальності через суперечливі коментарі двох уповноважених центральних органів виконавчої влади, а саме Державної служби України з питань праці (далі — Держпраці) та Міністерства економіки України (далі — Мінекономіки).

Так, **згідно з роз'ясненням Держпраці** щодо застосування норми п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП, наданим у листі [від 12.08.2022 р. № 3055/4/4.1-22а](#), «звільнення працівника відповідно до пункту 8-3 статті 36 КЗпП України можливе не раніше 19.07.2022 р. за наявності на дату звільнення 4-х місяців відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності».

Тоді як **позиція Мінекономіки**, що наведена в листі [від 21.08.2022 р. № 4712-06/60662-07](#), така: «відлік часу фактичної відсутності працівника на робочому місці та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль має починатися від 19.07.2022 р. (набрання чинності Законом № 2352)».

Виходить, якщо дотримуватися рекомендацій Держпраці, то відлік часу фактичної відсутності Працівниці на роботі та інформації про причини такої відсутності для розірвання з нею трудового договору відповідно до п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП можна було розпочинати вже з 01.04.2022 р. Тоді піврічний термін від цієї дати і до фактичного припинення трудових відносин з 02.10.2022 р. є більш ніж достатнім для звільнення.

Якщо ж зважати на думку Мінекономіки, то звільнити Працівницю можна було не раніше 20.11.2022 р., тобто через чотири місяці поспіль, починаючи з дати набрання чинності Законом № 2352 (19.07.2022 р.).

Насправді жодне із цих роз'яснень не є істиною в останній інстанції, оскільки листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не встановлюють правових норм, а мають лише інформаційний та рекомендаційний характер. Натомість конституційні положення є нормами прямої дії з найвищою юридичною силою.

Так, відповідно до частини першої ст. 58 Конституції України закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.

Конституційний Суд України своїм рішенням від 12.07.2019 р. № 5-р(І)/2019 у справі № 3-243/2018 розтлумачив цю норму таким чином:

- «дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється із втратою ним чинності»;



- «положення [частини першої](#) статті 58 Основного Закону України передбачають загальновизнані принципи дії в часі законів та інших нормативно-правових актів, а саме: принцип їх безпосередньої дії, тобто поширення тільки на ті відносини, які виникли після набуття чинності законами чи іншими нормативно-правовими актами, та принцип зворотної дії в часі, якщо вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи»;
- «за змістом [частини першої](#) статті 58 Основного Закону України новий акт законодавства застосовується до тих правовідносин, які виникли після набрання ним чинності. Якщо правовідносини тривалі і виникли до ухвалення акта законодавства та продовжують існувати після його ухвалення, то нове нормативне регулювання застосовується з дня набрання ним чинності або з дня, встановленого цим нормативно-правовим актом, але не раніше дня його офіційного опублікування».

Отже, враховуючи, що Закон № 2352 набув чинності 19.07.2022 р., то і встановлену нову підставу для розірвання трудового договору через відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль теж можна застосовувати не раніше зазначеної дати. Тобто згідно із розтлумаченими у встановленому порядку нормами Основного Закону відлік необхідного для звільнення чотиримісячного строку слід розпочинати саме з 19.07.2022 р., незалежно від того, як довго до цього працівник не з'являвся на роботі, а роботодавець не володів необхідною інформацією про причини його відсутності.

Таким чином, за розглянутих у прикладі умов, роботодавець не мав права розривати з 02.10.2022 р. трудовий договір із Працівницею на підставі п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП, оскільки з 01.04.2022 р. і до 01.10.2022 р. його дія була призупинена. Це означає, що роботодавець весь цей час був обізнаний про причини відсутності Працівниці на роботі й не мав права вимагати від неї іншої інформації упродовж строку дії призупинення.

Якщо ж роботодавець скасував би дію призупинення та вжив би усіх необхідних заходів для інформування Працівниці про прийняте ним рішення у встановлені строки та належним чином, то в такому разі першочергове значення мала б дата, з якої Працівниця повинна була стати до роботи, але не зробила цього і не пояснила причин.

Так, якщо ця дата передувала 19.07.2022 р. (приміром, Працівниця мала вийти на роботу 01.07.2022 р.), то відлік часу все одно розпочинався б з 19.07.2022 р., навіть якщо на цю дату з нею був відсутній зв'язок вже понад

чотири місяці поспіль, і тоді розірвання трудового договору на підставі п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП було б можливе не раніше 20.11.2022 р.

Якщо ж рішення про призупинення скасоване після 19.07.2022 р., то відлік часу потрібно було вести з тієї дати, коли Працівниця фактично мала стати до роботи — з 01.09.2022 р., і відповідно розірвати трудовий договір із нею можна було не раніше 02.01.2023 р.

## Судова практика

Нинішня судова практика небагата справами з подібним до наведеного прикладу предметом трудового спору, а саме звільнення працівника на підставі п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП під час призупинення з ним дії трудового договору.

Підтвердження правильності наведених у статті висновків щодо застосування законодавства про працю у таких випадках знаходимо в рішенні Жовтневого районного суду міста Кривого Рогу Дніпропетровської області від 04.04.2023 р. у справі № 212/4431/22. Так, суд вирішив, що:

- «за наявності такої обставини як призупинення дії трудового договору саме у той період, що включений у чотиримісячний період, необхідний для застосування п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП України, є неправомірним»;
- **«не можна звільнити за цією підставою працівника, з яким призупинено трудовий договір, і навіть якщо в період такого призупинення, працівник не виходить на зв'язок, адже в такому випадку причина відсутності працівника роботодавцю відома — це призупинення з ним трудового договору, тобто неможливість надати працівнику роботу, навіть дистанційно, а працівник не може її виконувати».**

Щодо правильності відліку чотиримісячного строку відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності, то Жовтневий районний суд міста Кривого Рогу Дніпропетровської області з посиланнями на рішення Конституційного Суду України дійшов висновку:

- **«відповідач не мав правових підстав для застосування правил п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП як підстави для звільнення раніше 19.11.2022 р., тобто визначений у вказаній нормі строк**

повинен відраховуватись з дати набрання ним чинності, що узгоджується із загально-правовими принципами, закладеними нормою частини 1 ст. 58 Конституції України, і про що Конституційним Судом України були зроблені неодноразові роз'яснення».

У цій частині доводи суду першої інстанції підтримав і Дніпровський апеляційний суд (постанова від 20.06.2023 р. у справі № 212/4431/22).

## Висновки

### **Проаналізувавши законодавчі норми та судові рішення, констатуємо:**

1. Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль може бути самостійною підставою для розірвання з ним трудових відносин у порядку, встановленому п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП, за винятком випадків, коли така відсутність є наслідком призупинення дії трудового договору.
2. За відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності після скасування рішення про призупинення дії трудового договору відлік часу для звільнення працівника на підставі п. 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП необхідно розпочинати з дати, коли працівник фактично мав стати до роботи, але не раніше 19.07.2022 р., тобто не раніше дати набуття чинності Законом № 2352.

---

**Ольга ГЛИНЯНА**

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

# Як надавати додаткову соціальну відпустку працівнику, який взяв під опіку дитину, а потім усиновив її

---

*За однією чи двома підставами надається додаткова соціальна відпустка працівникам, які мають дітей, а саме особі, яка взяла під опіку дитину, а потім усиновила її?*

---

Відповідь на це запитання неоднозначна, оскільки Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) чітко не визначений критерій надання такої відпустки за кількістю днів. Згідно зі [ст. 19](#) Закону про відпустки додаткова соціальна відпустка «на дітей» надається:

- одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років;
- одному з батьків, які мають дитину з інвалідністю;
- одному з батьків, які усиновили дитину;
- матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- самотній матері;
- батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одному із прийомних батьків.

Якщо норму ст. 19 Закону про відпустки читати буквально, то кожен із вищенаведених статусів працівників, які мають дітей, є окремою підставою для надання додаткової соціальної відпустки «на дітей». Таку ж думку висловило і Мінсоцполітики у своєму листі від 12.05.2015 р. № 256/13/116-15.

Отже, на думку автора, статуси «взяти під опіку дитину» та «усиновити дитину» є різними, відповідно це й різні підстави для надання додаткової

соціальної відпустки.

**Тож особі, яка взяла під опіку дитину, а потім усиновила її, згадана відпустка надається за двома підставами, тобто її тривалість становить 17 календарних днів.** Але з метою уникнення спорів радимо передбачити умови надання таких відпусток у внутрішньому документі підприємства.

**KadrEX**  
кадровий експерт

Старт  
вашого навчання  
**СЕРПЕНЬ 2023 р.**

КУРС ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

## ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ВЕДЕННЯ ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ

для підприємств усіх форм власності



**0 800 214 007**

Свідоцтво про підвищення  
кваліфікації державного зразка



ПРИДБАТИ КУРС

# Чи надається щорічна відпустка працівнику з інвалідністю за попередні роки, якщо документи про встановлення інвалідності надані пізніше

---

*Чи потрібно надавати щорічну відпустку тривалістю 30 календарних днів працівнику з інвалідністю II групи за попередні роки, якщо документи про встановлення інвалідності видані у 2022 р., а працівник надав їх лише у 2023 р.?*

---

Працівникам з інвалідністю передбачено надання більшої кількості днів щорічної відпустки. Зокрема, згідно з частиною сьомою [ст. 6 Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР особам з інвалідністю I та II групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи — 26 календарних днів.

Якщо у 2023 р. працівник надав роботодавцю довідку МСЕК про те, що у 2022 р. йому встановлено інвалідність II групи, законодавством гарантується надання йому 30 календарних днів щорічної відпустки з дня встановлення інвалідності. Тобто він має право на відпустку більшої тривалості, оскільки загальна тривалість щорічної відпустки за відпрацьований рік змінилася. Тривалість відпустки має бути обчислена пропорційно в кожному періоді окремо: до настання інвалідності та після.

Незважаючи на те що працівник передав документи до відділу кадрів невчасно і підприємство не знало про його статус як особи з інвалідністю, права на кількість днів відпустки згідно із законодавством він не втрачає, оскільки законодавчо не встановлено строку давності, після якого працівник втрачає право на щорічні відпустки. На цьому наголошують і фахівці Мінсоцполітики України в листі від 29.12.2015 р. № 774/13/116-15.

Також за бажанням працівника частина щорічної відпустки може бути замінена грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої йому щорічної та додаткових відпусток не повинна бути меншою за 24 календарних дні.

Отже, за умови використання щорічної відпустки тривалістю не менш як 24

календарних дні за відпрацьований робочий рік за інші невикористані дні відпустки працівник може отримати грошову компенсацію. Для цього відділу кадрів потрібно правильно визначити тривалість відпустки в перший робочий рік після встановлення інвалідності. Тому за період робочого року до встановлення інвалідності тривалість щорічної основної відпустки слід обчислювати із розрахунку 24 календарних дні за рік, а за іншу частину робочого року, після встановлення інвалідності — із розрахунку 26 або 30 календарних днів.

Проте у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарних дні за поточний робочий рік (частина перша [ст. 12 Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX). Винятків у цій нормі для осіб з інвалідністю не передбачено.

---

**Таміла РАДЧЕНКО**

головна редакторка журналу «Кадровик України»



# Чи надається щорічна відпустка працівнику з інвалідністю за попередні роки, якщо документи про встановлення інвалідності надані пізніше

---

*Чи потрібно надавати щорічну відпустку тривалістю 30 календарних днів працівнику з інвалідністю II групи за попередні роки, якщо документи про встановлення інвалідності видані у 2022 р., а працівник надав їх лише у 2023 р.?*

---

Працівникам з інвалідністю передбачено надання більшої кількості днів щорічної відпустки. Зокрема, згідно з частиною сьомою [ст. 6 Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР особам з інвалідністю I та II групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи — 26 календарних днів.

Якщо у 2023 р. працівник надав роботодавцю довідку МСЕК про те, що у 2022 р. йому встановлено інвалідність II групи, законодавством гарантується надання йому 30 календарних днів щорічної відпустки з дня встановлення інвалідності. Тобто він має право на відпустку більшої тривалості, оскільки загальна тривалість щорічної відпустки за відпрацьований рік змінилася. Тривалість відпустки має бути обчислена пропорційно в кожному періоді окремо: до настання інвалідності та після.

Незважаючи на те що працівник передав документи до відділу кадрів невчасно і підприємство не знало про його статус як особи з інвалідністю, права на кількість днів відпустки згідно із законодавством він не втрачає, оскільки законодавчо не встановлено строку давності, після якого працівник втрачає право на щорічні відпустки. На цьому наголошують і фахівці Мінсоцполітики України в листі від 29.12.2015 р. № 774/13/116-15.

Також за бажанням працівника частина щорічної відпустки може бути замінена грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої йому щорічної та додаткових відпусток не повинна бути меншою за 24 календарних дні.

Отже, за умови використання щорічної відпустки тривалістю не менш як 24



календарних дні за відпрацьований робочий рік за інші невикористані дні відпустки працівник може отримати грошову компенсацію. Для цього відділу кадрів потрібно правильно визначити тривалість відпустки в перший робочий рік після встановлення інвалідності. Тому за період робочого року до встановлення інвалідності тривалість щорічної основної відпустки слід обчислювати із розрахунку 24 календарних дні за рік, а за іншу частину робочого року, після встановлення інвалідності — із розрахунку 26 або 30 календарних днів.

Проте у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарних дні за поточний робочий рік (частина перша [ст. 12 Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX). Винятків у цій нормі для осіб з інвалідністю не передбачено.

---

**Таміла РАДЧЕНКО**

головна редакторка журналу «Кадровик України»



# Чи переноситься щорічна відпустка зовнішньому суміснику в разі його хвороби

---

*Працівник — зовнішній сумісник під час перебування у щорічній відпустці захворів. Листок непрацездатності йому не оплачується.*

*Тож чи потрібно перенести відпустку на інший період?*

---

**Так, потрібно.**

Порядок перенесення (продовження) щорічних відпусток визначений [ст. 11](#) Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки). Відповідно до п. 1 частини другої ст. 11 Закону про відпустки щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку. Поняття «тимчасова непрацездатність, засвідчена у встановленому порядку», означає, що листок непрацездатності виданий і оформлений належним чином.

Своєю чергою, згідно з частиною першою [ст. 22 Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV страхова виплата у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору та на інших підставах, передбачених законом, призначається та здійснюється за основним місцем роботи (діяльності). Відповідно, листок непрацездатності суміснику не оплачується.

Проте в ст. 11 Закону про відпустки йдеться про те, що відпустка має бути перенесена (продовжена) у разі тимчасової непрацездатності, засвідченої у встановленому порядку. І ця норма не містить умови щодо виплати (призначення) допомоги по тимчасовій непрацездатності, тобто норми про оплату «лікарняного». Подібну ситуацію навели й фахівці Мінсоцполітики в [листі від 17.07.2017 р. № 1922/0/101-17/284](#). У ньому вони наголосили, що тимчасова непрацездатність працівника, засвідчена листком

непрацездатності, є підставою для перенесення або продовження відпустки незалежно від причини, включаючи випадки непрацездатності, зумовлені захворюванням або травмою, унаслідок алкогольного, токсичного сп'яніння чи дії наркотиків, хоча цей листок непрацездатності не оплачується.

**Таміла РАДЧЕНКО**

головна редакторка журналу «Кадровик України»

**KadrEX**

**БЕЗОПЛАТНИЙ СЕРВІС  
ДЛЯ НАШИХ  
ПЕРЕДПЛАТНИКІВ  
ВІД ЦЕНТРУ КАДРОВОГО  
КОНСАЛТИНГУ**



Оперативні відповіді на усі ваші запитання,  
а також поради та рекомендації від  
найкращих спеціалістів.



profpressa.com

**KadrEX**

# Нефіксований робочий час: оформлення

---

Рік тому, а саме із серпня 2022 р., запрацювали норми, якими регулюються трудові відносини з нефіксованим робочим часом. Що це таке та як застосовувати такий режим роботи — у статті.

---

Десятого серпня 2022 р. набрав чинності [Закон № 2421](#), відповідно до якого роботодавці та працівники можуть укладати трудові договори з нефіксованим робочим часом. Запропоноване регулювання трудових відносин за трудовим договором з нефіксованим робочим часом відповідає вимогам [Директиви \(ЄС\) 2019/1152](#) Європейського Парламенту і Ради від 20.06.2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС щодо договорів про роботу на вимогу.

Окремо як режим роботи в главу IV «Робочий час» КЗпП нефіксований робочий час не внесений, натомість до [ст. 21-1 КЗпП](#) введена нова особлива форма трудового договору — з нефіксованим робочим часом. Отже, як режим роботи він має право на існування і для його правомірного використання потрібно укладати трудовий договір.

## Що таке нефіксований робочий час?

Нефіксований робочий час — це режим робочого часу, який передбачається трудовим договором, відповідно до положень якого обов'язок працівника виконувати роботу виникає винятково за умови надання роботодавцем доступної роботи, без встановлення конкретного часу її виконання та гарантій того, що вона надаватиметься постійно.

Укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом з працівником не обмежує інших його трудових прав. [Законом № 2421](#) передбачено, що **роботодавець не може** забороняти або перешкоджати працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за трудовими договорами з іншими роботодавцями.

## Які існують критерії

для укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом?

Критеріями для запровадження нефіксованого робочого часу є **кількість** таких трудових договорів в одного роботодавця, яка не може перевищувати:

- **10 %** загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець;
- **не більше одного** такого договору для юридичних осіб, ФОП, які використовують найману працю менш як 10 працівників.

Чи потрібно оформлювати трудовий договір?

### *Мирний час*

Щоб усі умови трудового договору були дотримані, між сторонами укладається договір. Задля легалізації цього [Законом № 2421](#) були внесені зміни і до п. 6-2 [ст. 24 КЗпП](#), якою визначено, що додержання письмової форми трудового договору є обов'язковою умовою, зокрема, і в разі укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом. Це означає, що видання [наказу](#) про прийняття працівника на роботу на умовах нефіксованого робочого часу недостатньо.

Прикінцевими положеннями [Закону № 2421](#) було зобов'язано Мінекономіки розробити та затвердити примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом. Відповідно до цих норм Мінекономіки видало [наказ](#) «Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом» від 26.10.2022 р. № 4179, згідно з яким і затверджено цю форму (заповнену форму [див. тут](#)). Тож у разі укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом можна керуватися цією формою.

### *Воєнний час*

У період дії воєнного стану згідно із частиною першою [ст. 2 Закону](#) України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX сторони за згодою визначають форму трудового

договору. Таким чином, у період дії воєнного стану письмова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом не є обов'язковою.

Тому задля правильного оформлення потрібно, щоб працівник написав [заяву](#), а роботодавець видав наказ<sup>m</sup>, що містив би всі умови, які є обов'язковими, відповідно до законодавства. Утім, після завершення дії воєнного стану постане питання щодо оформлення трудового договору в письмовому вигляді, тож краще одразу дотриматися цих правил.

### Які обов'язкові умови має містити трудовий договір?

Роботодавець самостійно визначає необхідність і час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та у передбачений трудовим договором строк погоджує з ним режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для її виконання. Мають дотримуватися вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Тобто в трудовому договорі, укладеному на умовах нефіксованого робочого часу, сторони мають визначити його обов'язкові норми. Це інформація про:

- спосіб і мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи;
- спосіб і максимальний строк повідомлення від працівника про готовність виконати роботу або відмову від її виконання у випадках, передбачених частиною восьмою [ст. 21-1 КЗпП](#), коли працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає її виконання поза межами базових днів і годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених цим трудовим договором;
- інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

### Яка тривалість робочого часу допускається?

Тривалістю робочого часу за таким трудовим договором є кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати. Тобто від працівника можуть вимагати працювати не більше:

- 40 базових годин на тиждень;
- 6 базових днів на тиждень.

Тож до працівника на умовах нефіксованого робочого часу висуваються такі ж вимоги щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку, як і до працівника за звичайним трудовим договором. Проте **мінімальною тривалістю робочого часу** протягом календарного місяця вважаються 32 години.

Відмова працівника від виконання роботи в базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

### Як оплачується праця?

Праця за трудовим договором із нефіксованим робочим часом **оплачується за фактично відпрацьований час**.

За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими в договорі розцінками.

У разі ненадання роботодавцем роботи працівникові заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця має бути виплачена в розмірі, не меншому за розмір заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, праця якого оплачується за погодинною системою, — за 32 години робочого часу.

Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше за 32 години, заробітна плата йому виплачуватиметься не менше ніж за 32 години робочого часу.

У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується в розмірі не меншому, ніж передбачено умовами трудового договору, а в разі перевищення нормальної тривалості робочого часу — у порядку, передбаченому [ст. 106 КЗпП](#).

Які особливі права має працівник,  
з яким укладено трудовий договір з нефіксованим робочим часом?

Працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах установленого в роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці.

За результатами розгляду зазначеної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів із дня звернення працівника укласти з ним такий строковий або безстроковий трудовий договір або надати йому в письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір.

У разі відмови роботодавця укласти строковий або безстроковий трудовий договір працівник має право повторно звертатися з такою вимогою протягом усього строку дії трудового договору з нефіксованим робочим часом, але не раніше ніж через 90 днів із дня отримання відповіді роботодавця на попередню його вимогу.

Яка відповідальність за порушення трудових відносин  
за трудовим договором з нефіксованим робочим часом?

Відповідно до [ст. 265 КЗпП](#), яка також оновлена [Законом № 2421](#), за порушення трудових відносин за новим видом трудового договору на роботодавців накладатимуть штрафи.

**Якщо роботодавець допустить працівника до роботи без оформлення трудового договору з нефіксованим робочим часом**, то доведеться сплатити штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати (67 000 грн) за кожного працівника, щодо якого скоїли порушення.

До юридичних осіб і ФОП, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження.



**За перевищення допустимої кількості трудових договорів із** нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором із нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи штраф становитиме у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати (20 100 грн) за кожного працівника, стосовно якого скоїли порушення.

---

**Список нормативно-правових актів, використаних у статті:**

- **КЗпП** — Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII
  - **Закон № 2421** — Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» від 18.07.2022 р. № 2421-IX
- 

<sup>[1]</sup> Наказ додатково не наводиться, оскільки міститиме великий обсяг інформації. Проте все, що потрібно в ньому передбачити, можна переглянути в трудовому договорі, заповнена форма якого наведена [тут](#).

---

**Галина ГОРОХОВСЬКА**

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

---



**ПЕРЕДПЛАТА 2023**

---

# Чи можна продовжити відпустку, якщо е-лікарняний не «готовий до сплати (виданий)»

---

*Працівник під час щорічної відпустки із 07 по 20 серпня перебував на «лікарняному» з 14 по 18 серпня. Чи може він продовжити відпустку з 19 серпня, якщо е-лікарняний має статус «Закритий» і не набув статусу «Готовий до сплати (виданий)»?*

---

## **Неоднозначна ситуація. Але продовження відпустки можливе.**

У ст. 11 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) встановлено, що щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена, зокрема, у разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку. Ключові слова — «засвідчена у встановленому порядку».

У 1996 р., коли ухвалювали Закон про відпустки, в обігу були тільки паперові листки непрацездатності й іншого варіанта засвідчення факту непрацездатності не існувало (крім довідок у визначених випадках, але це не стосується суті запитання).

З 2020 р. в обіг введено листки непрацездатності в електронній формі (е-лікарняні). При цьому вони формуються на основі медичного висновку, що є документом, відмінним від е-лікарняного.

Відповідно до [Порядку](#) організації ведення Електронного реєстру листків непрацездатності та надання інформації з нього, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 328:

- **листок непрацездатності** — це сформований (виданий) програмними засобами Реєстру на підставі медичного висновку про тимчасову непрацездатність або документа, що засвідчує факт усиновлення дитини, і зареєстрований за єдиним реєстраційним номером листка непрацездатності у Реєстрі електронний документ, що є підставою для звільнення від роботи, оплати перших п'яти днів тимчасової

непрацездатності, призначення матеріального забезпечення та надання соціальних послуг відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

- **медичний висновок про тимчасову непрацездатність** — це електронний документ, що формується на підставі медичних записів в електронній системі охорони здоров'я та містить висновок лікаря за результатами медичної експертизи з тимчасової втрати працездатності, що засвідчує тимчасову непрацездатність та є підставою для створення листка непрацездатності.

Виходить, що і медичний висновок, і е-лікарняний виконують однакову функцію — засвідчують тимчасову непрацездатність. Але роботодавці працюють не з медичними висновками, а з е-лікарняними. І на практиці склався такий підхід, що працівник у разі настання тимчасової непрацездатності під час відпустки повідомляє про своє бажання продовжити її чи перенести. Чи може він це зробити лише за наявності медичного висновку? Адже в разі виявлення технічної неточності або недостовірної інформації в медичному висновку зміни до такого медичного висновку вносяться не пізніше сьомого дня з дати його формування відповідно до [п. 8](#) та 9 Порядку ведення Реєстру медичних висновків в електронній системі охорони здоров'я, затвердженого наказом МОЗ від 18.09.2020 р. № 2136.

Свого часу в журналі «Заробітна плата» [розглядалася](#) постанова Верховного Суду від 13.10.2020 р. у справі № 712/9213/18 (провадження № 14-108цс20). У ній ішлося про ситуацію, коли працівниця повідомила про свою непрацездатність під час відпустки і бажання її продовжити, але заяву не надала, за що була звільнена за прогул. Суд поновив її на роботі. При цьому зазначивши, що суди попередніх інстанцій дійшли висновку, що в разі продовження щорічної відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю працівник зобов'язаний подати заяву про продовження відпустки та продовжувати перебувати у відпустці лише після надання згоди на це роботодавця. А така згода має бути виражена у відповідному наказі, який повинен бути доведений до відома найманого працівника. Цим самим, на думку Верховного Суду, суди попередніх інстанцій звузили права працівника й поклали на нього обов'язки у вигляді звернення до роботодавця про продовження відпустки з письмовою заявою та невиправдано розширили права роботодавця на обов'язкове погодження на продовження відпустки, що не відповідає як вимогам ст. 80 КЗпП, так і ст. 11 Закону про відпустки.

З буквального тлумачення п. 1 частини другої ст. 80 КЗпП та ст. 11 Закону про відпустки, йдеться в постанові, відпустка саме продовжується в разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку. І жоден з цих законів не передбачає звернення працівника із заявою про продовження відпустки, як не передбачає й необхідності отримання на це згоди роботодавця, оскільки період надання відпустки сторонами вже узгоджено, однак неможливість її використання саме в зазначені в наказі дати спричинена обставинами, які не залежать від волі жодної зі сторін.

Єдиним обов'язком працівника є повідомлення роботодавця про тимчасову непрацездатність, яка засвідчена у встановленому порядку, тобто шляхом видачі листа непрацездатності.

Верховний Суд зазначив, що ні КЗпП, ні Закон про відпустки не передбачають саме і виключно письмової форми повідомлення про тимчасову непрацездатність. І таке повідомлення може бути вчинене в будь-який спосіб. А надання листка непрацездатності можливе після виходу з відпустки, що буде підтвердженням правомірності такого продовження та унеможливить обмеження прав працівника й не порушить прав роботодавця, який за відсутності належного підтвердження настання тимчасової непрацездатності не позбавлений можливості прийняти рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Звідси доходимо висновку, що за **якщо в кабінеті роботодавця на вебпорталі ПФУ є е-лікарняний зі статусом «Закритий» і працівник висловив бажання продовжити відпустку, то вона має бути продовжена**. І коли е-лікарняний змінить статус на «Готовий до сплати (виданий)», він стане документальним підтвердженням права на таке продовження. Але якщо е-лікарняний буде змінений чи скасований, то тоді, як зазначив Верховний Суд, роботодавець не позбавлений можливості прийняти рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

---

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

# Як розробити графік роботи для підрозділу

---

**На підприємстві формується новий підрозділ, в який набиратимуть працівників. Для працівників цього підрозділу через виробничу необхідність встановлюється нестандартний графік роботи:**

- **середа (08:00 – 20:00, перерва з 12:00 – 13:00) — 11 роб. год.;**
- **п'ятниця (08:00 – 16:00, перерва з 12:00 – 13:00) — 7 роб. год.;**
- **субота – неділя (робоча доба, 08:00 – 08:00, 2 перерва в суботу з 12:00 – 13:00, у неділю з 00:00 – 01:00) — 22 роб. год.**

**Загальна кількість робочих годин на тиждень — 40. Підсумований облік робочого часу, обліковий період — квартал. Погодинна оплата праці, за фактично відпрацьований час.**

*Чи правильно розроблено графік з урахуванням законодавчих обмежень щодо робочих годин і годин відпочинку? Чи потрібно в наказі про встановлення такого графіка роботи детально обґрунтовувати необхідність його запровадження? Чи слід щоквартально затверджувати графіки роботи (як графіки змінності)?*

---

Відповідно до [п. 7](#) Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19.04.2006 р. № 138, за підсумованого обліку робочого часу графіки роботи (змінності) мають розроблятися таким чином, щоб тривалість перерви в роботі між змінами була не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи перерву на обід) (частина перша ст. 59 КЗпП), тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не меншою за 42 години (ст. 70 КЗпП). Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється (частина друга ст. 59 КЗпП).

У наведеній ситуації ці умови виконуються:

- **середа – п'ятниця — 24 год перерви;**
- **п'ятниця – субота — 16 год перерви;**

- неділя – середа — 48 год перерви.

Підсумований облік запроваджується за погодженням із профспілкою, тому в поданні до профспілки можна розписати докладніше, чим зумовлений такий режим роботи. Тоді в наказі в мотивувальній частині можна обійтися загальними фразами на кшталт «у зв'язку з виробничою необхідністю та з метою ...». Але і наказ, і подання не на порожньому місці створюються. Запровадженню такого режиму роботи може передувати службова записка якогось підрозділу, що такий режим роботи буде найсприятливішим, будуть досягнуті такі-то результати порівняно зі звичайним графіком, бізнес-план тощо. Тому в наказі будуть вказані підстави, і кому цікаво — прочитає докладно.

Теоретично графіки роботи за підсумованого обліку робочого часу мають затверджуватися до початку облікового періоду. Але якщо такий режим роботи і обліковий період будуть постійними і підприємство закріпить їх у правилах внутрішнього трудового розпорядку, то щокварталу графіки виходу на роботу складати немає потреби. Адже працівників з умовами роботи буде ознайомлено перед початком роботи в силу ст. 29 КЗпП.

---

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



## Як правильно прийняти на роботу водія за договором ЦПХ

---

***Як правильно прийняти на роботу водія за договором ЦПХ? Як визначити, яку суму зарплати йому виплачувати?***

---

Прийняти на роботу водія за договором ЦПХ не можна. За договором ЦПХ можна найняти особу для надання послуг / виконання робіт з перевезення вантажів тощо. Але якщо дуже хочеться укласти саме договір ЦПХ, то це можна зробити, зваживши всі «за» і «проти» та з огляду на активізацію Держпраці програми [«Виходь на світло»](#) і рекомендації, що надавалися в цій [статті](#).

За договором ЦПХ особі, яка надає транспортні послуги, слід виплачувати не зарплату, а винагороду, що визначається за домовленістю сторін.

---

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

# Як правильно вказувати посаду керівника в наказі

---

*Відповідно до статуту керівництво товариством здійснює «директор». А в Класифікаторі професій такої професійної назви роботи немає, а є «Директор (начальник, інший керівник) підприємства». Яку назву правильно вказувати в наказі про вступ керівника на посаду?*

---

Питання добору та застосування назви посади керівника підприємства Міністерство соціальної політики України роз'яснювало, наприклад, у листі [від 06.02.2019 р. № 19/0/193-19](#) та інших. Автор не зустрічав роз'яснень про те, як бути з назвами посад (професій), якщо вони визначені іншими актами законодавства ніж [Класифікатор професій](#).

Тому це питання в одному з наступних номерів журналу «Заробітна плата» розглянемо докладніше.

**А тим часом доходимо висновку: у наказі слід вказувати ту назву посади, яка визначена статутом, — директор.** І статут під Класифікатор професій змінювати не потрібно. Все ж назва посади «Директор» визначена законом.

---

***Дмитро КУЧЕРАК***

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





# Чи передбачений штраф за повідомлення про зміну істотних умов праці через Viber

---

*Працівники виконують роботу дистанційно. Про встановлення неповного робочого часу під час дії воєнного стану їх повідомили не під підпис, а у Viber. Адже в наказі було зазначено: «Повідомити в доступний спосіб» (накази видані у період квітня – грудня 2022 р.).*

*Чи передбачений за це штраф?*

---

**На думку автора, відповідальності не буде, якщо ніхто з працівників цей факт не оспорував.**

Встановлення неповного робочого часу — це зміна істотних умов праці. Відповідно до [ст. 32 КЗпП](#) про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП.

У період дії воєнного стану норми частини третьої ст. 32 КЗпП щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються згідно із ст. 3 [Закону України](#) «**Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану**» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — **Закон № 2136**). У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов.

Кодекс законів про працю не визначає форму і спосіб повідомлення. Важливо лише, щоб працівник погодився на нові умови роботи. При цьому КЗпП не визначає і форму погодження. Однак практика склалася так, що роботодавець зацікавлений в тому, щоб мати підтвердження і попередження / повідомлення, і згоди / незгоди. Тому й практикується письмове попередження і письмове висловлення згоди / незгоди.

Якщо в наведеному випадку працівники працюють у нових умовах праці, ніхто цього факту не оспорує, то форма повідомлення ролі не відіграє. Істотні умови праці змінено, всіх усе влаштовує.

У той же час варто додати, що [ст. 7](#) Закону № 2136, норму якої з 19.07.2022 р. було розширено і уточнено, визначено, що 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. А також що у період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

Тому якщо і вести мову про якесь порушення, то хіба що про відсутність домовленостей про альтернативні способи обміну кадровою інформацією тощо. Але «можуть» — не означає «повинні». Тому якщо всіх усе влаштовує, то й притягувати до відповідальності немає підстав. Якщо і вести мову про відповідальність, то хіба що в розмірі однієї мінімальної зарплати як за інші порушення трудового законодавства. Але з дуже великою натяжкою.

---

**[Дмитро КУЧЕРАК](#)**

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

**KadrEX**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ВЕДЕННЯ ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ**  
призовників, військовозобов'язаних та резервістів на підприємствах усіх форм власності

СТАРТ КУРСУ  
**ЖОВТЕНЬ**



# Компенсація за затримку виплати зарплати в серпні 2023 р.

---



У зв'язку з порушенням встановлених строків виплати заробітної плати підприємства, установи та організації всіх форм власності мають здійснювати нарахування сум компенсації працівникам у разі її несвоєчасної виплати.

Компенсація нараховується відповідно до:

- [Закону України](#) «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-III;
- [Порядку](#) проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затвердженого постановою КМУ від 21.02.2001 р. № 159.

Сума компенсації обчислюється як добуток нарахованого, але не виплаченого грошового доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) і приросту індексу споживчих цін у відсотках для визначення суми компенсації.

Для визначення суми компенсації індекс споживчих цін обчислюється шляхом множення місячних індексів споживчих цін за період невиплати грошового доходу. У місяці, за який виплачується дохід, індекс споживчих цін до розрахунку не включається.

У разі виплати в серпні 2023 р. нарахованих, але не виплачених своєчасно грошових доходів за 2019–2023 рр. сума компенсації нараховується з урахуванням величини приросту індексу споживчих цін, наведеної в *таблиці*.

**Величина приросту ІСЦ  
для компенсації зарплати в разі несвоєчасної її виплати у серпні 2023 р.**

Місяць	Приріст індексу споживчих цін (у %) за період невиплати доходу				
	Роки:				
	2019	2020	2021	2022	2023
січень	56,6	51,7	42,9	29,9	3,1
лютий	55,8	52,2	41,5	27,9	2,4
березень	54,4	51,0	39,1	22,4	0,9
квітень	52,9	49,8	38,2	18,7	0,7
травень	51,9	49,3	36,4	15,6	0,2
червень	52,6	49,0	36,1	12,1	-
липень	53,5	49,9	36,0	11,3	-
серпень	54,0	50,2	36,3	10,1	
вересень	52,9	49,5	34,7	8,0	
жовтень	51,9	48,0	33,5	5,4	
листопад	51,7	46,1	32,4	4,7	
грудень	52,0	44,8	31,6	4,0	

## **ПРИКЛАД**

### **Обчислення суми компенсації зарплати в разі несвоєчасної її виплати**

Нарахований, але не виплачений у січні 2022 р. грошовий дохід у сумі 5250,00 грн (після утримання податків і обов'язкових платежів) виплачується в серпні 2023 р.

Приріст індексу споживчих цін, розрахований за період невиплати грошового доходу (лютий 2022 р. – липень 2023 р.), за січень 2022 р. становить 29,9 %.

Сума компенсації в цьому випадку:  $5250 \times 29,9 \div 100 = 1569,75$  грн.

**Ніна ПІДЛУЖНА**

Заступник генерального директора Директорату стратегічного планування, координації політики та євроінтеграції – керівник експертної групи з питань рівня життя Мінсоцполітики

# Як враховувати систематичну матеріальну допомогу під час розрахунку відпускних

---

*Працівнику через певні обставини щомісяця виплачується матеріальна допомога. Вона має характер систематичної, тому оподатковується в загальному порядку. Чи враховувати її під час обчислення відпускних?*

---

Усталеною є позиція, що матеріальна допомога незалежно від того, є вона одноразовою чи систематичною, не враховується під час обчислення відпускних.

Такий висновок підкріплюється п. 4 [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100 (далі — Порядок № 100), пп. «б» якого визначено, що в разі обчислення середньої заробітної плати не враховуються одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо). Акцент робиться на тому, що в цьому переліку вказано матеріальну допомогу.

Якщо звернути увагу на інші виплати в цьому переліку, що не дозволені до врахування, то вони дійсно мають одноразовий характер, тому що працівники не можуть отримувати їх кілька разів (хіба що компенсацію за невикористану відпустку понад 24 к. дн.). Тому матеріальна допомога, що має систематичний характер, не вписується в цей перелік, тому й маємо такі запитання.

Мінсоцполітики в листі [від 20.12.2007 р. № 929/13/84-07](#) зазначало, що перелік виплат, які не враховуються під час обчислення середньої заробітної плати, встановлений в п. 4 Порядку № 100. Це, як правило, виплати, які за своїм характером є одноразовими. Якщо виплати, які провадились на підприємстві, не можна віднести до жодного із підпунктів п. 4 Порядку № 100 (за роботу у святкові, неробочі дні, індексація тощо), вони будуть враховуватись під час обчислення середньої заробітної плати.

Матеріальну допомогу, що має систематичний характер, також не можна віднести до жодного із підпунктів, зокрема пп. «б», п. 4 Порядку № 100, бо в ньому йдеться про одноразові виплати. Однак слід виходити з того, що призначення середньої зарплати за Порядком № 100 — компенсувати працівникові втрату заробітку у визначених законодавством випадках. А матеріальну допомогу, хай і систематичну, все ж **не можна вважати заробітною платою, яку працівникові слід компенсувати за час відпустки**, тому що вона надається за окремим розпорядчим актом роботодавця і не пов'язана з результатами праці.

---

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

# ФОП — у ЗСУ, а його працівник — у ТрО: як проводити розрахунки

---

Найманий працівник підприємця з травня 2022 р. за контрактом перебуває у ТрО, йому нараховується середня зарплата. У серпні 2023 р. ФОП підписав контракт із ЗСУ, діяльність зупиняється, доходу не буде. Як нараховувати та виплачувати середню зарплату найманому працівнику? Як звітувати? Як сплачувати єдиний податок та ЄСВ за підприємця? Чи можна звільнити працівника?

---

Згідно з [частиною третьою](#) ст. 39 [Закону України](#) «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-XII (*далі* — Закон № 2232) державна реєстрація підприємницької діяльності фізичної особи — підприємця (ФОП) на час призову не припиняється. У разі непроведення ФОПом підприємницької діяльності у період проведення мобілізації нарахування податків і зборів таким фізичним особам — підприємцям не здійснюється. Але порядок оподаткування і звільнення від оподаткування все ж визначають спеціальні норми ПКУ та Закону про ЄСВ.

## Оподаткування доходів ФОПа

### *ПДФО та ЄП*

Відповідно п. 25 [підрозділу 10](#) розділу XX ПКУ самозайняті особи (фізичні особи — підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність), які мали або не мали найманих працівників, призвані на військову службу під час мобілізації або залучені до виконання обов'язків щодо мобілізації за посадами, передбаченими штатами воєнного часу, під час особливого періоду, визначеного [Законом України](#) «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», на весь період їх військової служби звільняються від обов'язку нарахування, сплати та подання податкової звітності з податку на доходи фізичних осіб відповідно до розділу IV цього Кодексу, а також звільняються від обов'язку нарахування, сплати та подання податкової звітності з єдиного податку відповідно до глави 1 розділу XIV цього Кодексу.

## ЄСВ

Пунктом 9-2 [розділу VIII](#) Закону про ЄСВ встановлено, що під час особливого періоду, визначеного [Законом України](#) «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», платники єдиного внеску, визначені [ст. 4](#) Закону про ЄСВ, призвані на військову службу під час мобілізації або залучені до виконання обов'язків щодо мобілізації за посадами, передбаченими штатами воєнного часу, на весь строк їх військової служби звільняються від виконання своїх обов'язків, визначених [п. 2](#) ст. 6 Закону про ЄСВ, якщо вони не є роботодавцями. Серед таких обов'язків:

- своєчасно та в повному обсязі нараховувати, обчислювати і сплачувати єдиний внесок до податкового органу за основним місцем обліку платника єдиного внеску;
- вести облік виплат (доходу) застрахованої особи та нарахування єдиного внеску за кожним календарним місяцем і календарним роком, зберігати такі відомості в порядку, передбаченому законодавством;
- подавати звітність, у т. ч. про основне місце роботи працівника, про нарахування єдиного внеску в розмірах, визначених відповідно до цього Закону, у складі звітності з податку на доходи фізичних осіб (єдиного податку) до податкового органу за основним місцем обліку платника єдиного внеску у строки та порядку, встановлені Податковим кодексом України та ін.

Під час особливого періоду, визначеного [Законом України](#) «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», для платників єдиного внеску, визначених у [ст. 4](#) цього Закону, призваних на військову службу під час мобілізації або залучених до виконання обов'язків щодо мобілізації за посадами, передбаченими штатами воєнного часу, на весь строк їх військової служби зупиняється застосування норм [ст. 25](#) цього Закону (щодо застосування штрафних санкцій. — *Прим. авт.*).

**В обох випадках** підставою для такого звільнення є заява фізичної особи — підприємця та копія військового квитка або копія іншого документа, виданого відповідним державним органом, із зазначенням даних про призов такої особи на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, які подаються до податкового органу фізичною особою — підприємцем протягом 10 днів після її демобілізації.

Якщо демобілізована фізична особа — підприємець перебуває на лікуванні (реабілітації) у зв'язку з виконанням обов'язків під час мобілізації, заява і копія військового квитка або копія іншого документа, виданого відповідним державним органом, подаються протягом 10 днів після закінчення її лікування (реабілітації).

Законодавством не заборонено подання до податкового органу заяви про звільнення від оподаткування відразу як тільки підприємця мобілізували.

## Оподаткування доходів працівників

### *ЄСВ*

Пунктом 9-2 розділу VIII Закону про ЄСВ встановлено, що якщо платник єдиного внеску має найманих працівників і на строк своєї військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, уповноважує іншу особу на виплату найманим працівникам заробітної плати та/або інших доходів, його зобов'язання, визначені [пп. 1](#) (**крім сплати єдиного внеску**), [2](#), [3](#), [4](#), [5](#), [6](#), [10](#), [12](#) частини другої ст. 6 цього Закону, здійснює така уповноважена особа.

Єдиний внесок, що був нарахований уповноваженою особою з таких виплат, сплачується до бюджету демобілізованою фізичною особою — підприємцем протягом 180 календарних днів з першого дня її демобілізації без нарахування штрафних і фінансових санкцій. При цьому демобілізована фізична особа — підприємець у заяві, передбаченій у цьому пункті, зазначає дані про нарахований єдиний внесок на суму таких виплат уповноваженою особою протягом строку військової служби фізичної особи — підприємця.

Звітність про нарахований єдиний внесок протягом строку військової служби фізичної особи — підприємця уповноваженою особою на суми виплат найманим працівникам та іншим особам подається демобілізованою фізичною особою — підприємцем у порядку та строки, встановлені цим Законом, без нарахування штрафних і фінансових санкцій, передбачених цим Законом.



## *ПДФО і ВЗ*

Пункт 25 підрозділу 10 розділу ХХ ПКУ щодо ПДФО і ВЗ містить схожу норму. Якщо самозайнята особа, призвана на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, має найманих працівників і на строк своєї військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, уповноважує іншу особу на виплату найманим працівникам заробітної плати та/або інших доходів, то обов'язок з нарахування та утримання податку на доходи фізичних осіб з таких виплат на строк військової служби самозайнятої особи несе ця уповноважена особа.

Податок на доходи фізичних осіб, що був нарахований та утриманий уповноваженою особою з таких виплат фізичним особам, сплачується до бюджету демобілізованою самозайнятою особою протягом 180 календарних днів з першого дня її демобілізації без нарахування штрафних і фінансових санкцій. При цьому демобілізована самозайнята особа у заяві, передбаченій у цьому пункті, зазначає дані про суми нарахованого та утриманого уповноваженою особою податку з найманих працівників протягом строку військової служби самозайнятої особи.

Податкова звітність про суми податку, нарахованого та утриманого протягом строку військової служби самозайнятої особи уповноваженою особою з найманих працівників та інших фізичних осіб, подається демобілізованою самозайнятою особою у порядку та строки, встановлені цим Кодексом, без нарахування штрафних і фінансових санкцій, передбачених цим Кодексом.

### «Не все так однозначно»

З вищенаведених норм ПКУ і Закону про ЄСВ випливає, що на час служби мобілізований ФОП може передати управління бізнесом іншій уповноваженій особі (можна не працівнику) на підставі договору доручення та нотаріально завіреного доручення, в якому потрібно детально прописати всі права такої особи.

Оскільки в мобілізованого підприємця є найманий працівник, який наразі перебуває за контрактом в ТрО і якому нараховується середній заробіток

згідно зі ст. 119 КЗпП, такий ФОП може призначити уповноважену особу, яка представлятиме його інтереси щодо сплати податків та подання звітності.

Для цього підприємцю потрібно делегувати право підпису уповноваженій особі, про що видати розпорядження, в якому доручається такій особі підписувати всі або деякі документи, пов'язані з господарською діяльністю. Це дасть право уповноваженій особі нараховувати та виплачувати мобілізованому працівнику середній заробіток та подавати Єдиний звіт. Після делегування права підпису на документах має стояти вже підпис уповноваженої особи. Для цього уповноваженій особі потрібно замовити та мати власний кваліфікований електронний підпис (КЕП).

Якщо право підпису не було делеговано, то уповноважена особа матиме право лише на виплату середньої зарплати та/або інших доходів працівнику в ТрО і на утримання ПДФО та ВЗ із заробітної плати (п. 25 підрозділу 10 розділу ХХ ПКУ).

А щодо ЄСВ, то уповноважена особа наділяється обов'язками, визначеними пп. 1 (крім сплати єдиного внеску), 2, 3, 4, 5, 6, 10, 12 частини другої ст. 6 Закону про ЄСВ. Зокрема, відповідно до пп. 4 цієї статті платник податку — уповноважена особа зобов'язана подавати звітність, у т. ч. про основне місце роботи працівника, про нарахування єдиного внеску в розмірах, визначених відповідно до цього Закону, у складі звітності з податку на доходи фізичних осіб (єдиного податку) до податкового органу за основним місцем обліку платника єдиного внеску у строки та порядку, встановлені ПКУ. (При цьому ФОП після демобілізації також зобов'язаний подати звітність про нарахований ЄСВ на доходи найманого працівника).

Відповідно до [ст. 2](#) Закону № 2232 є такі види військової служби:

- військова служба за призовом під час мобілізації, на особливий період;
- військова служба за контрактом осіб рядового складу та осіб сержантського і старшинського складу.

У вищезгаданих нормах ПКУ і Закону про ЄСВ йдеться про надання «пільг» ФОПам, призваним на військову службу під час мобілізації. Чи поширюються вони на ФОПів, які вступають на військову службу за контрактом? На думку автора, ні. Податківці у своїх роз'ясненнях на цю тему (див., наприклад, [тут](#)) окремо про це не згадують.

У будь-якому разі законодавство не забороняє ФОПу надати доручення на представлення його інтересів перед податковими органами іншій особі. Але тоді, напевно, така особа буде уповноважена і на сплату всіх податкових зобов'язань.

Тож ці питання потребують додаткового роз'яснення від податківців у вигляді індивідуальної податкової консультації.

Слід також зауважити, що ФОП, вступаючи на службу за контрактом, має намір призупинити господарську діяльність і доходів не отримуватиме. Тому виникає питання щодо можливості виплачувати середній заробіток працівнику в ТрО. Звичайно, за наявності достатньої кількості коштів на рахунках уповноважена особа ФОПа може це робити.

Щодо звільнення працівника, який перебуває в ТрО, зазначимо таке. Відповідно до п. 10 [ст. 40 КЗпП](#) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем, зокрема, у разі призову або мобілізації власника — фізичної особи під час особливого періоду.

І знову ж таки: чи дає ця норма право звільнити працівника, якщо ФОП добровільно уклав контракт із ЗСУ? Питання, на яке ствердно відповісти не можемо. Тому повернемося до цієї теми знову згодом.

---

**[Світлана ЩЕРБИНА](#)**

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



# Чи нараховувати середню зарплату, якщо працівник був у ТЦК та СП у неробочий час

---

*Зміна у працівника розпочинається о 16:00, а в ТЦК та СП він за повісткою був зранку і до початку роботи. За зміну йому зарплату буде нараховано, тому що він її відпрацював. Чи виплачувати середню зарплату за час перебування в ТЦК та СП?*

---

**Ні, не виплачувати.**

У ст. 21 [Закону України](#) «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-XII визначено, що громадяни України для виконання обов'язків, пов'язаних із взяттям на військовий облік, призовом або прийняттям на військову службу, а також особи, які направляються відповідними районними (міськими) ТЦК та СП, Центральним управлінням або регіональним органом Служби безпеки України, відповідним підрозділом Служби зовнішньої розвідки України 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.

У наведеному випадку не було потреби увільняти працівника від роботи, тому й середній заробіток зберігати не потрібно.

---

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

# Чи оплачується надурочна робота за трудовим договором з нефіксованим робочим часом

---

*Чи потрібно оплачувати надурочну роботу працівнику, з яким укладено трудовий договір з нефіксованим робочим часом?*

---

Для роботи з нефіксованим робочим часом укладається особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретного часу її виконання. Обов'язок працівника виконувати передбачену трудовим договором роботу виникає лише в разі її надання роботодавцем, без гарантування того, що вона буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, що передбачені КЗпП ([ст. 21-1 КЗпП](#)). Тобто такий трудовий договір є способом організації виконання роботи, за якого працівник виконує свої трудові обов'язки періодично тільки в разі потреби за вимогою роботодавця. Працівники з нефіксованим робочим часом мають усі права та гарантії, передбачені трудовим законодавством, в т. ч. право на щорічні відпустки, вихідні дні, оплату праці у підвищеному розмірі за роботу в нічний час, у вихідні дні, у шкідливих умовах тощо.

Максимальна тривалість роботи не може перевищувати нормальної тривалості — 40 годин на тиждень. Оплаті підлягає вся фактично виконана працівником робота, але вона не може бути меншою, ніж за 32 години роботи на місяць.

У разі перевищення нормальної тривалості робочого часу (40 годин на тиждень) оплата відбувається в подвійному розмірі годинної ставки за кожну годину роботи у надурочний час ([ст. 106 КЗпП](#)).

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата в розмірі 100 % тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому частинами першою і другою [ст. 106 КЗпП](#).

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

Робота, яка виконується поза межами базових днів та годин, але загальний час роботи працівника не перевищує визначеної договором нормальної тривалості робочого часу, має бути оплачена в розмірі, визначеному в трудовому договорі.

---

**[Галина ГОРОХОВСЬКА](#)**

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

## Як розрахувати суму компенсації за невикористану відпустку, якщо в розрахунковому періоді була військова служба, під час якої працівник загинув

---

*Працівник прийнятий на основне місце роботи у вересні 2020 р. з посадовим окладом 12 000,00 грн (премій, доплат і надбавок немає). З 01.06.2023 р. він був увільнений від роботи у зв'язку з мобілізацією на військову службу до лав ЗСУ. За час перебування на військовій службі за працівником зберігалось тільки місце роботи і посада, а середній заробіток не виплачувався. Загальна сума нарахованої працівнику зарплати за встановленим посадовим окладом за фактично відпрацьовані робочі дні у період з 01.08.2022 р. по 31.05.2023 р. становить 120 000,00 грн. У серпні 2023 р. під час проведення бойових дій працівник загинув. Дата смерті, що зазначена у свідоцтві про смерть, — 31.08.2023 р. На дату припинення*

*трудових відносин у зв'язку зі смертю у працівника залишились невикористаними 5 календарних днів щорічної основної відпустки. Як розрахувати суму грошової компенсації за невикористану відпустку?*

---

У зазначеній ситуації працівник відпрацював на підприємстві більше року, тому згідно з п. 2 [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100 (далі — Порядок № 100), обчислення його середньої заробітної плати для розрахунку суми грошової компенсації за невикористану відпустку провадиться, виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю їх нарахування та виплати.

Розрахунок здійснюється шляхом ділення сумарного заробітку за вказаний розрахунковий період на відповідну кількість календарних днів розрахункового періоду. При цьому із розрахунку виключаються святкові та неробочі дні, встановлені ст. 73 КЗпП, а також час, протягом якого працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково. Отриманий результат потім множиться на число календарних днів невикористаної відпустки (п. 2 та п. 7 Порядку № 100).

Оскільки під час дії воєнного стану норми ст. 73 КЗпП не застосовуються, то всі визначені нею святкові дні є звичайними робочими днями ([ст. 6](#) Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX). А отже, усі ці дні входять до розрахунку суми вказаної компенсації.

Отже, зважаючи на вищенаведені норми Порядку № 100, в наведеному випадку із розрахунку слід виключити тільки 61 к. дн. перебування працівника на військовій службі за період з 01.06.2023 р. по 31.07.2023 р.

З огляду на зазначене, обчислення суми грошової компенсації за невикористану відпустку слід здійснювати за таким алгоритмом.

**Крок 1.** Визначаємо розрахунковий період: з 01.08.2022 р. по 31.07.2023 р.

**Крок 2.** Обчислюємо кількість календарних днів, що входять до розрахунку:

365 к. дн. – 61 к. дн. = 304 к. дн.

**Крок 3.** Розраховуємо середньоденний заробіток працівника шляхом ділення загальної суми нарахованого йому заробітку в розрахунковому періоді на кількість календарних днів, що входять до розрахунку:

120 000,00 грн ÷ 304 к. дн. = 394,74 грн.

**Крок 4.** Обчислюємо суму грошової компенсації за невикористану відпустку:

394,74 грн × 5 к. дн. = 1973,70 грн.

---

**Ольга ГЛИНЯНА**

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

Як розрахувати суму компенсації за невикористану відпустку, якщо в розрахунковому періоді була безоплатна відпустка і немає жодного відпрацьованого робочого дня

---

*Працівник прийнятий на основне місце роботи в жовтні 2021 р. з посадовим окладом 14 000,00 грн (доплат і надбавок немає). Згідно з наказом керівника підприємства, виданого на підставі письмової заяви працівника, він звільняється за власним бажанням 04.09.2023 р. (останній робочий день). На дату звільнення у працівника залишилось*



*невикористаними 10 к. дн. щорічної основної відпустки, за які йому потрібно виплатити грошову компенсацію. При цьому в розрахунковому періоді у працівника немає жодного відпрацьованого робочого дня, оскільки весь вказаний час він перебував у відпустці без збереження зарплати — всього 365 к. дн. (з 01.09.2022 р. по 31.08.2023 р.).*

*Як розрахувати середній заробіток для обчислення суми компенсації за невикористану відпустку?*

---

У зазначеній ситуації працівник відпрацював на підприємстві більше року, тому обчислення середньої заробітної плати для розрахунку суми компенсації за невикористану відпустку провадиться з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю її нарахування та виплати (п. 2 [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100; далі — Порядок № 100).

Розрахунок здійснюється шляхом ділення сумарного заробітку за вказаний розрахунковий період на відповідну кількість календарних днів розрахункового періоду. При цьому із розрахунку виключаються святкові та неробочі дні, встановлені ст. 73 КЗпП, а також час, протягом якого працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково. Отриманий результат потім множиться на число календарних днів відпустки (п. 2 та п. 7 Порядку № 100).

Отже, зважаючи на вищенаведені норми Порядку № 100, у цьому випадку із розрахунку слід виключити період відпустки без збереження заробітної плати — 365 календарних днів.

Водночас до розрахунку входять усі святкові та неробочі дні, що визначені ст. 73 КЗпП, оскільки під час дії воєнного стану її норми не застосовуються, а отже, усі ці дні є звичайними робочими днями (ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX).

Оскільки в розрахунковому періоді у працівника немає відпрацьованих робочих днів і заробітна плата йому не нараховувалась, то в такому разі обчислення середньоденного заробітку провадиться з установленого в трудовому договорі посадового (місячного) окладу шляхом множення його суми на кількість місяців розрахункового періоду (п. 4 Порядку № 100):

З огляду на зазначене, обчислення суми компенсації за невикористані дні щорічної основної відпустки слід здійснювати за таким алгоритмом.

**Крок 1.** Визначаємо розрахунковий період: з 01.09.2022 р. по 31.08.2023 р.

**Крок 2.** Розраховуємо середньоденний заріток працівника:

$$(14\,000,00 \text{ грн} \times 12 \text{ к. міс.}) \div 365 \text{ к. дн.} = 460,27 \text{ грн.}$$

**Крок 3.** Розраховуємо суму компенсації за невикористані працівником на дату звільнення дні щорічної основної відпустки:

$$460,27 \text{ грн} \times 10 \text{ к. дн.} = 4602,70 \text{ грн.}$$

---

**Ольга ГЛИНЯНА**

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

## Як розрахувати суму відпускних, якщо працівниця вийшла на роботу до закінчення «декретної» відпустки і працювала на умовах неповного робочого дня

---

*Працівниця повинна була вийти на роботу 01.09.2023 р. після закінчення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Проте до виконання посадових обов'язків вона приступила раніше вказаного терміну, а саме 01.06.2023 р. При цьому на підставі її письмової заяви та наказу директора підприємства з вказаної дати вона працює в режимі неповного робочого дня: по 4 години щодня з понеділка по п'ятницю з 9:00 до 13:00. Зарплата їй нараховується пропорційно відпрацьованому часу, виходячи з установленого штатним розписом посадового окладу в розмірі 16 000,00 грн (премій, доплат і надбавок немає). У щорічну основну відпустку*

*працівниця йде з 06.09.2023 р. на 14 календарних днів. Загальна сума нарахованої їй зарплати у період з 01.06.2023 р. по 31.08.2023 р. становить 24 000,00 грн.*

*Як правильно розрахувати суму відпускних за вересень 2023 р.?*

---

У наведеному випадку обчислення середньої заробітної плати для оплати часу вказаної відпустки проводиться з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю її надання (п. 2 [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100; далі — Порядок № 100).

При цьому з розрахунку виключаються святкові та неробочі дні, встановлені ст. 73 КЗпП, а також час, протягом якого працівниця згідно із законодавством не працювала і за нею не зберігався заробіток або зберігався частково. Отриманий результат потім множиться на число календарних днів відпустки (п. 2 та п. 7 Порядку № 100).

Отже, зважаючи на вищенаведені норми Порядку № 100, в цьому випадку із розрахунку слід виключити період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку — всього 273 календарних дні.

Водночас до розрахунку входять усі святкові та неробочі дні, що визначені ст. 73 КЗпП, оскільки під час дії воєнного стану її норми не застосовуються, а отже, усі ці дні є звичайними робочими днями (ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX).

Також до розрахунку входять і всі дні, які працівниця фактично відпрацювала на умовах неповного робочого часу, оскільки роботу вона виконувала щоденно за п'ятиденним робочим тижнем.

Отже, зважаючи на вищенаведене, алгоритм розрахунку суми відпускних» буде таким.

**Крок 1.** Визначаємо розрахунковий період: з 01.09.2022 р. по 31.08.2023 р.

**Крок 2.** Обчислюємо кількість календарних днів, що входять до розрахунку:

365 к. дн. – 273 к. дн. відп. = 92 к. дн.

**Крок 3.** Розраховуємо середньоденний зарібок працівниці шляхом ділення загальної суми нарахованої їй зарплати в розрахунковому періоді на кількість календарних днів, що входять до розрахунку:

$24\,000,00 \text{ грн} \div 92 \text{ к. дн.} = 260,87 \text{ грн.}$

**Крок 4.** Розраховуємо суму відпуски» за вересень 2023 р.:

$260,87 \text{ грн} \times 14 \text{ к. дн.} = 3652,18 \text{ грн.}$

**Ольга ГЛИНЯНА**

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

Тематична газета  
Консультант Кадровика  
на 2024 рік **безоплатно**



PROFPRESSA.COM

# Відповідальність за порушення щодо ЄСВ: одна невелика, але суттєва зміна

Законом України від 30.06.2023 р. № 3219-IX було викладено в новій редакції п. 7 частини 11 ст. 25 Закону про ЄСВ. Оскільки в цій нормі йдеться про відповідальність роботодавців за певні порушення у справлянні ЄСВ, розглянемо зміну детальніше.

## Що змінилося

Нагадаємо, частина 11 ст. 25 Закону про ЄСВ визначає види і розмір штрафних санкцій, які податковий орган має право застосовувати до платника єдиного внеску за порушення, серед яких порушення щодо подання звітності (п. 7). Зміст його до і після внесення змін наведено в таблиці.

### Зміни у п. 7 частини 11 ст. 25 Закону про ЄСВ

Було	Стало
Податковий орган застосовує до платника єдиного внеску такі штрафні санкції:	
за неподання, несвоєчасне подання, подання не за встановленою формою звітності про нарахування єдиного внеску у складі звітності з податку на доходи фізичних осіб (єдиного податку) накладаються штрафи, передбачені за порушення порядку подання інформації про фізичних осіб — платників податків у розмірах та порядку, встановлених ст. 119 Податкового кодексу України	за неподання, несвоєчасне подання, подання не за встановленою формою звітності про нарахування єдиного внеску у складі звітності з податку на доходи фізичних осіб (єдиного податку) накладаються штрафи, передбачені за порушення порядку подання такої звітності, у порядку та розмірах, встановлених Податковим кодексом України

### Бачимо, що відповідальність і надалі передбачена за:

- неподання звітності про нарахування ЄСВ у складі звітності з ПДФО (єдиного податку; далі — Єдиний звіт);
- несвоєчасне подання Єдиного звіту;

- подання Єдиного звіту не за встановленою формою.

У новій редакції немає лише відсилання до конкретної норми ПКУ. Які варіанти можливі?

### Пункт 119.1 ПКУ

За [п. 119](#) ПКУ застосовується штраф за неподання, подання з порушенням встановлених строків, подання не в повному обсязі, з недостовірними відомостями або з помилками податкової звітності про суми доходів, нарахованих (сплачених) на користь платника податків, суми утриманого з них податку, а також суми, нараховані (виплачені) фізичним особам за товари (роботи, послуги), якщо такі недостовірні відомості або помилки призвели до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань платника податку та/або до зміни платника податку.

Тобто не просто за неподання або несвоєчасне подання, а лише ті, що призвели до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань платника податку та/або до зміни платника податку.

Наприклад, якщо не було нараховано дохід, то й не буде зменшення / збільшення податкових зобов'язань.

Фактично, на це вказує і Верховний Суд (далі — ВС), зокрема, у [постанові](#) від 12.08.2021 р. у справі № 821/804/18 (адміністративне провадження № К/9901/1050/19). Зокрема, суд вказав на те, що за матеріалами перевірки не встановлено, що неправильне відображення роботодавцем певної суми доходу призвело до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань платника податку та/або до зміни платника податку. Тож, на думку ВС, зазначені обставини виключають можливість притягнення платника до відповідності, передбаченої наведеною нормою ПКУ.

### Пункт 120.1 ПКУ

[Пункт 120.1](#) ПКУ передбачає, що неподання (крім випадків, якщо [податкова декларація](#) не подається відповідно до [п. 49.2](#) ПКУ, тобто коли немає об'єктів оподаткування або наявних показників, які підлягають декларуванню) або несвоєчасне подання платником податків або іншими особами,

зобов'язаними нараховувати і сплачувати податки та збори, платежі, контроль за сплатою яких покладено на контролюючі органи, податкових декларацій (розрахунків), а також іншої звітності, обов'язок подання якої до контролюючих органів передбачено цим Кодексом, тягнуть за собою накладення штрафу в розмірі 340 грн за кожне таке неподання або несвоєчасне подання.

При цьому ті самі дії, вчинені платником податків, до якого протягом року було застосовано штраф за таке порушення, тягнуть за собою накладення штрафу в розмірі 1020 грн за кожне таке неподання або несвоєчасне подання.

Наприклад, якщо роботодавець не подав Єдиного звіту, а за інший період подав із запізненням, за перший випадок запізнення до нього застосовується штраф на рівні 340 грн і лише за другий випадок подання із запізненням — 1020 грн. При цьому за неподання Єдиного звіту штраф за перше таке неподання становитиме 340 грн.

### Подання Єдиного звіту не за встановленою формою

Податковий кодекс України не містить такого поняття, як «подання декларації не за встановленою формою». Це передусім пов'язано з тим, що електронна система або канцелярія в податковій не прийме Єдиного звіту за невстановленою формою.

Разом із тим роботодавець може подати такий звіт за допомогою поштового зв'язку. У цьому випадку Єдиний звіт буде визнаний як такий, що не був поданий, і буде застосовано штрафи на підставі п. 120.1 ПКУ.

### Висновки

Отже, за правопорушення, що перелічені у п. 7 частини 11 ст. 25 Закону про ЄСВ, мають застосовуватися штрафи, передбачені п. 120.1 ПКУ. Накладати на роботодавця штрафи за п. 119.1 ПКУ, розмір яких є більшим, неправомірно.

# Перевірка справляння ПДФО, ВЗ і ЄСВ: методика від податківців

---

З 01.08.2023 р. повертається низка документальних перевірок, у т. ч. щодо справляння ПДФО, ВЗ та ЄСВ. Схоже, податківці готувалися до повернення перевірок, оскільки наказом ДПС України від 04.05.2023 № 322 затверджено окрему [Методику](#) проведення перевірки достовірності, повноти нарахування та сплати ПДФО, ЄСВ та ВЗ. Вона призначена для внутрішнього використання податківцями, але цікава для роботодавців тим, що з неї можна дізнатися, що саме і як вони перевірятимуть. Тож у статті коротко розглянемо зміст Методики.

---

У загальних положеннях визначено, що [Методика](#) проведення перевірки достовірності, повноти нарахування та сплати податку на доходи фізичних осіб, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та військового збору (*далі* — Методика) розроблена з метою належної організації контрольно-перевірочних заходів платників податків — податкових агентів, забезпечення всебічного вивчення питання під час проведення документальних перевірок.

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.

## Джерела інформації

Податківці вважають, що важливою складовою здійснення контрольно-перевірочних заходів є інформаційне забезпечення проведення перевірки, що є сукупністю відомостей про фінансово-господарську діяльність платника податків, до якої належить податкова інформація, а також інша інформація про нарахування та/або виплату доходу фізичним особам як у грошовій, так і в негрошовій формі, що прямо або опосередковано пов'язана з визначенням об'єкта оподаткування ПДФО, ВЗ, базою нарахування ЄСВ, суми податку, збору, внеску, інших показників.



У [пп. 2.2 Методики](#) наведено перелік інформації, яка може бути використана, і вона узгоджується з приписами п. 72.1 ПКУ. Роботодавцям варто пам'ятати, що під час перевірки податківці можуть спиратися не лише на дані обліку платника податків, а й на інформацію з інших джерел, зокрема від банків, органів влади інших держав, міжнародних організацій або нерезидентів тощо.

### Які питання перевірятимуть

Метою документальної перевірки справляння ПДФО, ВЗ та ЄСВ є встановлення правильності та своєчасності їх нарахування та сплати (перерахування), а також відображення в обліку та звітності.

### **Перевірка справляння ПДФО, ВЗ, ЄСВ передбачає такі напрями дослідження:**

- правильність формування обчислення об'єкта оподаткування ПДФО, ВЗ та бази нарахування ЄСВ;
- обґрунтованість застосовуваних розміру ЄСВ, ставок ПДФО та правомірність застосування пільг;
- дотримання вимог ведення поточних записів у первинному, аналітичному та синтетичному обліку господарських операцій, на основі яких нараховуються ПДФО, ВЗ та ЄСВ;
- достовірність арифметичних розрахунків сум податкових зобов'язань із ПДФО, ВЗ та сум ЄСВ;
- 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 ЄСВ (*далі* — Податковий розрахунок) контролюючим органам;
- реальність відображення залишків заборгованості в розрахунках із бюджетами з ПДФО, ВЗ, ЄСВ в обліку;
- своєчасність і повнота сплати (перерахування) ПДФО, ВЗ та ЄСВ.

### **Також у Методиці конкретизовано, що потрібно перевіряти такі моменти:**

- правильність визначення об'єкта оподаткування ПДФО та ВЗ під час нарахування (виплати) доходів платникам податків у вигляді заробітної плати, винагород за цивільно-правовими договорами за виконання робіт (надання послуг), інших виплат фізичним особам (як у грошовій, так і негрошовій формі);
- правильність застосування до об'єкта оподаткування розміру ставок ПДФО, залежно від виду доходу;
- правомірність надання податкової соціальної пільги;
- надання поворотної фінансової допомоги фізичним особам та оподаткування такої допомоги в разі встановлення факту її неповернення;
- правильність визначення бази нарахування ЄСВ;
- правильність та правомірність застосування розміру ЄСВ;
- дотримання встановлених строків сплати (перерахування) до бюджетів ПДФО, ВЗ та ЄСВ;
- дотримання вимог щодо пропорційності сплати ЄСВ (авансових платежів) одночасно з виплатою сум заробітної плати (доходу, грошового забезпечення), на суми якої (якого) нараховується ЄСВ;
- на яких рахунках обліковується нарахування та сплата ПДФО, ВЗ та ЄСВ.

## Етапи документальної перевірки

Методика передбачає, що процес проведення документальної перевірки умовно поділяється на **три етапи**.

**Перший етап** — організаційний. На цьому етапі податківці відбирають платника податків, що підлягає перевірці. Зверніть увагу, що збір інформації починається на етапі камеральної перевірки поданої звітності та доперевірочного аналізу. Потім, після виходу на перевірку, першочерговою обов'язковою дією є ознайомлення з наказом про облікову політику платника податків, наказами про прийняття на роботу працівників, штатним розписом, цивільно-правовими договорами.

**Другий етап** — безпосередньо перевірка. На цьому етапі здійснюється перевірка первинних документів, що містять дані стосовно нарахованих (виплачених) доходів фізичним особам, перевірка аналітичних відомостей та

карток за рахунками 64 «Розрахунки за податками і платежами», 65 «Розрахунки за страхуванням», 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», 30 «Готівка», 31 «Рахунки в банках», 37 «Розрахунки з різними дебіторами», 63 «Розрахунки з постачальниками та підрядниками».

Документальна перевірка передбачає порівняння первинних документів зі зведеними обліковими регістрами та визначення достовірності відображення господарських операцій у бухгалтерському обліку, взаємний контроль за операціями, порівняння облікових регістрів із даними Головної книги, показників фінансової та податкової звітності.

Перевірка нарахування та сплати ПДФО, ВЗ та ЄСВ складається з двох напрямів: аналітичного та документального. При цьому Методика радить керуватися прикладами алгоритмів порівняння даних, що задекларовані платниками податків у Податковому розрахунку, з іншими звітними даними платників податків, відомостями інформаційних систем ІКС ДПС та первинними документами. Ці приклади наведені в [пп. 4.4 Методики](#).

**Третій етап** — підсумковий. На цьому етапі відбувається узагальнення встановлених порушень (відхилень) із їх відображенням надалі у висновках акта (довідки) про проведення перевірки за формою, встановленою відповідним розпорядчим документом.

При цьому слід зазначити, що звітним документом, який підлягає перевірці під час обчислення ПДФО, ВЗ та ЄСВ, є Податковий розрахунок, що формується на підставі первинних та зведених документів бухгалтерського обліку за відповідний податковий період. Такий Податковий розрахунок повинен бути складений за формою, встановленою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику.

Оскільки ПДФО, ВЗ та ЄСВ є суто розрахунковими величинами, то підтвердження правомірності їх визначення проводиться виключно шляхом перевірки (суцільним чи вибіркоким способом) даних первинних документів, регістрів бухгалтерського обліку, наданих платником податків під час проведення документальної перевірки.

## Додаткові дії

У [розділі V Методики](#) наведені рекомендації щодо документування результатів проведення документальної перевірки. Так, якщо у процесі перевірки стосовно платника податків виявлено ризики можливого ухилення від сплати ПДФО, ВЗ та ЄСВ, ревізорам рекомендується виконати надалі дії щодо їх підтвердження та збору доказів, а саме:

- опрацювання розбіжностей та ризиків, встановлених під час перевірки дотримання загальних вимог податкового законодавства. Також визначається ступінь ризику, ймовірні втрати бюджету від недоотримання надходжень від ПДФО, ВЗ та ЄСВ;
- проведення аналізу економічних ризиків діяльності платника податків на предмет ділової мети та реальності здійснюваних операцій, їх відповідності ринковим умовам та виявлення ймовірних схем мінімізації податкових зобов'язань, сум ЄСВ. При цьому досліджується бенефіціарність отримувачів доходу, кількість працівників, необхідна для виконання певного виду робіт, наявність основних засобів тощо. Досліджуються взаємовідносини з контрагентами — самозайнятими особами;
- отримання додаткових пояснень і документальних підтверджень від платника податків. Зверніть увагу, що запит повинен бути обов'язково у письмовій формі та відповідати приписам ст. 73 ПКУ;
- звернення до підрозділу правового забезпечення щодо надання юридичного висновку. У разі виявлення під час документальних перевірок порушень законодавства, що пов'язані з неоднозначним тлумаченням норм права платником податків та органом ДПС, на кожному етапі здійснення перевірки доцільно звернутися до підрозділу правового забезпечення з пропозицією надати висновок про правомірність застосування певної норми;
- проведення зустрічної звірки;
- здійснення вибіркової перевірки окремих господарських операцій платника;
- призначення експертизи;
- направлення запитів до інших органів та установ для збору податкової інформації, необхідної для виконання покладених на контролюючі органи функцій;
- фіксація результатів відпрацювання ризиків. Оформлення результатів перевірки здійснюється відповідно до вимог нормативно-правових та

розпорядчих документів ДПС, методичних рекомендацій, які регулюють питання організації та проведення документальних перевірок у цьому напрямі.

## Висновки

Отже, враховуючи приписи Методики, роботодавці можуть зорієнтуватися, що саме будуть перевіряти під час перевірки. Водночас платники, які знайшли себе у [плані-графіку](#) перевірок, можуть заздалегідь самостійно перевірити себе за вказаною Методикою, усунути порушення, якщо вони будуть, та подати уточнюючий розрахунок за приписами ст. 50 ПКУ. За таких обставин штраф буде значно меншим за той, який можуть нарахувати під час перевірки.



# Грошова допомога працівнику: види, порядок надання й оподаткування

---

Окрім зарплати, доплат і премій, роботодавець може надавати працівникам і грошову допомогу. Про те, які види грошової допомоги передбачені законодавством, як їх надавати та оподатковувати, розглянемо у статті.

---

## Види допомоги згідно із законодавством

Окремого загального документа про види допомоги, яка надається роботодавцем працівникам, законодавство не містить, але поняття про допомогу є в різних нормативно-правових актах.

Зокрема, в Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженій наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р. № 5 (далі — Інструкція № 5), йдеться про матеріальну допомогу, яка надається працівникам:

- на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом (пп. 2.3.3);
- у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання (пп. 3.31).

ПКУ містить такі поняття допомоги:

- фінансова допомога, яка може бути надана на безповоротній або поворотній основі (пп. 14.1.257 ПКУ);
- допомога на лікування та медичне обслуговування за кошти роботодавця (пп. 165.1.19 ПКУ);
- благодійна допомога, яка для цілей оподаткування поділяється на нецільову та цільову (п. 170.7 ПКУ).

У КЗпП йдеться про:

- вихідну допомогу в разі звільнення (ст. 44);
- одноразову допомогу в разі переїзду на роботу в іншу місцевість (ст. 120);

- матеріальну допомогу вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років або дітей з інвалідністю (ст. 185).

## Допомога на оздоровлення

### *Кому виплачується*

Допомога на оздоровлення виплачується працівникам, які йдуть у щорічну відпустку (так звані оздоровчі). Виплата такої допомоги може бути як обов'язковою, так і необов'язковою. Це означає, що право отримати допомогу на оздоровлення мають не всі.

**Для працівників бюджетної сфери** виплата матеріальної допомоги на оздоровлення чітко регламентована законодавством. Для багатьох категорій таких працівників (державні службовці і працівники державних органів, працівники органів місцевого самоврядування, педагогічні і науково-педагогічні працівники, працівники музеїв, закладів та організацій культури, працівники медичних закладів) передбачена обов'язкова виплата матеріальної допомоги на оздоровлення. У той же час є й такі категорії працівників бюджетної сфери, яким виплата допомоги на оздоровлення до відпустки не є обов'язковою, але вони також можуть її отримувати за рішенням безпосередньо керівника установи (організації, закладу), якщо будуть дотримані певні умови.

**Для працівників комерційних підприємств** законодавством не встановлено надання матеріальної допомоги на оздоровлення, а отже, такі підприємства не мають обов'язку виплачувати цю допомогу працівникам.

Разом із тим внутрішніми документами комерційного підприємства, наприклад колективним договором, положенням про оплату праці, положенням про виплату матеріальної допомоги тощо, може бути передбачена виплата матеріальної допомоги на оздоровлення до відпустки.

Отже, кожне комерційне (не бюджетне) підприємство самостійно визначає, виплачувати таку допомогу працівникам чи ні.

### *Коли виплачується*

**Працівникам бюджетної сфери** допомогу на оздоровлення, яка надається в обов'язковому порядку, виплачують тільки в разі виходу у щорічну основну відпустку: отримати таку виплату перед щорічною додатковою або соціальною відпусткою не можна. Якщо за бажанням працівника щорічна відпустка поділяється на частини, то допомога виплачується в повному розмірі один раз до будь-якої із частин (допомогу на оздоровлення не можна ділити на частини).

Щодо необов'язкової виплати допомоги на оздоровлення, то конкретних строків чи прив'язки до відпустки законодавчими нормами не встановлено, але в окремих нормативах (галузевих та регіональних угодах) вказано, що її може бути надано раз на рік.

**Працівникам комерційних підприємств** допомогу на оздоровлення, як правило, також виплачують перед щорічною відпусткою, зважаючи на те, що вона призначена саме для оздоровлення. При цьому більшість підприємств прописують у своїх внутрішніх документах, що в разі поділу працівником відпустки на частини допомога виплачується один раз до більшої із частин, яка має становити не менше 14 календарних днів.

### *Розмір допомоги*

**Працівникам бюджетної сфери**, залежно від їх категорії та місця служби (роботи), допомога на оздоровлення може виплачуватися в розмірі:

- посадового окладу;
- середньомісячного заробітку;
- не більше середньомісячної заробітної плати (тобто цей розмір може бути меншим за середньомісячну зарплату або дорівнювати їй);
- не більше одного посадового окладу (тобто розмір допомоги може бути меншим за посадовий оклад або дорівнювати йому).

**Важливий момент:** для розрахунку суми допомоги враховується розмір посадового окладу, який діє на момент виходу працівника у відпустку. І якщо після виплати допомоги посадовий оклад працівника буде підвищено, то доплачувати різницю між посадовими окладами до і після підвищення не потрібно.



**Працівникам комерційних, госпрозрахункових (небюджетних) підприємств** розмір допомоги на оздоровлення встановлюється керівником підприємства. Найчастіше таким працівникам виплачують допомогу на оздоровлення в розмірі посадового окладу. Але, зважаючи на фінансову можливість підприємства, допомога на оздоровлення може виплачуватися і в більшому розмірі.

### *Оподаткування*

Сума допомоги на оздоровлення підлягає оподаткуванню ПДФО та ВЗ відповідно до пп. 164.2.1 ПКУ як «доходи у вигляді заробітної плати, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового договору (контракту)».

У додатку 4ДФ сума допомоги на оздоровлення відображається у складі заробітної плати з ознакою доходу «101».

Допомога на оздоровлення систематичного характеру є складовою фонду оплати праці, тому її сума включається до бази нарахування ЄСВ.

### Допомога на лікування та медичне обслуговування

#### *Кому й коли надається*

Роботодавець може надавати допомогу на лікування та медичне обслуговування працівнику або члену його сім'ї першого ступеня споріднення, дитині, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника. Обов'язковою умовою надання такої допомоги є документальне підтвердження працівником витрат, пов'язаних із наданням зазначеної допомоги.

Допомога на лікування та медичне обслуговування може надаватися працівнику:

- у вигляді компенсації витрат, понесених ним самостійно,

або

- у вигляді прямої оплати за його лікування закладу охорони здоров'я.

Таку допомогу надають, коли виникли певні обставини, що призвели до необхідності лікування та медичного обслуговування працівника підприємства або члена його сім'ї першого ступеня споріднення чи дитини, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника.

### *Оподаткування*

Оподаткування допомоги на лікування **ПДФО та ВЗ** залежить від вказаних вище варіантів її надання.

Зокрема, якщо **підприємство компенсує працівнику** витрати на лікування та медичне обслуговування, то згідно з пп. 165.1.19 ПКУ, за умови документального підтвердження цих витрат, сума компенсації не включається до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу працівника як платника податку.

Підтвердними документами можуть бути:

- документи про необхідність проведення для працівника певного лікування та медичного обслуговування (зокрема, документи про наявність та характеристику його хвороби);
- документи про надання послуг з лікування та медичного обслуговування, що ідентифікують постачальника послуг (медичний заклад) та працівника, якому надаються такі послуги, обсяг та вартість наданих послуг (договір на лікування, платіжні та розрахункові документи, медичний висновок, акти надання послуг), інші відповідні документи залежно від необхідного лікування або медичного обслуговування, хвороби та стану працівника.

При цьому:

- немає значення, де проводиться лікування — в Україні чи за її межами;
- не встановлено граничного неоподатковуваного розміру для такої допомоги, тобто надавати її можна в межах тих сум, які зазначені у відповідних підтвердних документах.

У додатку 4ДФ сума допомоги на лікування та медичне обслуговування відображається з ознакою доходу «143».

Військовий збір у такому разі також не утримується.

Якщо підприємство компенсує працівнику витрати на лікування та медичне обслуговування без надання ним підтвердних документів, то у працівника виникає дохід у вигляді додаткового блага в розмірі компенсації на підставі пп. «г» пп.164.2.17 ПКУ (як сума грошового відшкодування витрат платника податку, яке за законодавством не належить до обов'язкового відшкодування або звільняється від оподаткування).

Дохід у вигляді додаткового блага оподатковується ПДФО (18 %) та ВЗ (1,5 %).

У додатку 4ДФ такий дохід слід вказувати з ознакою «126».

Якщо **підприємство компенсує** вартість лікування працівника безпосередньо **медичному закладу**, то в такому разі це розглядається як цільова благодійна допомога (про неї — в наступному розділі статті).

На суму допомоги на лікування та медичне обслуговування, наданої працівникам, ЄСВ не нараховується (п. 14 розділу I [Переліку](#) видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого постановою КМУ від 22.12.2010 р. № 1170; далі — Перелік № 1170).

## Цільова благодійна допомога

### *Кому надається*

Цільовою є благодійна допомога, що надається під визначені умови та напрями її витрачання (пп. 170.7.1. ПКУ). За нормами пп. 170.7.4 ПКУ, компенсація підприємством закладу охорони здоров'я вартості платних послуг з лікування працівника або члена його сім'ї першого ступеня споріднення належить до цільової благодійної допомоги.

Надається така допомога працівникам за рішенням роботодавця на підставі положень внутрішніх нормативних документів.

### *Оподаткування*

Підпунктом «а» пп. 170.7.4 ПКУ передбачено звільнення від обкладення ПДФО цільової благодійної допомоги на лікування в будь-якій сумі за дотримання таких умов:

- підприємство, що надає таку допомогу, є резидентом України;
- допомога надається працівнику або члену його родини першого ступеня споріднення;
- допомога надається (перераховується) безпосередньо закладу охорони здоров'я незалежно від форми власності (приватна, комунальна, державна);
- допомога надається для: оплати послуг з лікування працівника (члена його родини), придбання ліків, донорських компонентів, протезно-ортопедичних виробів, виробів медичного призначення для індивідуального використання особами з інвалідністю;
- допомога не спрямовується на компенсацію медичних послуг, пов'язаних, зокрема, з: косметичним лікуванням або косметичною хірургією, яка здійснюється не за медичними показаннями; лікуванням та протезуванням зубів з використанням дорогоцінних матеріалів; операціями з переміни статі; лікуванням різних видів залежності; придбанням ліків, медичних засобів та пристосувань, які не належать до життєво необхідних;
- є в наявності документи, що підтверджують необхідність лікування та витрати на його проведення (медичний висновок, договір на лікування, рахунок на оплату вартості лікування, платіжні документи тощо).

Якщо не дотримано хоча б однієї з зазначених умов, то допомога на лікування підлягає оподаткуванню ПДФО (18 %) та ВЗ (1,5 %) на загальних підставах.

Працівник має використати цільову матеріальну допомогу, надану в грошовій формі, протягом строку, встановленого умовами її надання, але не більше 12 календарних місяців (пп. 170.7.5 ПКУ). Не використана в

установлений строк і не повернена підприємству сума допомоги включається до складу загального річного оподаткованого доходу працівника і оподатковується ПДФО та ВЗ.

У додатку 4ДФ сума неоподаткованої цільової благодійної допомоги на лікування відображається з ознакою доходу «169», а та, що підлягає оподаткуванню, — з ознакою доходу «126».

## Нецільова благодійна допомога

### *Кому надається*

Нецільовою вважається допомога, яка надається без встановлення визначених умов або напрямів (пп. 170.7.1 ПКУ) і носить разовий характер.

Юридична або фізична особа — роботодавець може надати будь-якому громадянину нецільову благодійну допомогу. При цьому не має значення, у яких відносинах перебувають підприємство та одержувач допомоги.

### *Оподаткування*

Згідно з пп. 170.7.3 ПКУ сума нецільової благодійної допомоги не включається до оподаткованого доходу **ПДФО та ВЗ** її одержувача за таких умов:

- підприємство або фізична особа, що надає таку допомогу, є резидентом України;
- допомога носить нецільовий характер (наприклад, для вирішення соціально-побутових потреб);
- розмір допомоги протягом року сукупно не перевищує граничного розміру доходу, до якого застосовується ПСП. У 2023 р. зазначений граничний розмір доходу становить 3760,00 грн ((2684,00 грн × 1,4).

Кількість виплат такої допомоги працівникам протягом року не обмежується.

Якщо не виконується хоча б одна із перших двох умов, то вся сума допомоги включається до складу загального річного оподаткованого доходу працівника як дохід у вигляді додаткового блага з відповідним оподаткуванням ПДФО та ВЗ.

У разі невиконання третьої умови, коли розмір допомоги протягом року сукупно перевищує вказаний граничний розмір, оподаткуванню ПДФО і ВЗ підлягає тільки сума перевищення. При цьому працівник має подати річну податкову декларацію із зазначенням суми нецільової благодійної допомоги.

Сума нецільової допомоги не включається до бази нарахування ЄСВ (п. 14 розділу I Переліку № 1170).

## Поворотна фінансова допомога

### *Кому надається*

Поворотна фінансова допомога — це сума коштів, що надається працівнику у користування за договором, який не передбачає нарахування процентів або надання інших видів компенсацій у вигляді плати за користування такими коштами, та є обов'язковою до повернення.

Надання роботодавцем працівнику поворотної фінансової допомоги можна розглядати як надання грошової позики. Така допомога за рішенням роботодавця може бути надана будь-кому із працівників.

### *Оподаткування*

Сума поворотної фінансової допомоги, яка була надана працівнику роботодавцем і повернута вчасно, не включається до об'єкта оподаткування **ПДФО** (пп. 165.1.31 ПКУ). Відповідно ВЗ також не утримується.

Якщо працівник не повертає роботодавцю поворотну фінансову допомогу, вона стає доходом працівника, який підлягає оподаткуванню. Тут можливі два варіанти оподаткування залежно від того, як розглядати неповернену суму допомоги.

Так, **якщо підприємство списує** неповернену працівником фінансову допомогу у зв'язку зі спливом строку позовної давності, то її оподаткування здійснюється відповідно до пп. 164.2.7 ПКУ. У такому випадку працівник має подати річну податкову декларацію, відобразити в ній дохід та самостійно сплатити ПДФО і ВЗ.

Оподаткуванню підлягає не вся сума неповерненої фінансової допомоги, а лише та її частина, яка перевищує суму, що становить 50 % місячного прожиткового мінімуму, встановленого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року. У 2023 р. така сума становить 1342,00 грн (2684,00 грн × 50 %).

У додатку 4ДФ підприємство відображає суму неповерненої працівником фінансової допомоги таким чином:

- неоподатковувану суму заборгованості працівника — з ознакою доходу «194»;
- оподатковувану суму заборгованості працівника — з ознакою доходу «107».

Якщо **підприємство приймає рішення простити** працівнику неповернену фінансову допомогу до закінчення строку позовної давності, то її оподаткування здійснюється відповідно до пп. «д» пп. 164.2.17 ПКУ.

У разі прощення боргу оподаткуванню підлягає сума неповерненої фінансової допомоги, яка перевищує 25 % мінімальної заробітної плати (у розрахунку на рік), установленої на 1 січня звітного податкового року. У 2023 р. розмір такого неоподаткованого доходу становить 1675, 00 грн (6700,00 грн × 25 %).

Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про прощення боргу: в такому разі він звільняється від сплати до бюджету ПДФО та ВЗ. Якщо ж роботодавець не повідомить працівника про прощення боргу, він має виконати всі функції податкового агента.

У додатку 4ДФ роботодавець відображає суму прощеного боргу таким чином:

- неоподатковувану суму прощеного боргу — з ознакою доходу «127»;
- оподатковувану суму прощеного боргу — з ознакою доходу «126».

## Безворотна фінансова допомога

### *Визначення*

Безповоротною фінансовою допомогою вважається, зокрема:

- сума коштів, передана працівнику за договором дарування, іншим подібним договором або без укладення договору;
- сума заборгованості працівника перед роботодавцем, не стягнута після закінчення строку позовної давності;
- поворотна фінансова допомога, не повернена працівником, щодо якої роботодавець приймає рішення про анулювання (прощення) боргу працівника.

Надаючи працівнику фінансову допомогу, роботодавець може одразу визнати її безповоротною, вказавши про це у відповідному договорі (наприклад, у договорі про надання безповоротної фінансової допомоги) або наказі (наприклад, про надання нецільової благодійної допомоги).

### *Оподаткування*

Сума безповоротної фінансової допомоги включається до оподаткованого доходу працівника як дохід, отриманий у вигляді додаткового блага (пп. «г» пп. 164.2.17 ПКУ), і оподатковується **ПДФО та ВЗ**.

У додатку 4ДФ сума безповоротної фінансової допомоги, наданої працівнику, відображається з ознакою доходу «126».

Податківці у ЗІР [роз'яснюють](#), що базою нарахування **ЄСВ** є безповоротна фінансова допомога, що має систематичний характер і виплачена роботодавцем працівникам, які перебувають з ним у трудових відносинах. Не є базою нарахування єдиного внеску сума безповоротної фінансової допомоги разового характеру та безповоротна фінансова допомога, виплачена роботодавцем особам, які не перебувають з ним у трудових відносинах.



## Вихідна допомога в разі звільнення

### *Коли виплачується*

Випадки виплати працівнику вихідної допомоги визначені в [ст. 44 КЗпП](#), а саме:

- у разі припинення трудового договору з ініціативи працівника:
  - через його відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці або від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством;
  - у зв'язку із порушенням керівником підприємства вимог законодавства про працю, колективного чи трудового договору (укладеного на невизначений строк або строкового);
  - якщо роботодавець чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходи щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, яке набрало законної сили;
- у разі припинення трудового договору з ініціативи роботодавця:
  - у разі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників;
  - у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
  - через поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- у разі призову або вступу працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (якщо таку допомогу передбачено колективним договором);
- у разі припинення трудового договору у зв'язку із припиненням повноважень посадової особи.

Крім того, окремі категорії працівників-«чорнобильців» мають право на отримання допомоги в разі вивільнення у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників. І хоча законодавством ця допомога не визначена як вихідна, її виплата пов'язана зі звільненням працівника, тому, на думку автора, вона може розглядатися як вихідна допомога.

Також виплата вихідної допомоги в інших випадках, аніж за законодавством, може бути передбачена положеннями колективного чи трудового договору або іншим внутрішнім документом підприємства як одна з трудових пільг.

### *Розмір допомоги*

Розмір вихідної допомоги, що виплачується працівнику в разі звільнення, залежить від обставин, через які припиняється трудовий договір, і «прив'язаний» до розміру середнього заробітку працівника або розміру мінімальної зарплати. Зокрема, вихідна допомога виплачується в розмірі:

- не менше середнього місячного заробітку, якщо підставою для припинення трудового договору є:
  - відмова працівника продовжувати роботу через зміну істотних умов праці або переїжджати в іншу місцевість разом із підприємством;
  - ліквідація, реорганізація підприємства, скорочення чисельності або штату працівників;
  - невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі;
  - поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
  - неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором;
- дві мінімальні заробітні плати — у разі призову або вступу працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- згідно з колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку, якщо працівник звільняється через порушення керівником підприємства вимог законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення ним мобінгу (цькування) працівника;
- шестимісячного середнього заробітку, якщо звільнення пов'язане з припиненням повноважень посадової особи.

### *Оподаткування*

Вихідна допомога у зв'язку зі звільненням працівника, у т. ч. у разі виходу на пенсію, підлягає оподаткуванню (пп. 165.1.1 ПКУ). Отже, із суми вихідної допомоги утримується ПДФО (18 %) та ВЗ (1,5 %).

У додатку 4ДФ сума вихідної допомоги відображається з ознакою доходу «127».

Вихідна допомога в разі припинення трудового договору належить до виплат, на які не нараховується ЄСВ (п. 4 розділу 1 Переліку № 1170).

## Допомога на поховання

### *Кому виплачується*

Допомога на поховання загиблого (померлого) працівника виплачується родичу (члену сім'ї працівника) або особі, яка здійснює поховання. Для отримання такої допомоги родич (член сім'ї працівника) або особа, яка здійснює поховання, мають надати роботодавцю свідоцтво про смерть, видане центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації актів громадянського стану, виконавчим органом сільської, селищної чи міської (крім міст обласного значення) ради.

### *Розмір допомоги*

Розмір допомоги від підприємства на поховання померлого (загиблого) працівника визначається колективним або трудовим договором (контрактом). Причому допомога від підприємства може бути надана як у грошовій формі, так і у вигляді оплати послуг із поховання (ритуальних послуг, послуг автотранспорту тощо).

На відміну від допомоги на поховання, що надається ФСС і має визначений розмір, допомога на поховання від підприємства може бути різного розміру (тобто кожне підприємство самостійно визначає її розмір, зважаючи на фінансові можливості).

## *Оподаткування*

Не оподатковується **ПДФО та ВЗ** допомога на поховання фізичної особи, надана їй роботодавцем за її останнім місцем роботи, у розмірі, що не перевищує подвійного розміру суми граничного доходу, який застосовується для ПСП (пп. «б» пп. 165.1.22 ПКУ).

У 2023 р. неоподатковуваний розмір допомоги від роботодавця на поховання працівника становить 7520,00 грн  $((2684,00 \text{ грн} \times 1,4) \times 2)$ . Сума допомоги, яка перевищує вказаний неоподатковуваний розмір, оподатковується під час її нарахування (виплати, надання).

У додатку 4ДФ неоподатковувана сума допомоги на поховання відображається з ознакою доходу «146». Сума допомоги, що перевищує неоподатковуваний граничний розмір, розглядається як додаткове благо й відображається з ознакою доходу «126».

Допомога на поховання не включається до бази нарахування єдиного внеску (п. 14 Переліку № 1170).

### Документальне оформлення надання допомоги працівнику

У всіх зазначених випадках допомога працівнику надається на підставі його заяви та наказу керівника підприємства.

Для отримання деяких видів допомоги (на лікування, на поховання), як зазначалося вище, потрібно надати відповідні підтвердні документи.

Можливі ще варіанти надання спеціальних видів допомоги працівникам, які постраждали від війни, але про них — у наступних статтях.

---

***Ірина КРАСОВСЬКА***

*консультант із питань бухгалтерського та податкового обліку*

# Чи виправляти Д1, якщо компенсацію вказали з кодом «10»

---

***Працівник звільнявся і йому було нараховано компенсацію за невикористану відпустку. У додатку Д1 Єдиного звіту її відобразили з кодом типу нарахування «10». Чи виправляти цю помилку?***

---

**Ні, можна не виправляти.**

Код типу нарахування «10» використовується для відображення сум відпускних. І його використання обов'язкове насамперед для відображення сум так званих «перехідних» відпусток, що припадають на два суміжних місяці. Від цього залежить база нарахування ЄСВ.

Використання коду «10» є обов'язковим для відображення сум відпускних також з метою донарахування ЄСВ до рівня мінімального внеску, якщо при звільненні працівника проводиться утримання сум за дні відпустки, використаної наперед.

Оскільки в наведеному випадку немає ні першого, ні другого, це на базу оподаткування і, як наслідок, на страховий стаж не впливає. Тому цією помилкою можна знехтувати і Д1 не виправляти.

---

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

# Чи нараховувати ЄСВ на винагороду нерезиденту

---

*Підприємство уклало з нерезидентом договір ЦПХ про надання останнім послуг. На території України він не проживає. Чи потрібно нараховувати ЄСВ на суму винагороди?*

---

**Так, потрібно.**

Платниками ЄСВ відповідно до [ст. 4](#) Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI (*далі* — Закон про ЄСВ) є роботодавці — підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами.

Єдиний внесок нараховується роботодавцями ([ст. 7](#) цього Закону) на суму нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці», та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами.

Як бачимо, у ст. 4 Закону про ЄСВ йдеться про використання праці фізосіб за договором ЦПХ, а в ст. 7 — про нарахування ЄСВ на суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами без вказівки на їх резидентський статус чи як застрахованих осіб.

---

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

# Як відобразити внутрішніх сумісників у додатку Д1 і 4ДФ Єдиного звіту

---

*Внутрішніх сумісників у додатку Д1 і 4ДФ Єдиного звіту відобразити одним рядком чи двома?*

---

**Внутрішніх сумісників у додатку Д1 Єдиного звіту слід відобразити двома рядками:**

- в одному з поміткою «з трудовою книжкою»;
- в другому — «без трудової книжки» (не слід плутати суміщення і сумісництво: у разі встановлення суміщення дохід працівника відображають в Д1 одним рядком).

**У додатку 4ДФ зарплату внутрішніх сумісників відображають одним рядком.**

Якийсь період часу внутрішніх сумісників відображали у звітності з ЄСВ одним рядком. Але згодом ПФУ змінив позицію (див., наприклад, роз'яснення [тут](#)), і вже довгий час внутрішніх сумісників відображають двома рядками. База нарахування ЄСВ визначається сукупно. Кількість днів перебування у трудових відносинах вказується лише в одному рядку, як правило, в тому, що заповнюється першим за основним місцем роботи.

У додатку 4ДФ доходи відображаються без вимог поміток щодо місця роботи, а з тими чи іншими ознаками. Тому зарплата і за сумісництвом, і за основним місцем роботи з ознакою «101» відображається одним рядком.

---

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

# «Повернення» на довоєнну систему оподаткування: особливості переходу

---



Державна  
податкова  
служба України

ДПСУ видала [інформаційний лист](#) щодо застосування змін, внесених до ПКУ Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо особливостей оподаткування у період дії воєнного стану» від 30.06.2023 р. № 3219-ІХ.

У листі звертається увага, що він має інформаційний характер та не є індивідуальною податковою консультацією, оскільки не базується на особливостях фактичних обставин операцій конкретного платника податку. Інформаційний лист ґрунтується на положеннях чинного законодавства України та практики його застосування, які можуть змінитися в майбутньому.

## За яким курсом іноземної валюти складати Звіт про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт

---



Державна  
податкова  
служба України

За яким валютним курсом та на яку дату відобразити кошти, використані працівником під час перебування у службовому відрядженні за кордоном при складанні Звіту про використання коштів/електронних грошей, виданих на відрядження або під звіт?

Згідно з частиною четвертою ст. 5 [Закону України](#) «Про валюту і валютні операції» від 21.06.2018 р. № 2473-VIII порядок проведення розрахунків за валютними операціями визначається Національним банком України (далі – НБУ).



Відповідно до п. 42 розд. VI [Положення](#) про здійснення операцій із валютними цінностями, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.01.2019 р. № 2, резиденти – юридичні особи і фізичні особи – підприємці, представництва юридичних осіб – нерезидентів мають право проводити розрахунки щодо забезпечення витрат на відрядження працівників за кордон, а також розрахунки з оплати представницьких витрат на організацію офіційних заходів за кордоном, із використанням знятої для цих цілей із власних поточних рахунків готівкової іноземної валюти.

Згідно з п. 4 розд. I Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р. № 59 (далі – Інструкція № 59), підприємство, що відряджає працівника, забезпечує його коштами для здійснення поточних витрат під час службового відрядження (авансом). Аванс перераховується на поточний рахунок працівника, операції за яким можуть здійснюватися з використанням платіжних карток, або рахунок підприємства, що направляє працівника у відрядження, операції за яким можуть здійснюватися з використанням корпоративних платіжних карток.

Аванс може видаватися готівкою працівникам, яких у відрядження направляють державні органи і військові формування, утворені ними в установленому порядку установи та організації, на які законодавством покладено завдання і повноваження з розвідувальної, контррозвідувальної та оперативно-розшукової діяльності.

Працівнику відшкодовуються (за наявності документального підтвердження оплати) понесені у зв'язку зі службовим відрядженням комісійні витрати у разі обміну валюти, суми комісійної винагороди за надані банком послуги, пов'язані з використанням платіжних карток та готівки (з урахуванням особливостей системи фінансових розрахунків у державі відрядження), зокрема, відшкодовуються витрати, пов'язані з перерахуванням авансу на поточний рахунок працівника; поверненням коштів з рахунку працівника на відповідний рахунок підприємства; переказом грошових коштів електронними засобами – у безготівковій формі; проведенням безготівкових розрахунків у валюті, відмінній від валюти рахунку платіжної картки; отриманням готівки із застосуванням платіжної картки; конвертацією готівкової іноземної валюти у національну валюту держави відрядження; отриманням виписки банка-емітента платіжної картки.

Підприємство, що відряджає працівника у відрядження за кордон, забезпечує його авансом у національній валюті держави, до якої

відряджається працівник, або у доларах США/євро, або у гривневому еквіваленті за офіційним курсом НБУ, встановленим на день подання уповноваженому банку розрахунку витрат на відрядження (п. 5 розд. III Інструкції № 59).

Відповідно до пп. 170.9.4 ПК) Звіт про використання коштів/електронних грошей, виданих на відрядження або під звіт (далі – Звіт), складається та подається у строки, визначені пп. 170.9.3 ПКУ, платником податку (у паперовій або електронній формі (з дотриманням вимог законів України «[Про електронні документи та електронний документообіг](#)» від 22.05.2003 р. № 851-VI та «[Про електронні довірчі послуги](#)» від 0.10.2017 р. № 2155-VII) за формою, встановленою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику.

Пунктом 17 розд. III Інструкції № 59 встановлено, що сума надміру витрачених коштів (залишку коштів понад суму, витрачену згідно із Звітом) підлягає поверненню працівником (у грошових одиницях, у яких було надано аванс) на відповідний рахунок підприємства, що їх надало, у встановленому законодавством порядку, а у разі отримання авансу готівкою сума надміру витрачених коштів підлягає поверненню працівником до каси відповідного державного органу, військового формування, відповідної установи чи організації, на які законодавством покладено завдання і повноваження з розвідувальної, контррозвідувальної та оперативно-розшукової діяльності.

Разом із Звітом подаються документи (в оригіналі), що підтверджують вартість оплачених витрат, із зазначенням форми їх оплати (готівкою, чеком, платіжною картою, безготівковим перерахунком).

У разі відсутності первинних або будь-яких інших документів, що підтверджують фактичне перебування працівника у відрядженні, до Звіту додаються завірені відділом кадрів або головним бухгалтером ксерокопії сторінок закордонного паспорта чи документа, що його замінює, з прізвищем відрядженого працівника та відмітками прикордонних служб про перетин кордону (за їх наявності) або довідка Головного центру обробки спеціальної інформації Державної прикордонної служби України щодо перетину відрядженим працівником державного кордону України (у якій зазначено пункт пропуску, дата та час перетину кордону, серія, номер, тип та назва паспортного документа).

Пунктом 19 розд. III Інструкції № 59 передбачено, що під час складання Звіту перерахунок здійснених у відрядженні витрат, які підтверджено документально, здійснюється відповідно до фактичного обмінного курсу, застосованого банком, у разі відсутності підтвердних документів про обмін валюти – зважаючи на крос-курс, розрахований за офіційним обмінним валютним курсом, встановленим НБУ на день затвердження Звіту.

Якщо для остаточного розрахунку за відрядження необхідно виплатити (перерахувати) додаткові кошти, виплата здійснюється в національній валюті України за офіційним обмінним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на день затвердження керівником Звіту.

Виплата перерахування) зазначених коштів має здійснюватися до закінчення третього банківського дня після затвердження керівником звіту про використання коштів, виданих на відрядження.

Строки подання Звіту встановлені у пп. 170.9.3 ПКУ. При цьому суми невитрачених коштів повертаються платником податку в касу або зараховуються на банківський рахунок підприємства до чи під час подання Звіту.

У разі надміру витрачених коштів/електронних грошей, отриманих платником податку на відрядження або під звіт, не повернутої у встановлений строк, неповернення невикористаної суми авансу у встановлений строк або відсутності підтвердних документів, що засвідчують вартість таких витрат, така сума підлягає оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб (пп. 170.9.1 ПКУ).

Враховуючи викладене, відшкодування витрат на відрядження за кордоном за умови наявності підтвердних документів здійснюється в національній валюті держави, до якої відряджається працівник, або у доларах США/євро, або у гривневому еквіваленті за офіційним курсом НБУ на дату:

- отримання авансу, якщо фактичні витрати працівника в іноземній валюті відповідають сумі отриманого авансу;
- погашення заборгованості підприємством, якщо для остаточного розрахунку за відрядження необхідно виплатити додаткові кошти працівнику (виплата здійснюється в національній валюті України за офіційним обмінним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на день затвердження керівником Звіту);

- погашення заборгованості працівником, у разі наявності суми невикористаного авансу (якщо курс НБУ на дату погашення боргу відрізняється від курсу НБУ на день видачі авансу).

При цьому **під час складання Звіту перерахунок здійснених у відрядженні витрат у разі відсутності підтвердних документів про обмін валюти здійснюється за крос-курсом, розрахованим за офіційним обмінним валютним курсом, встановленим НБУ на день затвердження Звіту.**

---

Категорія ЗІР [109.19](#)

## Як за новими правилами заповнити платіжку для сплати боргу з ЄСВ

---



Державна  
податкова  
служба України

Наказом Міністерства фінансів від 22.03.2023 р. № 148 затверджено Порядок заповнення реквізиту «Призначення платежу» платіжної інструкції під час сплати (стягнення) податків, зборів, митних, інших платежів, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, внесення авансових платежів (передоплати), грошової застави, а також у разі їх повернення (далі – Наказ № 148).

Запроваджено спрощення алгоритму заповнення реквізиту «Призначення платежу» платіжної інструкції платниками та органами виконавчої влади шляхом скорочення кількості його обов'язкових полів.

Так, кількість обов'язкових полів, які заповнюються платниками у реквізиті «Призначення платежу» платіжної інструкції, зменшено до 2 полів – для платників на бюджетні/небюджетні/депозитний рахунки («Код виду сплати», «Додаткова інформація запису») та до 1 поля – для платників на єдиний рахунок («Додаткова інформація запису»).

## Приклад:

погашення недоїмки з ЄВ

По-новому в реквізиті «Призначення платежу» зазначаємо:

140 заборгованість з єдиного внеску.

---

Джерело: [Головне управління ДПС у Черкаській області](#)

# В який строк з дня вчинення правопорушення може бути накладене адмінстягнення на платників податків

---



Державна  
податкова  
служба України

Адміністративне стягнення може бути накладено контролюючим органом на платників податків – фізичних осіб та посадових осіб платників податків – юридичних осіб (головного бухгалтера, директора) **не пізніше ніж через два місяці з дня вчинення правопорушення, а в разі триваючого правопорушення – не пізніш як через два місяці з дня його виявлення.** У разі закриття кримінального провадження, але за наявності в діях порушника ознак адміністративного правопорушення, адміністративне стягнення може бути накладено не пізніш як через місяць з дня прийняття рішення про закриття кримінального провадження.

Відповідно до пункту 111.1 статті 111 ПКУ за порушення законів з питань оподаткування та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи, застосовуються такі види юридичної відповідальності: фінансова; адміністративна; кримінальна.

Згідно з частиною першою статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення адміністративне стягнення може бути накладено не пізніш як через два місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні – не пізніш як через два місяці з дня його виявлення, за

винятком випадків, коли справи про адміністративні правопорушення відповідно до КУпАП підвідомчі суду (судді).

Якщо справи про адміністративні правопорушення відповідно до КУпАП чи інших законів підвідомчі суду (судді), стягнення може бути накладено не пізніш як через три місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні – не пізніш як через три місяці з дня його виявлення, крім справ про адміністративні правопорушення, зазначені у частинах третій і четвертій статті 38 КУпАП (частина друга статті 38 КУпАП).

У разі закриття кримінального провадження, але за наявності в діях порушника ознак адміністративного правопорушення, адміністративне стягнення може бути накладено не пізніш як через місяць з дня прийняття рішення про закриття кримінального провадження (частина п'ята статті 38 КУпАП).

---

*Джерело: [Головне управління ДПС у Запорізькій області](#)*

## Чи можна працювати і за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, і на іншій роботі



Відповідно до ст. 21-1 [КЗпП](#) роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншими трудовими договорами.

Таким чином, у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом забороняється встановлювати умову щодо заборони працівникові виконувати роботу за іншими трудовими договорами.

---

*Джерело: [Держпраці](#)*

# Чи можна надати щорічну відпустку мобілізованому працівнику

---



Згідно з частиною третьою статті 119 КЗпП за працівниками, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з поміж резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, **зберігаються місце роботи й посада** на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі, незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Таким працівникам виплачується грошове забезпечення за кошти державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Водночас працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів (частина друга статті 119 КЗпП).

Слід зазначити, що стаття 119 КЗпП не містить норми щодо збереження в період військової служби щорічної основної відпустки, визначеної законодавством про працю.

Згідно зі статтею 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

**Тобто після демобілізації і повернення до виконання своїх повноважень працівник має право на щорічну основну відпустку.**

Крім того, [Законом України](#) "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин" (набрав чинності 19.07.2022 р.) внесено зміни, згідно з якими **до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата** повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з поміж резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову.

---

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



**KadrEX**  
COMMUNITY

КАДРОВА ВЗАЄМОДОПОМОГА



# Чи виплачується в разі звільнення грошова компенсація за невикористану додаткову відпустку учаснику бойових дій

---



Види щорічних відпусток наведені у пункті 1 частини 1 статті 4 Закону України «Про відпустки».

До них належать:

- щорічна основна відпустка;
- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
- додаткова відпустка за особливий характер праці;
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Надання учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», додаткової відпустки із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік передбачено статтею 77-2 КЗпП України, статтею 16-2 Закону України «Про відпустки» та пунктом 12 статті 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

**Виплата грошової компенсації за невикористані дні за іншими видами додаткових відпусток статтею 83 КЗпП України та статтею 24 Закону України «Про відпустки» не передбачена.**

Згідно зі статтею 83 КЗпП України, статтею 24 Закону України «Про відпустки» грошова компенсація за невикористану відпустку може бути стягнена на вимогу працівника за всі дні невикористаної ним основної й додаткової щорічної відпустки та додаткової відпустки для працівників, які мають дітей, тільки в разі звільнення його з роботи, а під час неї – лише за частину цих відпусток за умови, що тривалість наданих йому при цьому щорічної й додаткової відпусток становить не менше 24 календарних днів та

що працівник не є особою віком до 18 років. Інші, крім зазначених, відпустки надаються лише за призначенням і грошовою компенсацією замінюватись не можуть.

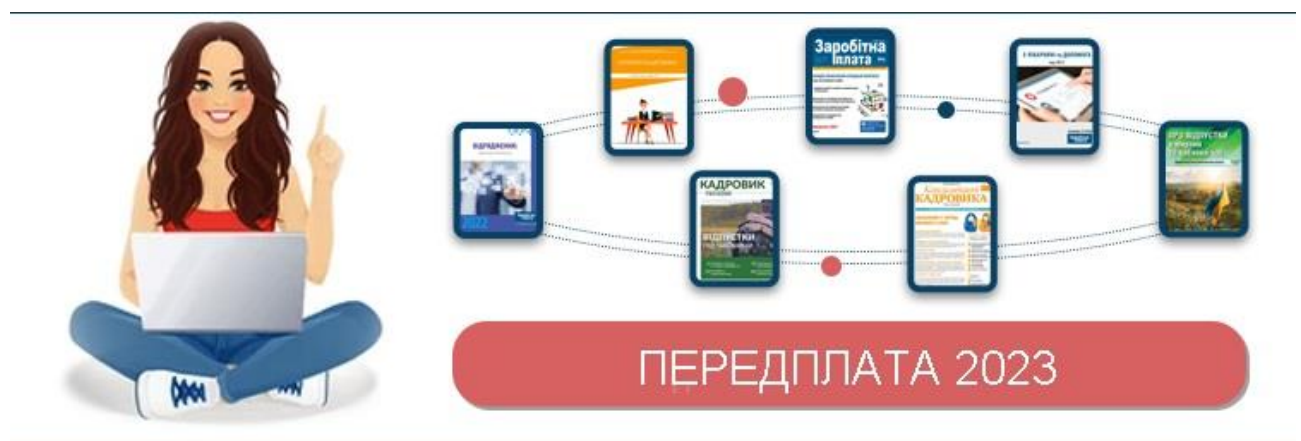
Додаткова відпустка учасникам бойових дій, що визначена 77-2 КЗпП України, статтею 16-2 Закону України «Про відпустки», не належить до категорії щорічних відпусток, а отже, на неї не поширюються норми, передбачені для щорічних відпусток.

Додаткова відпустка учасникам бойових дій надається у календарному році, а не за робочий рік, тобто незалежно від стажу роботи. Оплата такої відпустки здійснюється за рахунок підприємства, а для її отримання статус працівника має бути підтверджений відповідним посвідченням учасника бойових дій або інваліда війни.

У разі невикористання зазначеної додаткової відпустки її не можна перенести на наступний календарний рік, не можна подовжити у разі хвороби працівника та не можна ділити на частини.

**Отже, законодавством не передбачено можливості заміни зазначеної додаткової відпустки грошовою компенсацією.**

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



# Чи можна звільнитися за власним бажанням у разі залучення до суспільно корисних робіт

---



Чи може працівник розірвати трудовий договір за власною ініціативою в разі залучення до суспільно корисних робіт?

**Ні, не може.**

**Суспільно корисні роботи (трудова повинність)** — це види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення, а також не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку, та до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки.

**Трудова повинність не потребує обов'язкової згоди особи на такий трудовий обов'язок, відповідно такий працівник не може звільнитися за власним бажанням.**

---

Джерело: [Держпраці](#)

# Чи потрібно оплачувати "лікарняний" під час виконання тимчасових або громадських робіт



## Так, потрібно оплачувати.

Оскільки на працівників, залучених до громадських та інших робіт тимчасового характеру, поширюється загальнообов'язкове державне соціальне страхування, вони є застрахованими особами і мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності з урахуванням їх страхового стажу.

Джерело: [Центрально-Західне міжрегіональне управління Держпраці](#)



# Поділ і перенесення «декретної» відпустки: як оформити та які наслідки

---

Жінкам, які працюють, надається право, у разі відсутності медичних протипоказань, за власним бажанням розпочинати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами (так звана «декретна» відпустка) пізніше ніж за 70 (90) днів до очікуваної дати пологів, а також переносити невикористані дні відпустки на період після пологів. При цьому загальна тривалість такої відпустки, передбачена законодавством, не змінюватиметься. Чи впливає це на порядок надання «декретної» відпустки та її оплату?

---

## Що змінилося

[Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами» від 13.07.2023 р. № 3238-IX ст. 179 КЗпП та ст. 17 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) доповнено новою нормою такого змісту: за бажанням жінки та в разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю 70 календарних днів, передбачена до пологів, може бути перенесена та використана жінкою частково або повністю після пологів, починаючи з дня пологів. При цьому загальна тривалість відпустки не може перевищувати сумарно 126 календарних днів (140 календарних днів — у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів).

Жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається тривалістю 90 календарних днів до пологів і 90 календарних днів після пологів. Тож схожих змін зазнав і абзац перший п. 10 частини першої [ст. 30 Закону України](#) «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р. № 796-XII. Тепер за бажанням жінки, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи, та в разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю 90 календарних днів, передбачена до пологів, може бути перенесена та використана частково або повністю після пологів, починаючи з дня пологів.

## Як було

[Стаття 17](#) Закону про відпустки, визначаючи тривалість «декретної» відпустки, не встановлювала порядку її надання. Стаття 20 цього Закону визначала порядок надання цієї відпустки лише в разі оформлення її іншими особами.

Частиною першою ст. 17 Закону про відпустки встановлено, що «декретна» відпустка надається на підставі медичного висновку. Але суть цього терміна після запровадження е-лікарняного змінилася.

До запровадження е-лікарняного це був паперовий листок непрацездатності, який працівниця надавала на підприємство. І він був підставою для видання [наказу](#) про надання «декретної» відпустки. Правда, якийсь час точилися дискусії, чи потрібно видавати наказ, однак це питання остаточно було вирішено на користь наказу відколи у звітності з ЄСВ стало потрібно вказувати підставу для надання відпустки, а також після рекомендацій Мінсоцполітики ([лист від 28.02.2019 р. № 228/0/206-19](#)).

Потреба в заяві про надання «декретної» відпустки виникала, коли жінка мала бажання йти у відпустку пізніше дати її початку, вказаної в листку непрацездатності. У такому разі оплачувалася лише частина листка непрацездатності, а не всі календарні дні, зазначені в ньому. При цьому середня зарплата для оплати листка непрацездатності обчислювалася за розрахунковий період, що закінчувався місяцем, що передував даті початку відпустки за даними листка непрацездатності, — настанню страхового випадку, а не місяцю, коли відпустка розпочиналася фактично.

Наприклад, якщо в листку непрацездатності початком відпустки 29 липня, а жінка бажала розпочати відпустку з 20 серпня, то розрахунковим період по 30 червня, а не по 31 липня.

Як зазначалося вище, до запровадження е-лікарняного медичним висновком вважався паперовий листок непрацездатності. Тепер маємо медичний висновок про тимчасову непрацездатність, що формується лікарем, і е-лікарняний, який формується програмними засобами Електронного реєстру листків непрацездатності на підставі медичного висновку. Це два різних документи. І це не означає, що «декретну» відпустку можна оформити саме на підставі медичного висновку.

«Декретна» відпустка, як і раніше, має оформлюватися на підставі листка непрацездатності, але тепер — е-лікарняного. Однак тепер постало питання, коли саме оформлювати наказ: датою появи е-лікарняного в кабінеті страхувальника чи коли він стає готовим до оплати, і чи потрібна заява працівниці про надання відпустки? При цьому відповідно до [ст. 24 Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV документи для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності розглядаються не пізніше 10 робочих днів з дня їх надходження, а для призначення допомоги по вагітності та пологах — не пізніше 3-х робочих днів з дня їх надходження.

З появою е-лікарняних 10-денний строк для винесення рішення про призначення допомог уповноваженими особами слід відслідковувати з дня його появи на вебпорталі ПФУ із статусом «Готовий до сплати ([виданий](#))», який він отримує через сім днів після [закриття](#), а щодо вагітності та пологів — відкриття. Це впливає і з роз'яснення ФСС [від 11.10.2021 р. № 2369-11-1](#), і з цього [роз'яснення ПФУ](#).

Тому прийнятною датою оформлення наказу про надання «декретної» відпустки є дата не раніше появи е-лікарняного в кабінеті страхувальника.

Щодо заяви. Якщо потреба видати наказ про надання відпустки була обумовлена тим, що листок непрацездатності лише надає право увільнити працівницю від роботи і (не) нараховувати допомогу, то подання нею заяви про надання «декретної» відпустки [рекомендувалося](#) як підтвердження того факту, що працівниця не має наміру переносити відпустку.

## Як може бути

У зв'язку зі змінами, внесеними у ст. 17 Закону про відпустки, тепер може бути два варіанти дій працівниці.

**Перший.** Жінка може надати роботодавцю заяву, що має намір йти у «декретну» відпустку не з дати, вказаної в листку непрацездатності. Тоді вона отримає зарплату за дні роботи, а за дні відпустки — допомогу. Але не за 126/180 к. дн., а за меншу кількість днів. Тобто як і до змін. Це право жінки.

**Другий.** Працівниця може скористатися правом перенести частину допологової частини відпустки (з належних 70/90 к. дн.) на післяпологовий період. У такому разі тривалість відпустки становитиме ті ж 126/180 к. дн. і всі вони будуть оплачені. А за дні роботи до початку відпустки жінка отримуватиме зарплату.

Зрозуміло, що в разі, якщо працівниця захоче скористатися правом перенести відпустку, заява стає обов'язковою. У *додатку 1* наведено зразок такої заяви, складеної на умовному прикладі: листок непрацездатності по вагітності та пологах відкрито з 01.08.2023 р. по 04.12.2023 р.; 70 днів відпустки спливають 09.10.2023 р. Зразок наказу про надання та перенесення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами наведено в *додатку 2*.

В оплаті такої відпустки та її відображенні в Єдиному звіті поки що нічого не змінюється. Відповідно до п. 25 [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, 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.

Страховий випадок настає в місяці відкриття листка непрацездатності по вагітності та пологах. Але допомога по вагітності та пологах має компенсувати втрату заробітної плати за час відпустки. А 70 днів до пологів — це більше 2-х місяців. І перенесенням частини відпустки такої тривалості не можна нехтувати. Тож КМУ з часом доведеться внести зміни в порядок обчислення середньої зарплати.

Варто також звернути увагу на застереження у ст. 17 Закону про відпустки: «в разі відсутності медичних протипоказань». Як про це має дізнатися роботодавець? Було б логічно, якби МОЗ внесло зміни в порядок оформлення медичного висновку і була «галочка» на кшталт «медичні протипоказання щодо можливого». А тим часом рекомендуємо, щоб роботодавець наполягав на такому застереженні жінкою самостійно.

Додамо, що до цього питання **пропонується й інший підхід**: на післяпологовий період відпустка має переноситися не роботодавцем за заявою працівниці, а лікарем. Тобто лікар за відсутності протипоказань і за



бажанням жінки має оформити листок непрацездатності з дати, про яку вона просить. Можливо й так. Але в порядок оформлення медичних висновків МОЗ змін поки не вносило.

*Додаток 1. **Заява** про надання та перенесення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами*

*Директору ТОВ «Розмай»  
Олександрю Карпенку*

*менеджера з персоналу  
відділу персоналу  
Ольги Леценко*

***ЗАЯВА***

*Прошу належну мені частину відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до пологів тривалістю 62 календарних дні перенести на період після пологів і надати мені відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів з 02 жовтня 2023 р.*

*Додатково повідомляю, що медичні протипоказання щодо перенесення відпустки відсутні. Значення своїх дій і можливі наслідки усвідомлюю.*

*01.08.2023 р.*

*Леценко*

Додаток 2. **Наказ** про надання та перенесення відпустки  
у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 17 Закону про відпустки)

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

Код ЄДРПОУ 12345678

**НАКАЗ**

01.08.2023

Київ

№ 102/В

Про надання Ользі Лещенко  
відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

**НАДАТИ:**

ЛЕЩЕНКО Ользі Михайлівні, менеджеру з персоналу відділу персоналу, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів з 02 жовтня 2023 р. по 04 лютого 2024 р., шляхом перенесення частини відпустки до пологів тривалістю 62 календарних дні на післяпологовий період.

Підстави: 1. Заява Лещенко О. М. від 01 серпня 2023 р.  
2. Листок непрацездатності № 234987-1239875567-1.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлена:

*Лещенко*

Ольга ЛЕЩЕНКО

01.08.2023

**Дмитро КУЧЕРАК**

головний редактор журналу «Заробітна плата»

**Таміла РАДЧЕНКО**

головна редакторка журналу «Кадровик України»

# «Лікарняний» у день звільнення: чи має роботодавець оплачувати

---

Працівник звільнився і цього ж дня після роботи відкрив листок непрацездатності (не попереджав підприємство, оскільки вже звільнений). Роботодавець виявив «лікарняний» у реєстрі на сайті ПФУ. Чи потрібно йому оплачувати такий листок непрацездатності? Щодо цього питання є усталена відповідь — так, потрібно. А чи можливий варіант не оплачувати?

---

## Нормативне регулювання

[Статтю 15 Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (далі — Закон № 1105) визначено, що допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі страхових виплат, які повністю або частково компенсують втрату заробітної плати (доходу).

Страхова виплата у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору та на інших підставах, передбачених законом, призначається та здійснюється за основним місцем роботи / діяльності ([ст. 22](#) Закону № 1105).

Право на страхові виплати за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають застраховані особи — громадяни України, іноземці, особи без громадянства та члени їхніх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. Це право виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення), зайняття підприємницькою та іншою діяльністю, якщо інше не передбачено законом ([ст. 12](#) Закону № 1105).

Це базові законодавчі норми, що визначають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності, але які, на жаль, не дають однозначної відповіді на запитання, чи оплачувати листок непрацездатності, якщо його відкрито після закінчення робочого дня. Проте, як свідчать обговорення цього питання у бухгалтерських групах у соцмережах, аргументи на користь

оплати листка непрацездатності, відкритого в день звільнення, все ж наводяться у двох роз'ясненнях ФСС та Мінсоцполітики.

## Роз'яснення ФСС і Мінсоцполітики

У листі [від 10.09.2018 р. № 6-14/Н-1231з-1589](#) з приводу оплати «лікарняного», який настав в один день з відпрацьованим днем, Фонд соціального страхування України (не виконує функції страховика з 01.01.2023 р.) зазначав таке.

Пунктом 2.1 [Інструкції](#) про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.11.2001 р. № 455 (далі — Інструкція № 455), визначено, що в разі захворювання чи травми на весь період тимчасової непрацездатності до відновлення працездатності або до встановлення групи інвалідності медико-соціальною експертною комісією видається листок непрацездатності, що обраховується в календарних днях.

Листок непрацездатності видається в день установа непрацездатності, крім випадків лікування у стаціонарі (п. 2.5 Інструкції № 455).

Окрім цього, п. 2.6 Інструкції № 455 передбачено, що особам, які звернулися за медичною допомогою та визнані непрацездатними після завершення робочого дня, листок непрацездатності може видаватись, за їх згодою, з наступного календарного дня.

Враховуючи викладене, ФСС роз'яснив, що якщо застрахована особа не виявила бажання отримати листок непрацездатності з наступного робочого дня (листок непрацездатності працівнику виданий після закінчення робочого дня), тимчасова непрацездатність у застрахованої особи розпочинається із дня видачі листка непрацездатності (установлення тимчасової непрацездатності), тобто перший день непрацездатності збігається з відпрацьованим днем.

У такому разі допомога по тимчасовій непрацездатності застрахованій особі надається з другого дня тимчасової непрацездатності у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати, оскільки в перший день страхового випадку працівником відпрацьовано повний робочий день згідно з графіком його роботи, за який йому повинна бути нарахована

заробітна плата, при цьому відлік календарних днів тимчасової непрацездатності (перших п'ять календарних днів за кошти роботодавця) починається з дати видачі листка непрацездатності.

Мінсоцполітики в листі [від 15.12.2020 р. № 11599/0/290-20/45](#) розглядає іншу ситуацію. Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються за кошти роботодавця відповідно до [Порядку](#) оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця, затвердженого постановою КМУ від 26.06.2015 р. № 440 (далі — Порядок № 440).

Підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності та оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності (ст. 31 Закону № 1105 (попередня редакція. — *Прим. авт.*) та п. 3 Порядку № 440).

Порядок № 440 не містить положення щодо оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за кошти роботодавця незалежно від звільнення застрахованої особи в період втрати працездатності, на відміну від того, як це передбачено в разі надання допомоги по тимчасовій непрацездатності починаючи із шостого дня непрацездатності за кошти ФСС.

Отже, резюмує Мінсоцполітики, у разі коли працівник звільнений у період перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, за кошти роботодавця оплачуються дні тимчасової непрацездатності, які припадають на період перебування у трудових відносинах, а починаючи із шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності надається допомога по тимчасовій непрацездатності за кошти Фонду.

З листа ФСС не можна дійти однозначного висновку, що розглядається ситуація з відкриттям листка непрацездатності саме в день звільнення. Йдеться лише про його відкриття після закінчення робочого дня (хоча це можливо й у разі звільнення працівника). Примітним є лише той факт, що тимчасова непрацездатність обчислюється в календарних днях і день відкриття листка непрацездатності є її першим календарним днем.

У листі Мінсоцполітики розглядається ситуація, коли листок непрацездатності був відкритим ще під час перебування працівника в трудових відносинах з роботодавцем. Тут примітним є факт оплати його

роботодавцем лише за час тривання трудових відносин (один день), а із шостого дня — за кошти Фонду.

За такого підходу допомога по тимчасовій непрацездатності оподатковувалася таким чином.

## Оподаткування допомоги

### *ПДФО та ВЗ*

Колишній роботодавець має утримати із суми допомоги ПДФО за ставкою 18 % та ВЗ за ставкою 1,5 %, незважаючи на те, що «лікарняні» нараховують особі, яка на момент їх нарахування вже не перебуває з підприємством у трудових відносинах, оскільки вони включаються до загального оподаткованого доходу у складі інших оподатковуваних доходів (пп. 164.2.20 ПКУ). У додатку 4ДФ Об'єднаної звітності таке нарахування, виплату та сплату відображають за ознакою доходу «127».

### *ЄСВ*

Відповідно до абзацу сьомого п. 1 частини першої [ст. 4 Закону про ЄСВ](#) платниками єдиного внеску є, зокрема, підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, військові частини та органи, які виплачують грошове забезпечення, допомогу по тимчасовій непрацездатності, допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, допомогу, надбавку або компенсацію відповідно до законодавства для осіб, які отримують допомогу по тимчасовій непрацездатності, перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами і отримують допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами.

Абзацом першим п. 1 частини першої [ст. 7 Закону про ЄСВ](#) встановлено, що ЄСВ нараховується для платників, зазначених в абзаці сьомому п. 1 частини першої ст. 4 цього Закону, на суму грошового забезпечення кожної застрахованої особи, оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів роботодавця, та допомоги по тимчасовій непрацездатності, допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами; допомоги, надбавки або компенсації відповідно до законодавства.

І далі доречно буде звернутися до Загальнодоступного інформаційно-довідкового ресурсу ДПСУ. Відповідаючи на запитання, чи є базою нарахування єдиного внеску сума допомоги по тимчасовій непрацездатності («лікарняні»), нарахована роботодавцем та виплачена працівнику після його звільнення, у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору, якщо страховий випадок розпочався в день звільнення, податківці [роз'яснюють](#), що ні.

Свій висновок вони аргументують тим, що страхувальники — це роботодавці та інші особи, які відповідно до Закону про ЄСВ зобов'язані сплачувати єдиний внесок. Застрахована особа — це фізична особа, яка відповідно до законодавства підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачується чи сплачувався у встановленому цим Законом порядку єдиний внесок (п. 3 частини першої [ст. 1](#) Закону про ЄСВ).

Після звільнення працівника, резюмують податківці, підприємство не несе обов'язку страхувальника, а відповідно і платника страхових внесків. Отже, суми допомоги по тимчасовій непрацездатності, нараховані та виплачені особам після їх звільнення, не є базою нарахування єдиного внеску.

А тепер давайте подивимося, чи можна поставити під сумнів питання оплати листа непрацездатності після звільнення.

### Чи можна не оплачувати листок непрацездатності

Відповідно до [ст. 1](#) Закону № 1105 терміни «застрахована особа» та «страхувальники» вживаються в цьому Законі у значеннях, наведених у Законі про ЄСВ. Тож:

- страхувальники — це роботодавці та інші особи, які відповідно до Закону про ЄСВ зобов'язані сплачувати єдиний внесок;
- застрахована особа — це фізична особа, яка відповідно до законодавства підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачується чи сплачувався у встановленому цим Законом порядку єдиний внесок (п. 3 частини першої ст. 1 Закону про ЄСВ).

Відповідно до [ст. 7](#) Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню підлягають, зокрема, особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), зокрема, на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від їх форм власності та господарювання та у фізичних осіб.

У разі звільнення працівника трудові відносини з ним припиняються. Отже, він перестає бути застрахованою особою. І роз'яснення в ЗІР — додаткове тому підтвердження.

Відповідно до [ст. 12](#) Закону № 1105 право на матеріальне забезпечення мають застраховані особи. Тобто особи, які перебувають у трудових відносинах.

То невже Мінсоцполітики в листі не бачить очевидної речі? Ні, в листі все правильно. Якщо працівник звільняється, він перестає бути застрахованою особою. Але якщо непрацездатність настала в день звільнення, то право на допомогу не втрачається, адже ст. 12 Закону № 1105 визначає, що право на матеріальне забезпечення виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення), зайняття підприємницькою та іншою діяльністю, якщо інше не передбачено законом.

«У період роботи» — це коли трудові відносини тривають.

Чи можна стверджувати, що оформлення листка непрацездатності після остаточного розрахунку відбувається в період роботи?

Уявімо ситуацію, що працівник працює позмінно. Зранку зміна закінчилася о 8:00, до 12:00 з працівником проведено остаточний розрахунок, а вже після обіду він заступив на зміну в іншого роботодавця. Працівник має право на оплату листа непрацездатності у першого роботодавця? А чому ні?

До речі, а якщо працівник працює ще за сумісництвом, листок непрацездатності має оплачувати колишній роботодавець?

[Роз'яснюючи](#) питання надання допомоги по тимчасовій непрацездатності під час простою (лист від 22.02.2023 р. № 2800-030401-8/9101), ПФУ запровадив нове поняття «стан тимчасової непрацездатності», коли людина хвора, але не непрацездатна.



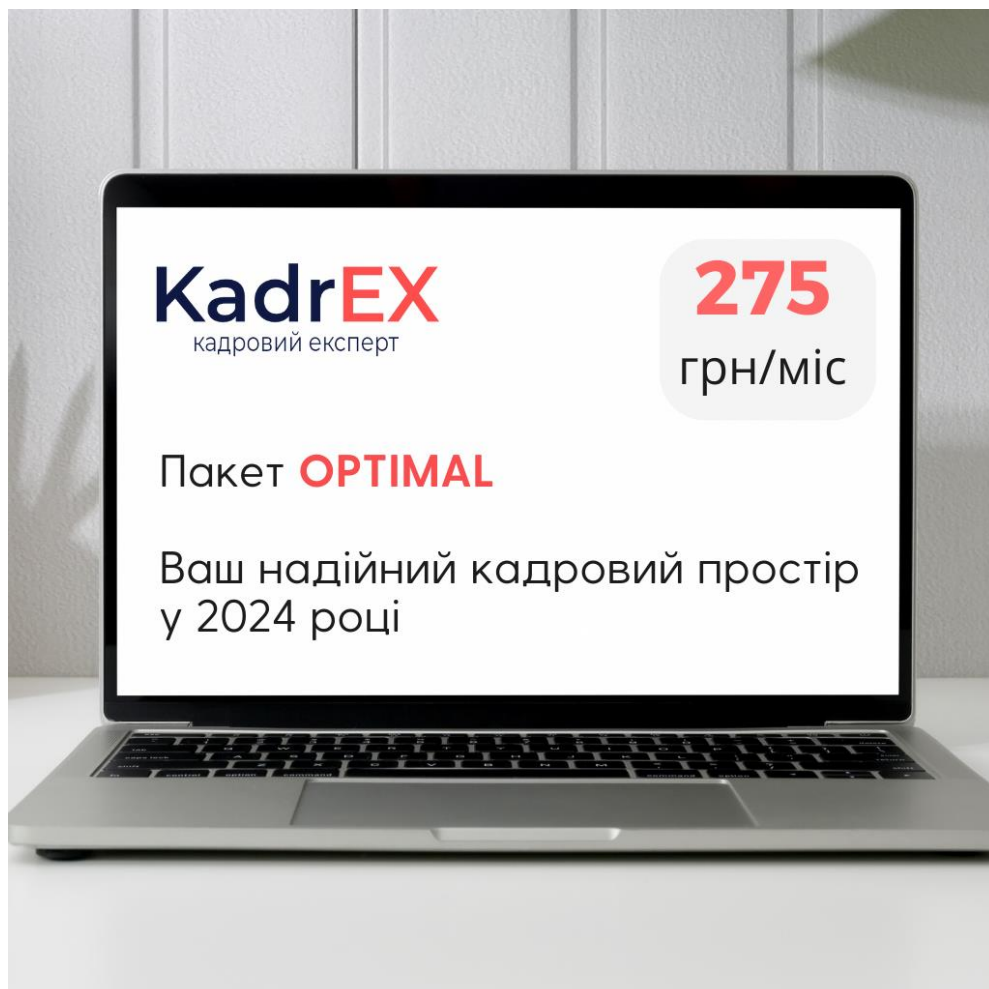
У листі зазначається, що тимчасова непрацездатність особи відповідно до медичного висновку — це непрацездатність особи внаслідок захворювання, травми або інших причин (вагітність та пологи, карантин тощо), яка має тимчасовий зворотний характер під впливом лікування, реабілітації, інших заходів медичного характеру та триває до відновлення працездатності або до закінчення причин, які унеможлиблюють виконання роботи. У зв'язку з тим, що під час простою відбувається зупинення роботи, яке унеможлиблює виконання роботи працівником, у нього в разі хвороби або травми, тривалість якої збігається з часом простою, не настає стан тимчасової непрацездатності в цей період.

Якщо провести аналогії, то після звільнення з роботи в колишнього працівника немає обов'язку виконувати роботу. То чому в нього після роботи має наставати стан тимчасової непрацездатності?

---

**[Світлана ЩЕРБИНА](#)**

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



# Чи обмежується сума «лікарняних», якщо посеред року працівник не працював

---

*Обчислюємо допомогу по тимчасовій непрацездатності. Розрахунковий період — 12 місяців. Але є місяці, коли працівник не працював, і перед тимчасовою непрацездатністю немає повних шести місяців роботи, але є понад шість місяців роботи загалом. Чи діє обмеження щодо середньої зарплати?*

---

Обмеження залежать не від часу роботи, а від страхового стажу за цей період. І не тільки за місцем роботи, де надається допомога, а загалом.

У [ст. 12 Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (далі — Закон № 1105) встановлено, що застраховані особи, які протягом 12 місяців перед настанням страхового випадку, за даними реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, мають страховий стаж менше шести місяців, мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності виходячи з нарахованої заробітної плати (доходу), з якої сплачуються страхові внески, але не більше за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку.

Тут ідеться про страховий стаж за 12 місяців, а не про стаж роботи, і про страховий стаж 6 місяців загалом, а не безпосередньо перед настанням тимчасової непрацездатності, і за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Якщо протягом 12 місяців є неповні місяці роботи, то страховий стаж у такі місяці визначається пропорційно сумі сплаченого ЄСВ (ст. 14 Закону № 1105) і результати підсумовують.

---

# Як розрахувати «лікарняний», якщо в розрахунковому періоді був період відсутності на роботі з нез'ясованих причин

---

*Працівник прийнятий на основне місце роботи у квітні 2021 р. з посадовим окладом 11 000,00 грн (премій і доплат немає). З 28.08.2023 р. по 31.08.2023 р. (4 к. дн.) він хворів, що підтверджено листком непрацездатності. Загальний страховий стаж працівника — 5 років 8 місяців. Крім того, у розрахунковому періоді для обчислення суми допомоги по тимчасовій непрацездатності є невідпрацьовані робочі дні під час дії воєнного стану, а саме неоплачений період відсутності на роботі з нез'ясованих причин — всього 91 к. дн. (з 01.09.2022 р. по 30.11.2022 р.).*

*Як розрахувати суму «лікарняних» за серпень 2023 р.?*

---

Розрахунок «лікарняних» здійснюється на підставі вимог [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), за таким алгоритмом.

**Крок 1.** Визначаємо розрахунковий період, за який обчислюється середня заробітна плата. Ним 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 (п. 25 Порядку № 1266): з 01.08.2022 р. по 31.07.2023 р.

**Крок 2.** Визначаємо кількість календарних днів, які (не) включаються до розрахунку. Згідно з п. 3 Порядку № 1266 із розрахункового періоду виключаються календарні дні, що не відпрацьовані з поважних причин, якими 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.

Оскільки відсутність на роботі з нез'ясованих причин у вищевказаному переліку не зазначена, то ці дні потрібно включати в розрахунковий період для обчислення суми «лікарняних».

Отже, в наведеному випадку до розрахунку входять усі дні вересня – листопада 2022 р. (всього 91 к. дн.), протягом яких працівник був відсутній на роботі з нез'ясованих причин.

Враховуючи вищезазначене, фактична кількість календарних днів розрахункового періоду для обчислення середньоденної зарплати працівника становитиме 365 к. дн.

**Крок 3.** Визначаємо середньоденну зарплату працівника шляхом ділення суми нарахованої за розрахунковий період (12 календарних місяців) заробітної плати, на яку нарахований єдиний внесок, на кількість календарних днів зайнятості (п. 3 Порядку № 1266):

Місяці розрахункового періоду	Календарні дні розрахункового періоду	Календарні, які входять до розрахунку	Сума нарахованої зарплати у розрахунковому періоді (грн)	Сума зарплати, що включається до розрахунку (грн)
Серпень 2022 р.	31	31	11 000,00	11 000,00
Вересень 2022 р.	30	30	0,00	0,00
Жовтень 2022 р.	31	31	0,00	0,00
Листопад 2022 р.	30	30	0,00	0,00
Грудень 2022 р.	31	31	11 000,00	11 000,00
Січень 2023 р.	31	31	11 000,00	11 000,00
Лютий 2023 р.	28	28	11 000,00	11 000,00
Березень 2023 р.	31	31	11 000,00	11 000,00
Квітень 2023 р.	30	30	11 000,00	11 000,00
Травень 2023 р.	31	31	11 000,00	11 000,00
Червень 2023 р.	30	30	11 000,00	11 000,00
Липень 2023 р.	31	31	11 000,00	11 000,00
<b>Разом:</b>	<b>365</b>	<b>365</b>	<b>99 000,00</b>	<b>99 000,00</b>

99 000,00 грн ÷ 365 к. дн. = 271,23 грн.

**Крок 4.** Обчислюємо загальну суму «лікарняних» за серпень 2023 р. з урахуванням страхового стажу працівника:

$(271,23 \text{ грн} \times 70 \%) \times 4 \text{ к. дн.} = 759,44 \text{ грн.}$

**Ольга ГЛИНЯНА**

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


**KadrEX**  
кадровий експерт

Старт  
вашого навчання  
**СЕРПЕНЬ 2023 р.**

КУРС ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

**ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ВЕДЕННЯ  
ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ**

для підприємств усіх форм власності

 **0 800 214 007**

Свідоцтво про підвищення  
кваліфікації державного зразка



ПРИДБАТИ КУРС

# Чи оплачується «лікарняний» під час відпустки без збереження заробітної плати

---

*Працівнику підприємства (основне місце роботи) надавалась відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 31 к. дн. (з 01.08.2023 р. по 31.08.2023 р.). У цей період він 7 к. дн. хворів (з 25.08.2023 р. по 31.08.2023 р.), що підтверджено листком непрацездатності. Чи має працівник право на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності?*

---

Згідно зі ст. 15 [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (далі — Закон № 1105) допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі страхових виплат, які повністю або частково компенсують втрату заробітної плати (доходу), у разі настання одного з перелічених у цій статті страхових випадків, зокрема тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, а також тимчасової непрацездатності на період реабілітації внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві.

Водночас вказаним Законом визначені також і підстави, за яких допомога по тимчасовій непрацездатності не надається. Зокрема, до їх переліку входить і період перебування застрахованої особи у відпустці без збереження заробітної плати (ст. 16 Закону № 1105).

Отже, **якщо працівник перебував на «лікарняному» у період відпустки без збереження заробітної плати, то в такому випадку допомога по тимчасовій непрацездатності не надається.**

---

**[Ольга ГЛИНЯНА](#)**

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

## Щодо надання заяви-розрахунку

---

Розглянувши Ваш запит [...] щодо надання заяви-розрахунку [...], Пенсійний фонд України повідомляє. <...>

Згідно із п. 1 частини другої ст. 8 та п. 2 частини першої ст. 9 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (далі - Закон № 1105) роботодавець зобов'язаний здійснювати застрахованим особам, у разі настання страхового випадку, відповідний вид страхових виплат, а застрахована особа має право на отримання, у разі настання страхового випадку, страхових виплат, передбачених цим Законом.

Відповідно до абзацу першого частини першої ст. 22 Закону № 1105 страхова виплата у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору та на інших підставах, передбачених законом, призначається та надається за основним місцем роботи (діяльності).

Частиною першою ст. 23 Закону № 1105 зазначено, що підставою для призначення застрахованій особі допомоги по тимчасовій непрацездатності є сформований на основі медичного висновку про тимчасову непрацездатність листок непрацездатності.

Частиною п'ятою ст. 24 Закону № 1105 визначено, що страхові виплати, передбачені цим Законом, здійснюються у разі, якщо звернення за їх призначенням надійшло не пізніше шести календарних місяців **з дня відновлення працездатності**, закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, з дня смерті застрахованої особи або члена її сім'ї.

Рішення про призначення страхової виплати приймається страхувальником або уповноваженими ним особами, відповідно до частини третьої ст. 22 цього Закону.

Згідно із п. 2 розділу II Порядку видачі (формування) листків непрацездатності в Електронному реєстрі листків непрацездатності, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 17.06.2021 р. № 1234, листок

непрацездатності формується в Електронному реєстрі листків непрацездатності на підставі інформації про медичний висновок (медичні висновки) у разі ідентифікації пацієнта як застрахованої особи в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Дати відкриття та закриття листка непрацездатності відповідають датам початку строку дії та закінчення строку дії медичного висновку, на підставі якого сформований цей листок непрацездатності. Листок непрацездатності вважається виданим через сім днів після дати закриття листка непрацездатності та набуває статусу «готовий до сплати (виданий)».

Сформований електронний листок непрацездатності у день створення стає доступним для перегляду в кабінетах страхувальника та застрахованої особи на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду України, але до дати закінчення строку його дії не може бути використаний страхувальником як підстава для нарахування страхової виплати.

Після формування електронного листка непрацездатності в електронному кабінеті страхувальника на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду України роботодавець, відповідно до ст. 24 Закону № 1105, протягом десяти робочих днів з дня закінчення строку його дії (зміни статусу на «готовий до сплати») призначає матеріальне забезпечення застрахованій особі.

Отже, сформований в електронному кабінеті страхувальника на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду України електронний листок непрацездатності **вважається поданим страхувальнику для призначення страхової виплати, коли він набуває статусу «готовий до сплати (виданий)».**

Враховуючи зазначене, у наведеному в листі випадку, роботодавець формує та надає заяву-розрахунок для фінансування допомоги по тимчасовій непрацездатності застрахованій особі, у якої відновлення непрацездатності настало у лютому 2022 року, оскільки звернення за призначенням страхової виплати застрахованою особою відбулося, коли електронний листок непрацездатності був сформований в електронному кабінеті страхувальника на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду України та набув статусу «готовий до сплати (виданий)».



Індивідуальна податкова консультація  
від 27.04.2023 р. № 1031/ІПК/99-00-24-03-03-06

Щодо застосування ставки ЄСВ 8,41 %

---

Державна податкова служба України, керуючись ст. 52 Податкового кодексу України (далі - Кодекс), розглянула звернення ТОВ, щодо правомірності застосування пільгової ставки єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - єдиний внесок) 8,41 % до заробітної плати найманих працівників, які є особами з інвалідністю, та в межах компетенції повідомляє.

Платник податків просить надати індивідуальну податкову консультацію з наступних питань:

1. Чи правомірне застосування платником податків пільгової ставки єдиного внеску 8,41 %, якщо працівником, який є особою з інвалідністю та термін дії довідки МСЕК про встановлення групи інвалідності закінчився під час дії воєнного стану, не надано довідку МСЕК про продовження групи інвалідності?

2. Якщо правомірне, то платник податків може застосовувати ставку єдиного внеску 8,41 % до останнього числа шостого місяця після припинення або скасування періоду дії воєнного стану або з терміном, встановленим довідкою МСЕК про продовження групи інвалідності такому працівнику, якщо повторний огляд буде проведено раніше?

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ інвалідність як міра втрати здоров'я визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Положення про медико-соціальну експертизу затверджується Кабінетом Міністрів України з урахуванням думок громадських об'єднань осіб з інвалідністю.

Так, постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. № 1317 затверджено Положення про медико-соціальну експертизу (далі —

Положення), відповідно до п. 24 якого комісія видає особі, яку визнано особою з інвалідністю або стосовно якої встановлено факт втрати професійної працездатності, довідку та індивідуальну програму реабілітації і надсилає у триденний строк виписку з акта огляду комісії органів, в якому особа з інвалідністю перебуває на обліку як отримувач пенсії чи державної соціальної допомоги (щомісячного довічного грошового утримання), що призначається замість пенсії, та разом з індивідуальною програмою реабілітації - органів, що здійснює загальнообов'язкове державне соціальне страхування, виписку з акта огляду комісії про результати визначення ступеня втрати професійної працездатності у відсотках та потреби у наданні додаткових видів допомоги.

Водночас п. 3 постанови Кабінету Міністрів України від 08.03.2022 р. № 225 «Деякі питання порядку проведення медико-соціальної експертизи на період дії воєнного стану на території України» передбачено, що повторний огляд, строк якого припав на період дії воєнного стану на території України, переноситься на строк після припинення або скасування воєнного стану, але не пізніше шести місяців після його припинення або скасування за умови неможливості направлення, зокрема осіб з інвалідністю та осіб, яким встановлено ступінь втрати професійної працездатності (у відсотках), лікарсько-консультативною комісією на медико-соціальну експертизу відповідно до Положення.

При цьому 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.

Правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску, умови та порядок нарахування і сплати, повноваження органу, що здійснює його збір та ведення обліку, визначає Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI (далі — Закон № 2464).

Відповідно до п. 1 частини першої ст. 4 Закону № 2464 платниками єдиного внеску є роботодавці, зокрема підприємства, установи, організації, інші юридичні особи, які використовують найману працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами.

Пунктом 1 частини першої ст. 7 Закону № 2464 визначено, що базою нарахування єдиного внеску для роботодавців є сума нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (далі — Закон № 108), та сума винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами.

Відповідно до частини тринадцятої ст. 8 Закону № 2464 єдиний внесок для підприємств, установ і організацій, фізичних осіб - підприємців, у тому числі тих, які обрали спрощену систему оподаткування, в яких працюють особи з інвалідністю, встановлюється у розмірі 8,41 % визначеної п. 1 частини першої ст. 7 Закону № 2464 бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю.

Згідно з абзацом другим пп. 5 п. 2 розділу III Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 20.04.2015 № 449 (далі - Інструкція № 449), для підприємств, установ і організацій, фізичних осіб - підприємців, у тому числі тих, які обрали спрощену систему оподаткування, в яких працюють особи з інвалідністю єдиний внесок встановлюється відповідно до Закону № 2464 в розмірі 8,41 % суми нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону № 108, та суми оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів роботодавця, та допомоги з тимчасової непрацездатності, допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами для працюючих осіб з інвалідністю.

Підтвердженням встановлення працівнику інвалідності та підставою для застосування єдиного внеску у розмірі 8,41 % відповідно до пп. 5 п. 2 розділу III Інструкції № 449, є завірена копія довідки до акта огляду в медико-соціальній експертній комісії про встановлення групи інвалідності (далі — МСЕК). Завірення копії довідки МСЕК здійснюється безпосередньо платниками, зазначеними в абзацах другому - четвертому пп. 5 п. 2 розділу III Інструкції № 449.

Нарахування єдиного внеску в розмірах, визначених абзацами другим - четвертим пп. 5 п. 2 розділу III Інструкції № 449, здійснюється з дати

встановлення групи інвалідності (але не раніше одержання завіреної копії довідки до акта огляду в медико-соціальній експертній комісії) та закінчується датою припинення інвалідності.

Враховуючи викладене, ставка єдиного внеску у 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.

Водночас з питання подовження строку дії довідки МСЕК, термін дії якої закінчився в період воєнного стану на території України, доцільно звернутися до Міністерства охорони здоров'я України.

<...>

Відповідно до п. 52.2 ст. 52 Кодексу індивідуальна податкова консультація має індивідуальний характер і може використовуватися виключно платником податків, якому надано таку консультацію.

Тематична газета  
Консультант Кадровика  
на 2024 рік **безоплатно**



PROFPRESSA.COM

# Заява про прийняття на роботу за трудовим договором на умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин

---

Директору ТОВ «Розмай»  
Олександру Карпенку

Ярошенко Валентини Степанівни,  
зареєстрованої за адресою:  
вул. Абрикосова, буд. 102, кв. 382, м. Київ,  
тел.: (073) 120 33 22  
Viber: (073) 120 33 22  
Паспорт: серія КВ № 124531,  
виданий Шевченківським РУ ГУ МВС  
України в м. Києві 05 грудня 1999 р.  
Ідентифікаційний код: 8912451300

## ЗАЯВА

Прошу прийняти мене на посаду бухгалтера відділу бухгалтерського обліку за трудовим договором на умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин з 14 вересня 2023 р. за основним місцем роботи з випробуванням строком три місяці.

Ознайомлення з наказами, розпорядженнями, актами, повідомленнями та іншими документами з питань трудових відносин ТОВ «Розмай» проводити через Viber: (073) 120 33 22.

Прошу внести запис до трудової книжки про прийняття на роботу.

До заяви додаю:

1. Копія паспорта.
2. Копія довідки про присвоєння ідентифікаційного номера.
3. Копія диплома про вищу освіту.
4. Трудова книжка (паперова).

13.09.2023

Ярошенко

# Наказ про прийняття на роботу за трудовим договором на умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин

---

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

Код ЄДРПОУ 85274196

## **НАКАЗ**

13.09.2023

Київ

№ 91/П

Про прийняття на роботу  
Валентини Ярошенко  
за трудовим договором  
на умовах спрощеного режиму  
регулювання трудових відносин

Керуючись Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 р. № 2434-ІХ, ст. 21 та 49-5–49-8 КЗпП,

### **ПРИЙНЯТИ:**

ЯРОШЕНКО Валентину Степанівну на посаду бухгалтера відділу бухгалтерського обліку за трудовим договором на умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин з 14 вересня 2023 р. за основним місцем роботи з випробуванням строком три місяці та оплатою праці 20 000 грн.

Підстава: трудовий договір на умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин від 13 вересня 2023 р., зареєстрований за № 19.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлена:

*Ярошенко*  
14.09.2023

Валентина ЯРОШЕНКО

# Наказ про закріплення службового автомобіля та надання прав керування

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»  
ТОВ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

## НАКАЗ

07.08.2023

Київ

№ 123/ОД

Про закріплення службового автомобіля  
та надання прав керування

З метою ефективного використання та належного збереження службового автомобіля, що належить ТОВ «Розмай»,

НАКАЗУЮ:

1. Закріпити службовий автомобіль марки AUTO-Q7, державний номер AA1111AA, 2020 року виробництва, що належить ТОВ «Розмай», за водієм автотransпортних засобів Гаталою Олегом Володимировичем.

2. Визначити місце постійного перебування автомобіля в неробочий час за адресою: м. Київ, вул. Гаражна, 1, парко-місце 2.

3. У робочий час автомобіль перебуває за адресою: м. Київ, вул. Офісна, 3, місце на паркувальному майданчику 3.

4. Право керувати автомобілем мають:

- Гатала Олег Володимирович, водій автотransпортних засобів — під час виконання робочих обов'язків;
- Карпенко Олександр Миколайович, директор — у разі службових відряджень без залучення водія автотransпортних засобів та в разі відсутності водія;
- Щербина Микола Григорович, заступник директора підприємства з технічних питань — у разі службових відряджень без залучення водія автотransпортних засобів, у разі відсутності водія, за окремими розпорядженнями директора.

5. Відповідальність за збереження автомобіля в робочий час, технічний стан покласти на водія автотransпортних засобів, за яким закріплено службовий автомобіль.

4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

<...>



## ЦЕНТР КАДРОВОГО КОНСАЛТИНГУ

До вас прийшов інспектор з праці. **ЩО РОБИТИ?**  
Виникла складна і неоднозначна ситуація. **ЯК ДІЯТИ?**  
Потрібна відповідь на термінове запитання. **ДЕ ШУКАТИ?**

**Звертайтеся до Центру кадрового консалтингу — і працюйте спокійно та впевнено**



### ТЕЛЕФОННІ КОНСУЛЬТАЦІЇ

Виникло термінове запитання?  
Ви телефонуйте — і вам відповідають

### ПИСЬМОВІ КОНСУЛЬТАЦІЇ

Ситуація складна і неоднозначна?  
Отримайте індивідуальну письмову консультацію  
на фірмовому бланку



### КАДРОВИЙ АУДИТ

Чи немає у вас помилок у роботі з кадровими документами?  
Ми проведемо повний аналіз кадрової документації

### РОЗРОБКА ДОКУМЕНТІВ

А чи всі кадрові документи є в наявності?  
Скористайтесь нашою послугою з розробки  
документів для вашого підприємства



0 800 214 008

[profprensa.com](http://profprensa.com)

044 568 50 60



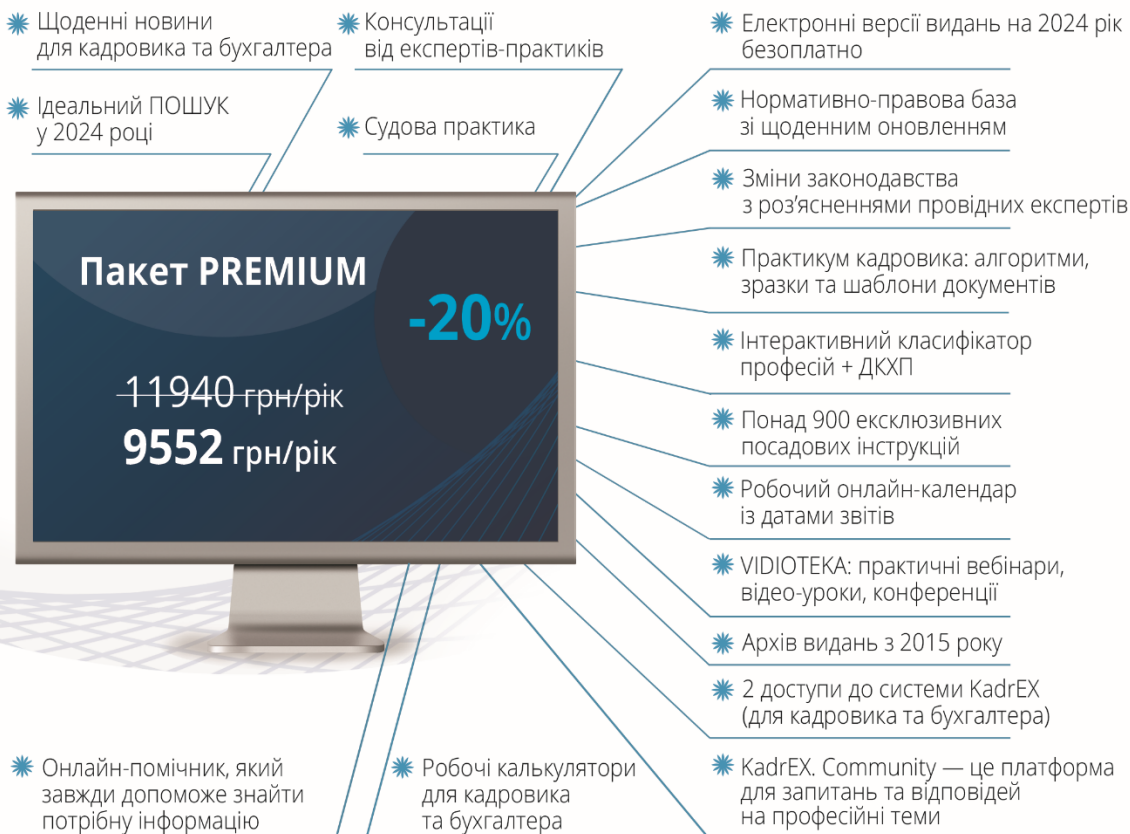
РАННІЙ СТАРТ!

ПЕРЕДПЛАТА НА 2024 РІК ІЗ МАКСИМАЛЬНИМИ ЗНИЖКАМИ!

# KadrEX

кадровий експерт

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](mailto:peredplata@kadrex.com.ua)

▶ На сайті:  
[kadrex.profpressa.com](http://kadrex.profpressa.com)  
[kadrex.com.ua](http://kadrex.com.ua)